Dosarul nr. 2-25151431-12-2-28102025 (2-22240/25)

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

29 decembrie 2025 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediul centru)
Instanţa compusă din:
preşedintele şedinţei, judecătorul Brăgaru Alina
grefier Mamaliga Vitalina

cu participarea reprezentantului reclamantului, avocatul Babcinschi Nelly și reprezentantul pîrîtului, avocatul Aureliu Scorțescu,
a examinat în şedinţa de judecată publică, cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Cosniceanu Sergiu împotriva S.R.L.”Tac Gear Shop” privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și achitarea plăților salariale inclusiv penalității legale,

c o n s t a t ă:

I. Argumentele participanților la proces.

1. La data de 27 octombrie 2025, Cosniceanu Sergiu, a depus cererea de chemare în judecată împotriva S.R.L.” Tac Gear Shop” prin care a solicitat instanței de judecată anularea Ordinului nr. 01/CN din 31.07.2025, cu restabilirea sa în funcția ocupată de manager în comerț în cadrul S.R.L. ”Tac Gear Shop”, încasarea din contul S.R.L. ”Tac Gear Shop” a salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă începând cu data eliberării din funcție și până la data restabilirii în funcție, încasarea plăților salariale pentru perioada februarie, martie, aprilie, mai, iunie, iulie 2025 și a penalității legale în mărime de 0,3 % din plățile salariale neachitate, pentru fiecare zi de întârziere.
2. În motivarea acțiunii, reclamantul Cosniceanu Sergiu a indicat că 18 martie 2019, împreună cu Perepciuc Roman, ca fondatori a creat S.R.L. ”Tac Gear Shop” au creat o întreprindere cu părți sociale egale în proporție de 50%.
3. Prin decizia fondatorilor s-a decis, că Perepciuc Roman să îndeplinească funcția de administrator al S.R.L. ”Tac Gear Shop”. Ulterior Perepciuc Roman fiind în funcția de administrator a întreprinderii a încheiat cu reclamantul, Cosniceanu Sergiu, contractului individual de muncă nr. 02 din 01.09.2019, prin care a activat în calitate de manager în comerț la întreprinderea SRL ”Tac Gear Shop”. Obligațiunile de serviciu ale reclamantul constau în analiza pieței, găsirea clienților noi, promovarea produselor noastre ș.a.

4. La începutul activității în 2019, nu a avut un loc fix de muncă în cadrul unității, deoarece conform îndeplinirii obligațiilor de serviciu mereu se afla în teritoriu.
5. În legătură cu majorarea vînzărilor în magazinul de firmă de pe ***** mun .Chișinău și necesității reclamantului de a fi prezent la fața locului, la data de 10.04.2022 a fost încheiat un acord adițional, în care s-a modificat locul de muncă pe adresa *****.
6. După totalizarea activității comerciale a anului 2022, în luna ianuarie 2023 de către fondatori s-a aprobat o nouă strategie de dezvoltare a întreprinderii S.R.L. ”Tac Gear Shop”, prin repartizarea zonelor de răspundere. Astfel s-a decis împărțirea zonelor nord, centru și sud, pentru atragerea noilor clienți.
7. Reclamantul a reiterat că răspundea de zona nord, Perepciuc Roman răspundea de zona centru, iar pentru zona sud urma să fie angajat un manager.
8. Reclamantul a menționat că a încheiat cu administratorul, Perepciuc Roman un acord adițional la contractul individual de muncă prin care s-a stabilit locul de muncă în mun. *****.
9. Din ianuarie 2023 până la data emiterii Ordinului nr. 01/CN din 31 iulie 2025 privind concedierea s-a din funcție și-a îndeplinit conștiincios și responsabil obligațiile de serviciu din mun. *****.
10. În luna mai 2024, între reclamant și co-fondatorul său a apărut un conflict. Reclamantul a precizat că a continuat prestarea muncii iar, administratorul Perepciuc Roman îi achita salariul lunar, iar uneori cu întârziere.
11. Din luna decembrie 2024 până în luna iunie 2025, deși își îndeplinea obligațiile de serviciu administrația S.R.L. ”Tac Gear Shop” nu i-a achitat salariul.
12. La data de 16 iulie 2025, Cosniceanu Sergiu s-a adresat la Inspecția Muncii al R.M. cu plângere referitor la neachitarea salariului pentru perioada decembrie 2024 – iunie 2025 de către pârâtul, S.R.L. ”Tac Gear Shop”.
13. Reclamantul a precizat că în timp ce se examina plângerea depusă, administratorul Perepciuc Roman a înștiințat Inspecția Muncii referitor la faptul că el fusese concediat în temeiul art. 86 alin. (1), lit. h) din Codul muncii al R.M.
14. În drept reclamantul și-a întemeiat cererea de chemare în judecată în baza prevederilor art. 5, 10, 144, 145, 208, 209, 329-330, 354-355 din Codul muncii al R.M. și art. 166 – 167 din Codul de procedură civilă al R.M.
15. La data de 13 noiembrie 2025, reprezentantul pârâtului, S.R.L. ”Tac Gear Shop”, avocatul Scorțescu Anatolie a depus referință asupra cauzei civile, prin care a solicitat respingerea acțiunii depuse de Cosniceanu Sergiu ca neîntemeiată.
16. În motivarea poziției S.R.L. ”Tac Gear Shop”, a indicat că în pct. 2 din contractul individual de muncă nr. 2 din 01.09.2019 încheiat între Cosniceanu Sergiu și ”Tac Gear Shop” S.R.L., angajat în funcție de manager, locul de muncă este sediul societății pârâte ”Tac Gear Shop” S.R.L., pe str. V.Guțu, 1, mun. Chișinău, care era și adresa juridică și de fapt a societății.

17. La data de 30 decembrie a fost încheiat Acordul nr. 01 la contractului individual de muncă nr. 02 din 01.09.2019, fiind modificat regimul de muncă până la 8 ore.
18. La data de 31.03.2022 a fost încheiat un Acord adițional cu nr. 01 la contractului individual de muncă nr. 02 din 01.09.2019, privind modificarea remunerării muncii, fiind stabilit că remunerarea muncii va fi proporțional timpului efectiv lucrat și constituie ***** pentru o oră.
19. Ulterior, după schimbarea sediului și adresei juridice a ”Tac Gear Shop” S.R.L., a fost încheiat un Acord adițional nr. 02 din 10.04.2022 la contractului individual de muncă nr. 02 din 01.09.2019, fiind modificat locul de muncă în*****.
20. La data de 01.07.2023 a fost încheiat un Acord adițional cu nr. 01 la contractului individual de muncă nr. 02 din 01.09.2019, privind modificarea funcției, reclamantul Cosniceanu Sergiu fiind numit în funcție de manager în comerț.
21. La 26.12.2022 a fost încheiat un Acord adițional cu nr. 04 la contractului individual de muncă nr. 02 din 01.09.2019, privind modificarea remunerării muncii, fiind stabilit că remunerarea muncii va fi proporțional timpului efectiv lucrat și constituie *****lei pentru o oră.
22. În toate Acordurile menționate, s-a indicat că alte condiții a contractului individual de muncă rămân fără modificări.
23. Reprezentantul pârâtului, avocatul Scorțescu Aurelia a reiterat că deși reclamantul Cosniceanu Sergiu invocă existența unui Acord privind schimbarea locului de muncă, un astfel de Acord nu este anexat la cererea de chemare în judecată și nici nu se regăsește în actele de evidență a societății pârâte.
24. În același timp, în tabelele de pontaj emise de societatea pârâtă, anexate de reclamantul Cosniceanu Sergiu, nu se regăsește numele acestuia, ce demonstrează lipsa acestuia la locul de muncă.
25. În cadrul mai multor discuții administratorului societății pârâte cu reclamantul Cosniceanu Sergiu s-a abordat subiectul privind lipsa de la locul de muncă pentru o perioadă foarte îndelungată. La întrebările administratorului societății, reclamantul Cosniceanu Sergiu declara că va prezenta motivele lipsei de la locul de muncă, invocând că lipsa este motivată.
26. Toate absențele au fost documentate, iar la data de 24.07.2025 a fost emis ordinul nr. 01 AS privind inițierea anchetei de serviciu în scopul stabilirii lipsei nemotivate de la locul de muncă din 02.01.2025 până în data de 23.07.2025.
27. La data de 24.07.2025, către reclamantul Cosniceanu Sergiu a fost expediat o scrisoare prin poșta electronică, prin care a fost solicitat acordarea explicației privind lipsa la locul de muncă din data de 02.01.2025 până la data de 24.07.2025 inclusiv.
28. Reclamantul Cosniceanu Sergiu a anexat la cererea de chemare în judecată tabelul de potaj, unde este menționat că Cosniceanu Sergiu a lipsit nemotivat în toate tabelele de

pontaj. Cosniceanu Sergiu nu a contestat aceste tabele și nici nu și-a expus dezacordul în privința acestora.

29. Până la data de 31.07.2025, Cosniceanu Sergiu nu a prezentat nici un răspuns la e-mail și nici prin alte comunicări către administrația ”Tac Gear Shop” S.R.L. privind lipsa de la locul de muncă. Până în prezent nu a fost oferită o explicație în acest sens.
30. La data de 12.08.2025, urmare a plângerii înaintate de Cosniceanu Sergiu, prin Delegația emisă de Inspectoratul de Stat al Muncii s-a dispus efectuarea controlului în cadrul ”Tac Gear Shop” S.R.L.
31. În urma controlului efectuat nu a fost constatată nici o încălcare a legislației muncii în raport cu fostul angajat Cosniceanu Sergiu, inclusiv controlul fiind efectuat și prin prisma concedierii lui Cosniceanu Sergiu pe motivul lipsei de la locul de muncă în perioada din 02.01.2025 până în 31.07.2025.
32. Reprezentantul pârâtului, avocatul Scorțescu Aureliu a menționat că potrivit contractului de muncă și acordurile la el, Cosniceanu Sergiu urma să fie remunerat proporțional timpului efectiv lucrat.
33. În ședință de judecată reprezentantul reclamantului, avocatul Babcinschi Nelly a afirmat că susține integral cererea de chemare în judecată formulată și solicită admiterea integrală a acesteia.
34. Reprezentantul pârâtului, S.R.L. ”Tac Gear Shop”, avocatul Scorțescu Aureliu, în ședință de judecată a menționat că nu recunoaște acțiunea și solicită respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată și nefondată.

II Aprecierea instanței de judecată.

35. Audiind participanţii la proces prezenţi în şedinţa de judecată, studiind materialele dosarului, instanţa de judecată consideră acţiunea neîntemeiată şi urmează a fi respinsă din următoarele considerente.
36. În conformitate cu art. 118 alin. (1) şi (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 sînt 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.
37. Potrivit 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.
38. În corespundere cu art. 130 alin. (1-3) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală,

completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea pricinii.

39. Potrivit art. 131 alin. (1) Cod de procedură civilă, explicaţiile date de părţi şi intervenienţi asupra circumstanţelor care le sînt cunoscute şi care au importanţă în proces urmează a fi verificate şi evaluate deopotrivă cu celelalte probe.
40. În conformitate cu art. 239 Cod de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată.
41. Totodată potrivit art. 240 alin. (1) și (3) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acțiunii. Instanța judecătorească adoptă hotărîrea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.
42. Din materialele cauzei rezultă că, la data de 01 septembrie 2019, între S.R.L. „Tac Gear Shop”, în calitate de angajator, și Cosniceanu Sergiu, în calitate de salariat, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 2, în temeiul căruia acesta a fost angajat în funcția de manager.
43. Conform pct. 2 al contractului individual de muncă, locul de muncă al salariatului a fost stabilit inițial în mun. Chișinău, *****.
44. Potrivit pct. 14 și 15 din contract, remunerarea muncii era stabilită în cuantum de 55,00 lei/oră, urmând a fi achitată proporțional timpului efectiv lucrat, iar regimul de muncă era unul redus.
45. Ulterior, prin Acordul adițional nr. 01 din 31.03.2022, părțile au modificat condițiile de remunerare, stabilind un salariu de *****/oră, menținând principiul plății proporționale cu timpul efectiv lucrat.
46. Prin Acordul nr. 02 din 10 aprilie 2022, părțile au modificat locul de muncă, stabilind că activitatea urma a fi desfășurată în mun. Chișinău, *****.

    Ulterior, prin Acordul nr. 03 din 01.07.2022, a fost modificată funcția salariatului, acesta fiind încadrat în funcția de manager (șef/șefă) în comerț (cod ocupațional 142005).
47. De asemenea, prin Acordul nr. 04 din 26.12.2022, părțile au modificat din nou cuantumul retribuției muncii, stabilind un tarif de *****lei/oră, achitat proporțional timpului efectiv lucrat.
48. Din tabelele de evidență a timpului de muncă rezultă că salariatul a prestat activitate în luna noiembrie 2024 – 168 ore, iar în luna decembrie 2024 – 176 ore. Începând cu luna ianuarie 2025 și până în luna iulie 2025, acesta nu s-a prezentat la locul de muncă.
49. Totodată, din listele de plată și ordinele de plată anexate la dosar, instanța constată că salariul a fost achitat reclamantului până în luna decembrie 2024 inclusiv.

50. Din actele de constatare întocmite de administratorul societății rezultă că, începând cu data de 02.01.2025 și până la 23.07.2025, Cosniceanu Sergiu a absentat nemotivat de la locul de muncă, fără a prezenta explicații sau justificări privind lipsa sa.
51. La data de 16 iulie 2025, salariatul a adresat o petiție Inspecției Teritoriale de Muncă *****, invocând neachitarea salariului începând cu luna decembrie 2024 și solicitând efectuarea unor verificări în acest sens.
52. Ulterior, la data de 24 iulie 2025, prin Ordinul nr. 01AS, angajatorul a dispus inițierea unei anchete de serviciu pentru a stabili circumstanțele absenței nemotivate a salariatului pe o perioadă îndelungată (02.01.2025 – 23.07.2025), solicitând totodată explicații din partea acestuia. Reclamantul a fost informat despre această procedură prin intermediul poștei electronice.
53. Prin procesul-verbal nr. 01PV din 28 iulie 2025, angajatorul a constatat absența nemotivată a salariatului pe întreaga perioadă indicată, precum și lipsa oricăror explicații din partea acestuia, în pofida notificării expediate.
54. În aceste condiții, la data de 31 iulie 2025, prin Ordinul nr. 01 CN, angajatorul a dispus desfacerea contractului individual de muncă cu Cosniceanu Sergiu, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, pentru absență nemotivată de la locul de muncă pe o durată mai mare de 4 ore consecutive.

    Instanța de judecată reține că, potrivit art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii al Republicii Moldova, angajatorul este în drept să dispună desfacerea contractului individual de muncă în cazul absenței nemotivate a salariatului de la locul de muncă pe o durată mai mare de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă.
55. Din materialele cauzei rezultă că reclamantul Cosniceanu Sergiu nu s-a prezentat la locul de muncă începând cu data de 02.01.2025 și până la data de 23.07.2025, perioadă în care nu a prestat activitate și nu a prezentat angajatorului careva explicații sau documente justificative care să ateste caracterul întemeiat al absenței. Această împrejurare este confirmată prin tabelele de evidență a timpului de muncă, actele de constatare întocmite de angajator, precum și procesul-verbal nr. 01PV din 28 iulie 2025.
56. Instanța reține că absența de la locul de muncă pe o perioadă îndelungată, fără informarea angajatorului și fără justificare, constituie o abatere disciplinară gravă, de natură să afecteze desfășurarea normală a activității unității și să justifice aplicarea celei mai severe sancțiuni disciplinare, respectiv desfacerea contractului individual de muncă.
57. Totodată, instanța constată că angajatorul a respectat procedura disciplinară prealabilă, inițiind o anchetă de serviciu prin Ordinul nr. 01AS din 24 iulie 2025 și solicitând explicații salariatului cu privire la absențele înregistrate. Reclamantul a fost notificat în acest sens, inclusiv prin poșta electronică, însă nu a dat curs solicitării și nu a prezentat explicații.
58. Lipsa unei reacții din partea salariatului la solicitarea angajatorului de a prezenta explicații constituie un element suplimentar care confirmă caracterul nejustificat al

absenței și imposibilitatea angajatorului de a identifica eventuale cauze obiective care ar fi putut înlătura răspunderea disciplinară.

Deși reclamantul a invocat, prin petiția adresată Inspecției Teritoriale de Muncă, faptul neachitării salariului începând cu luna decembrie 2024, instanța reține că această împrejurare nu a fost adusă la cunoștința angajatorului anterior sau concomitent cu absențele și nu justifică, prin ea însăși, lipsa de la locul de muncă pe o perioadă îndelungată, în absența unor demersuri legale corespunzătoare (de exemplu, suspendarea contractului în condițiile legii sau sesizarea organelor competente în timp util).

59. În aceste condiții, instanța concluzionează că sunt întrunite elementele constitutive ale temeiului de concediere prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, iar măsura dispusă de angajator prin Ordinul nr. 01 CN din 31 iulie 2025 este legală, întemeiată și proporțională cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite.
60. La data de 16 august 2025, Inspectoratul de Stat al Muncii a examinat petiția lui Cosniceanu Sergiu și a emis răspunsul nr. C-1179, prin care a fost informat că a fost concediat la data de 31 iulie 2025, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii și că este în drept să se adreseze în instanță de judecată pentru soluționarea litigiilor individuale de muncă.
61. La data de 27 octombrie 2025, Cosniceanu Sergiu a depus cerere de chemare în judecată împotriva S.R.L.” Tac Gear Shop” prin care a solicitat instanței de judecată anularea Ordinului nr. 01/CN din 31.07.2025, cu restabilirea sa în funcția ocupată de manager în comerț în cadrul S.R.L. ”Tac Gear Shop”, încasarea din contul S.R.L. ”Tac Gear Shop” a salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă începând cu data eliberării din funcție și până la data restabilirii în funcție, încasarea plăților salariale pentru perioada februarie, martie, aprilie, mai, iunie, iulie 2025 și a penalității legale în mărime de 0,3 % din plățile salariale neachitate, pentru fiecare zi de întârziere.
62. În ceea ce privește capătul de cerere privind anularea Ordinului nr. 01 CN din 31.07.2025 referitor la încetarea contractului individual de muncă, instanța reține că, potrivit art. 81 alin. (1)–(3) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta, inclusiv, la inițiativa uneia dintre părți, în temeiurile prevăzute de lege. Încetarea raporturilor de muncă se dispune prin actul unilateral al angajatorului (ordin, dispoziție, decizie), care trebuie să conțină temeiul legal exact și să fie adus la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin orice alt mijloc ce permite confirmarea recepționării, cu excepțiile prevăzute de lege, inclusiv în cazul absenței nemotivate a salariatului.
63. Din actele dosarului rezultă că angajatorul S.R.L. „Tac Gear Shop” a emis Ordinul nr. 01 CN din 31.07.2025, întemeindu-se pe dispozițiile art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, care reglementează concedierea pentru absență nemotivată de la locul de muncă.
64. Potrivit art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, concedierea este admisă în cazul absenței fără motive întemeiate de la locul de muncă pentru o durată de cel puțin 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă sau, după caz, pentru cel puțin jumătate din durata zilnică a

timpului de muncă. Această normă instituie o abatere disciplinară gravă, susceptibilă de a justifica desfacerea contractului individual de muncă.

65. În speță, instanța constată că, potrivit contractului individual de muncă nr. 2 din 01 septembrie 2019, locul de muncă al salariatului a fost stabilit inițial la sediul angajatorului din mun. Chișinău, *****, iar ulterior, prin Acordul adițional nr. 02 din 10 aprilie 2022, acesta a fost modificat, fiind stabilit la adresa din mun. Chișinău, *****. Prin urmare, salariatul avea obligația de a se prezenta și de a-și desfășura activitatea la locul de muncă astfel stabilit.
66. Raportând prevederile legale la circumstanțele cauzei, instanța reține că absența reclamantului de la locul de muncă pe o perioadă îndelungată, fără a prezenta motive întemeiate, constituie temei legal pentru aplicarea sancțiunii concedierii, în condițiile respectării procedurii prevăzute de lege.
67. Salariatul își poate exercita atribuțiile de serviciu în afara sediului angajatorului doar cu indicarea clară a locației și cu acordul expres al angajatorului. Această reglementare are ca scop asigurarea controlului angajatorului asupra desfășurării activității și respectarea disciplinei muncii.
68. În speță, reclamantul Cosniceanu Sergiu susține că angajatorul și-ar fi exprimat acordul pentru desfășurarea activității de la distanță, mai exact din mun. *****, și, pe această bază, consideră că absența sa de la locul de muncă nu poate fi calificată ca lipsă nemotivată.
69. Instanța reține că, potrivit art. 292[1] alin. (1) din Codul muncii, munca la distanță reprezintă forma de organizare a activității prin care salariatul își îndeplinește atribuțiile specifice funcției sau ocupației în alt loc decât cel stabilit de angajator, folosind inclusiv mijloace informatice și tehnologice. Totuși, exercitarea muncii la distanță presupune existența unui acord expres, scris sau electronic, care să stabilească clar locația, programul, responsabilitățile și modalitatea de control a activității. Lipsa unui astfel de acord concret nu poate exonera salariatul de obligația de a se prezenta la locul de muncă prevăzut în contractul individual de muncă sau în actele adiționale convenite.
70. Articolul 292[1] alin. (2) din Codul muncii prevede că salariații cu munca la distanță sunt salariaţii care au încheiat un contract individual de muncă sau un acord suplimentar la contractul existent, care conţin clauze de muncă la distanţă.
71. Din actele de constatare, listele de salariu și Ordinul nr. 01AS privind inițierea anchetei de serviciu din 24 iulie 2025 rezultă că salariatul Cosniceanu Sergiu a absentat nemotivat de la locul de muncă pe perioada 02 ianuarie 2025 – 23 iulie 2025. La data de 24 iulie 2025 i s-a solicitat, prin e-mail, să prezinte explicații privind absența sa, însă nicio justificare nu a fost comunicată.
72. Instanța de judecată constată că, în conformitate cu prevederile Contractului individual de muncă nr. 02 din 01.09.2019 și Acordului adițional nr. 02 din 10 aprilie 2022, locul de muncă al lui Cosniceanu Sergiu era stabilit în mun. Chișinău, *****. Nu există niciun

acord suplimentar sau autorizație emisă de angajatorul S.R.L. ”Tac Gear Shop” care să fi permis desfășurarea activității la distanță.

73. În aceste condiții, instanța reține că reclamantul era obligat să își exercite atribuțiile de serviciu la locul de muncă menționat, în mun. Chișinău, *****, iar absența sa prelungită și nejustificată constituie încălcarea contractului individual de muncă și a disciplinei muncii.
74. În asemenea circumstanțe instanța de judecată va respinge pretenția reclamantului cu privire la anularea ordinul nr. 01 CN din 31 iulie 2025 cu privire la încetarea contractului individual de muncă, ca neîntemeiată.
75. În conformitate cu art. 128 alin. (1) din Codul muncii, ”Salariul reprezintă orice recompensă sau cîştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.”
76. Articolul 141 alin. (1) Codul muncii, prevede că salariul se plăteşte în monedă naţională. În cazul desfăşurării de către salariat a activităţii în străinătate, salariul poate fi plătit în moneda prevăzută în contractul individual de muncă.
77. În conformitate cu art. 142 alin. (1) Codul muncii Salariul se plăteşte 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: a) nu mai rar decît de două ori pe lună pentru salariaţii remuneraţi pe unitate de timp sau în acord; b) nu mai rar decît o dată pe lună pentru salariaţii remuneraţi în baza salariilor lunare ale funcţiei.
78. Potrivit 89 alin. (1) – (2) 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 hotărîre a instanţei de judecată. 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.
79. Instanța de judecată reține că la pct. 1.2 al Contractului individual de muncă nr. 02 din 01 septembrie 2019 cât și prin acordurile adiționale părțile au stabilit la pct. 14 că remunerarea muncii este proporțional timpului efectiv lucrat și constituie *****lei/oră.
80. Instanța de judecată reține că potrivit art. 90 alin. (1) – (4) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 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 specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.);
c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

81. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului. În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu – instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.
82. Potrivit articolului 329 Codul muncii al. (1) angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și 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.(2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți.
83. În conformitate cu art. 330 alin. (1) – (2) din Codul muncii, Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de: a) refuz neîntemeiat de angajare; b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condiţiile art.90 alin.(2) lit.a); c) staţionare a unităţii din vina angajatorului, cu excepţia perioadei şomajului tehnic (art.80); e) reţinere a plăţii salariului; f) reţinere a tuturor plăţilor sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu; g) răspîndire, prin orice mijloace (de informare în masă, referinţe scrise etc.), a informaţiilor calomnioase despre salariat; h) neîndeplinire în termen a hotărîrii organului competent de jurisdicţie a muncii care a soluţionat un litigiu (conflict) avînd ca obiect privarea de posibilitatea de a munci. În caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizaţiei de concediu (art.117), a plăţilor în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăţi (art.123, 124, 127, 139, 186, art.225 alin.(8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întîrziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.
84. În situația din speță reieșind din faptul că Ordinul nr. 01 CN din 31 iulie 2025, cu privire la concedierea disciplinară a salariatului Cosniceanu Sergium în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii al R.M., emis de angajatorul S.R.L. ”Tac Gear Shop” este legal, pretențiile accesorii cu privire la restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada ianuarie 2025 – iulie 2025, fapt care a constituit temeiul de concediere deoarece reclamantul a absentat nemotivat de la locul de muncă, încasarea salarialul pentru perioada absenței forțate de la muncă, încasarea penalității legale în mărime de 0,3 %,

pentru fiecare zi de întârziere a plăților salariale, instanța de judecată le va respinge ca neîntemeiate.

85. În subsidiar, art. 6 § 1 CEDO obligă instanțele să își motiveze deciziile, iar acest fapt nu poate fi înțeles ca impunând un răspuns detaliat pentru fiecare argument [Van de Hurk împotriva Țărilor de Jos, pct. 61; Garcia Ruiz împotriva Spaniei (MC), pct. 26; Jahnke și Lenoble împotriva Franței (dec.); Perez împotriva Franței (MC), pct. 81].
86. Întinderea obligației privind motivarea poate varia în funcție de natura deciziei (Ruiz Torija împotriva Spaniei, pct. 29; Hiro Balani împotriva Spaniei, pct. 27) și trebuie analizată în lumina circumstanțelor speței: trebuie să se țină seama în special de diversitatea motivelor pe care un justițiabil le poate ridica în instanță și de diferențele din statele contractante în materie de dispoziții legale, cutume, concepții doctrinare, prezentarea și redactarea hotărârilor și deciziilor (Ruiz Torija împotriva Spaniei, pct. 29; Hiro Balani împotriva Spaniei, pct. 27).
87. Alte argumente relevante și pertinente ce ar infirma sau determina alte circumstanțe ale cauzei, nu au fost invocate.
88. În concluzie, luînd în considerație circumstanțele de fapt elucidate mai sus, coraborîndu-le cu probele acumulate la materialele dosarului și raportîndu-le la normele legale aplicabile speței în cauză, instanța de judecată ajunge cert la concluzia de a respinge cererea de chemare în judecată depusă de Cosniceanu Sergiu împotriva S.R.L. ”Tac Gear Shop” privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și achitarea plăților salariale inclusiv penalității legale, ca neîntemeiată, ca fiind neîntemeiată.
89. În conformitate cu prevederile art. art. 238-241 CPC al RM, instanţa de judecată,

h o t ă r ă ş t e:

Se respinge ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată înaintată de către Cosniceanu Sergiu împotriva S.R.L. ”Tac Gear Shop” privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și achitarea plăților salariale inclusiv penalității legale.

Hotărîrea este cu drept de atac în ordine de apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile din momentul pronunțării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul centru).

Preşedintele şedinţei
judecătorul **Brăgaru Alina**