Dosarul nr. 2-25014/25

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

27 februarie 2026 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău (sediul Centru)
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecător Eduard Galușceac
grefier Mihaela Bujag

a examinat în sediul instanţei de judecată, în şedinţa de judecată publică, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Cebotari Ludmila împotriva Societății cu Răspundere Limitată ”Enwardo” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t:

Argumentele participanților la proces

La 08 decembrie 2025, Cebotari Ludmila a depus cerere de chemare în judecată împotriva Societății cu Răspundere Limitată ”Enwardo” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamanta Cebotari Ludmila a indicată că, la data de 10 iunie 2024, a fost angajată în cadrul SRL „Enwardo”, în calitate de Director resurse umane, fiind semnat în acest sens Contractul individual de muncă nr. *****.

La 01 ianuarie 2025 s-a încheiat acordul adițional nr. 1 la Contractul individual de muncă, conform căruia începând cu data de 01.01.2025 salariul de bază lunar al salariatului se majorează de la suma de 20 000 lei la suma de 25 000 lei (net), în conformitate cu dispozițiile interne ale angajatorului și statele de personal. Celelalte clauze ale contractului au rămas neschimbate.

La 03 octombrie 2025 a fost emis ordinul nr. 03/10-2025 conform căruia s-a ordonat concedierea lui Cebotari Ludmila, în baza art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii (absență fără motive întemeiate de la serviciu mai mult de 4 ore consecutiv), din data de 03 octombrie 2025, în ordin s-a indicat că, din sistemul electronic de evidență intrări-ieșiri rezultă că la data de 29 august 2025 salariata Cebotari a intrat la ora 09:38 și a ieșit la 09:59, ceia ce presupune că salariata a prestat doar 21 minute de muncă din cadrul programului de muncă de 8 ore.

La 10 septembrie 2025 sistemul nu înregistrează intrări sau ieșiri pe numele salariatei Cebotari Ludmila.

La 15 septembrie 2025 salariata a intrat la 09:07, a ieșit la ora 09:14, 09:16, 10:37, 10:38, 10:39, 11:13, ceea ce presupune că salariata a lucrat 2 ore și 6 minute.

La 16 septembrie 2025 s-a constatat că salariata a ieșit de la locul de muncă la ora 13:37, ceea ce presupune o absență de 4 ore și 23 minute în cadrul programului zilnic de 8 ore, fără a ține cont de pauza de masă.

Consideră că, ordinul de concediere este unul ilegal, iar în vederea evitării adresării în instanța de judecată și în încercarea de a soluționa amiabil litigiul dat la data de 22 octombrie 2025 a expediat în adresa pârâtului o cerere prealabilă care a fost lăsată fără răspuns.

Fiind solicitate explicații de la reclamantă, aceasta a indicat că nu a absentat de la muncă în zilele indicate, iar în acest sens, pentru a se convinge, chiar a solicitat de la pârât să examineze înregistrările video ale camerelor de luat vederi instalate la intrarea în birou - lucru pe care aceștia nu l-au făcut.

Suplimentar menționează că nici într-un act nu este stipulat timpul începerii și terminării lucrului.

Mai mult că, nu există un acord scris dintre Cebotari Ludmila și „Enwardo” SRL privind ținerea evidenței timpului de muncă, iar din ordinul de concediere rezultă ducerea defectuoasă și ilegală a evidenței timpului de muncă printr-un sistem informațional necunoscut, din moment ce s-a admis spre exemplu că la data de 15 septembrie 2025, salariata ar fi ieșit de la muncă la ora: 09:14, 09:16,10:37,10:38,10:39.

Din aceste considerente, reclamanta nu a absentat de la locul de muncă nemotivat, ba din contra aceasta a solicitat să se convingă studiind înregistrările video de pe camerele video de la sediul companiei.

Mai mult, în practică dacă mai multe persoane intenționează să intre la locul de muncă, nu aplică fiecare amprenta, dar aplică doar unul și intră toți o dată, lucru care se întâmpla de multe ori, în acest sens axarea doar pe datele unui sistem necunoscut nu pot fi reținute drept unic argument în vederea demonstrării unei eventuale absențe de la muncă.

Suplimentar consideră că, urmează „Enwardo” SRL să îi achite reclamantei prejudiciul cauzat pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă pornind de la suma de 25 000 lei pentru fiecare lună.

Reieșind din faptul că reclamanta a fost concediată pe nedrept, iar în privința acesteia s-a desfășurat o anchetă de serviciu netransparentă și cu abateri de la cadrul legal, nefiind informată despre ce anume se examinează în privința ei, fiind privată de acces la informație și de dreptul de a își expune poziția și a prezenta probe, acesteia i s-au cauzat suferințe psihice considerabile.

Prin comportamentul de rea-credință a pârâtului reclamanta a trăit într-o stare de stres continuu, stare care a început din luna septembrie 2025 de când pârâtul a inițiat abuziv ancheta de serviciu, continuă la moment și va continua pe parcursul procesului de judecată până la emiterea unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Mai mult, ilegalitatea cu care acționează pârâtul îi creează reclamantei o stare de frustrare profundă, or acțiunile grosolane ale acestuia sfidează în mod evident prevederile legale.

Din aceste considerente reclamanta evaluează prejudiciul moral cauzat acesteia de către pârât în sumă de 200 000 lei.

Un alt aspect ține de suma salariului care i-a fost achitată la eliberare, or deși prin acordul nr. 1 din 01 ianuarie 2025 s-a majorat salariul de la 20 000 la 25 000 lei, și pe toată perioada de la majorare reclamanta a primit anume acest salariu, pentru luna septembrie i s-a achitat un salariu de 20 000 lei.

În această ordine de idei consideră că, pârâtul înregistrează o datorie de 5 000 lei la plata salarială față de Cebotari Ludmila.

În susținerea pretențiilor reclamanta face referire la prevederile art. 89, 90, 98, 106, 329 Codul muncii, art. 16, 19, 934, 935, 2037 Codul civil.

Solicită reclamanta Cebotari Ludmila anularea ordinului nr. 03/10-2025 din 03 octombrie 2025 privind concedierea salariatei din cadrul SRL „Enwardo", restabilirea la locul de muncă, încasarea din contul SRL „Enwardo" a diferenței de salariu de 5 000 lei pentru luna septembrie 2025, încasarea din contul SRL „Enwardo" a salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, încasarea din contul SRL „Enwardo" a prejudiciului moral în sumă de 200 000 lei, încasarea din contul SRL „Enwardo" a cheltuielilor de asistență juridică.

La 05 ianuarie 2026, prin intermediul Direcției Evidență și Documentare Procesuală a Cauzelor a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, pârâta SRL „Enwardo" a depus referință.

Astfel pârâta afirmă că, potrivit pct. 14 din Contractul individual de muncă nr. ***** din 10 iunie 2024 salariata Cebotari Ludmila este obligată să presteze muncă câte 8 (opt) ore/zi, respectiv 40 ore pe săptămână.

La 25 septembrie 2025, au fost comunicat lui Cebotari Ludmila, Director resurse umane în cadrul „SRL Enwardo", procesele verbale de constatare a absențelor de la serviciu la data de 29 august 2025 și la 10, 15, 16 septembrie 2025 și a actelor confirmative (fișele de pontaj pentru lunile august 2025 și septembrie 2025). Dna Cebotari Ludmila a refuzat să confirme prin semnătură faptul comunicării proceselor verbale de constatare a absenței de la serviciu la data de 29 august 2025 și la 10, 15, 16 septembrie 2025, fapt consemnat prin proces verbal nr. 5 din 25 septembrie 2025, semnat de salariații SRL „Enwardo".

Prin procesul verbal nr. 1 din 29 august 2025 salariații SRL „Enwardo" au constatat că la data respectivă Cebotari Ludmila a lipsit de la serviciu. Totodată, se menționează că din sistemul electronic de evidență intrări-ieșire rezultă că la data de 29 august 2025 salariata Cebotari a intrat la ora 09:38 și a ieșit la ora 09:59, ceia ce presupune că salariata a prestat doar 21 minute de muncă din cadrul programului de muncă de 8 ore pe zi.

Prin procesul verbal nr. 1 din 10 septembrie 2025 salariații SRL „Enwardo" au constatat că la data respectivă Cebotari Ludmila a lipsit de la serviciu. La fel, aceste circumstanțe au fost verificate conform evidenței din sistemul intrări - ieșiri, din care

rezultă că la data de 10 septembrie 2025 nu sunt date despre intrări sau ieșiri pe numele salariatei Cebotari Ludmila în oficiul companiei, prin urmare salariata a lipsit la locul de muncă mai mult de 4 ore consecutiv, fără a ține cont de pauza de masă.

Prin procesul verbal nr. 2 din 15 septembrie 2025 salariații SRL „Enwardo" au constatat că la data respectivă Cebotari Ludmila a lipsit de la serviciu după orele 11:13. Fiind verificată evidența intrărilor și ieșirilor s-a constatat că la data de 15 septembrie 2025 salariata Cebotari Ludmila a intrat la 09:07, a ieșit la ora: 09:14, 09:16, 10:37, 10:38, 10:39, 11:13, intrări ulterioare la aceiași dată de către salariată nu sunt, prin urmare, salariata a lucrat 2 ore și 6 minute în cadrul programului zilnic de 8 ore, fără a ține cont de pauza de masă.

Prin procesul verbal nr. 3 din 16 septembrie 2025 salariații SRL „Enwardo" au constatat că la data respectivă Cebotari Ludmila a lipsit de la serviciu după orele 13:37. Fiind verificată evidența intrărilor și ieșirilor s-a constatat că la data de 16 septembrie 2025 s-a constatat că salariata Cebotari Ludmila a ieșit de la locul de muncă la ora 13:37, intrări ulterioare la aceiași dată de către salariată nu sunt, respectiv salariata s-a aflat la sediul angajatorului timp de 4 ore și 23 minute în cadrul programului zilnic de 8 ore, fără a ține cont de pauza de masă.

Prin procesul verbal nr. 4 din 25 septembrie 2025, se constată că salariatei i-au fost aduse la cunoștință procesele verbale de constatare a absențelor salariatei de la serviciu la data de 29 august 2025, 10, 15, 16 septembrie 2025, au fost prezentate fișele de pontaj pentru lunile august 2025 și septembrie 2026, totodată, s-a solicitat să prezinte explicații privind motivul absențelor în zilele menționate anterior. Prin procesul verbal nr. 5 din 25 septembrie 2025 se confirmă că refuzul salariatei de a confirma prin semnătură comunicarea proceselor verbale de constatare a absenței de la locul de muncă.

La data de 01 octombrie 2025 salariata Cebotari Ludmila a prezentat explicații prin care susține că la data de 29 august 2025 și la data de 10 septembrie 2025 s-a aflat în concediul anual de odihnă. La explicații salariata a anexat cererea din 09 septembrie 2025 de acordare a concediului pentru data de 10 septembrie 2025 fiind semnată exclusiv de salariată și nu a fost aprobată de administrator sau altă persoană desemnată cu dreptul de a aproba cererile de concediu anual de odihnă.

La caz, reține că potrivit prevederilor art. 115 alin. (6) Codul muncii, concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis de angajator. Prin urmare, având în vedere că salariata a prezentat cereri de acordare a concediului anual de odihnă fără aprobarea administratorului, argumentele prezentate de salariată sunt neîntemeiate juridic, pe cale de consecință absențele sunt nemotivate.

Totodată, reține că salariata nu a prezentat certificate medicale sau alte înscrisuri care să demonstreze motive întemeiate pentru absențele la serviciu la data de 10, 15, 16 septembrie 2025. Astfel, prin acțiunile sale acesta a încălcat prevederile Contractului individual de muncă și art. 9 alin. (2) Codul Muncii.

În aceste circumstanțe, salariata Cebotari Ludmila a fost concediată în baza art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii (absență fără motive întemeiate de la serviciu mai mult de 4 ore consecutiv) din data 03 octombrie 2025, ordinul de concediere nr. 03/10-2025 a fost adus la cunoștință în aceiași zi.

Pe aceiași dimensiune, menționează că procedura de achitare a drepturilor salariale precum și de desfacerea contractului de muncă din 10 iunie 2024 a fost verificată la cererea reclamantei de către Inspectoratul de Stat al Muncii. În rezultatul controlului nu s-a constatat încălcări privind procedura de concediere.

Prin Ordinul de plată nr. 02 din 02 ianuarie 2026 se adeverește faptul că SRL „Enwardo" a transferat în contul reclamantei diferența de salariu în mărime de 5 288 lei pentru luna septembrie 2025.

Solicită pârâta SRL „Enwardo" respingerea cererii de chemare în judecată.

Reprezentantul reclamantei Cebotari Ludmila – avocat Barbaroș Dumitru, în baza mandatului Seria MA, nr. 2071146, din 22 octombrie 2025, în ședința de judecată a solicitat admiterea acțiunii în sensul formulat susținând pe deplin argumentele indicate.

Reprezentantul pârâtei SRL „Enwardo" – avocat Jilevici Mariana, în baza mandatului Seria MA, nr. 2265253, din 25 septembrie 2025, în ședința de judecată sa solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca fiind neîntemeiată pe temeiurile invocate în referința depusă.

Aprecierea instanței de judecată

Audiind opinia participanților la proces prezenți în ședința de judecată, studiind materialele anexate la dosar și racordându-le la prevederile legislative din domeniu, instanța de judecată ajunge la concluzia de a respinge cererea de chemare în judecată depusă de Cebotari Ludmila împotriva Societății cu Răspundere Limitată "Enwardo" cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 118 alin. (1) şi (3) Cod 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.

În conformitate cu art. 121 Cod procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenta sau inexistența de circumstanțe importante pentru soluționarea justă a cazului.

În conformitate cu art. 130 Cod procedură civilă, instanța 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. Niciun fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficiența pentru soluționarea cauzei.

În conformitate cu art. 239 Cod procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată.

În ședința de judecată cu certitudine s-a constatat că, prin contractul individual de muncă nr. ***** din 10 iunie 2024, Cebotari Ludmila a fost angajată în cadrul SRL „Enwardo” în calitate de Director resurse umane.

Potrivit pct. 2 din contractul menționat, locul de muncă al salariatului la momentul încheierii prezentului contract este postul de lucru, situat în sediile întreprinderii și/sau unitățile în care angajatul are acces în cadrul desfășurării activității sale în cadrul SRL „Enwardo”, *****

Prezentul contract s-a încheiat pe durată nedeterminată, urmând a produce efecte din 10 iunie 2024 (pct. 4, 6).

Salariata s-a obligat să îndeplinească funcțiile stipulate în fișa de post, potrivit specialității și calificării sale, să execute obligațiile prevăzute de prezentul contract și să respecte prevederile legislației muncii RM (pct. 1).

Potrivit pct. 9 din contract, salariata are obligația: d) să respecte disciplina muncii; h) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența.

Potrivit pct. 10 din contract, angajatorul are dreptul: a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de CM și de alte acte normative.

Mai rezultă că, angajatorul și salariatul s-au obligat la respectarea principiului nediscriminării, asigurarea măsurilor de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale și a oricărei alte forme de lezare a demnității în muncă (pct. 12), pentru îndeplinirea obligațiilor sale de muncă salariatului i se stabilește regimul de muncă de 8 ore pe zi, 40 ore pe săptămână (pct. 14), regimul de odihnă două zile de repaus, sâmbătă și duminică (pct. 15).

Prin acordul adițional nr. 1 din 01 ianuarie 2025 la contractul individual de muncă ***** din 10 iunie 2024, salariata Cebotari Ludmila și angajatorul SRL „Enwardo” au convenit ca începând cu data de 01 ianuarie 2025 salariul de bază lunar al salariatului se majorează de la suma de 20 000 lei la suma de 25 000 lei (net), în conformitate cu dispozițiile interne ale angajatorului și statelor de personal al companiei, acordul urmând a intra în vigoare la data semnării de ambele părți și face parte integrantă din contractul individual de muncă nr. ***** din 10 iunie 2024.

Prin ordinul nr. 03/10-2025 din 03 octombrie 2025, Cebotari Ludmila a fost concediată în baza art. 86 alin. (1) lit. h) CM (absență fără motive întemeiate de la serviciu mai mult de 4 ore consecutive) din data de 03 octombrie 2025. Ordin adus la cunoștință lui Cebotari Ludmila la data de 03 octombrie 2025.

Astfel, potrivit ordinului menționat, angajatorul SRL „Enwardo”, reprezentat de administratorul Chetrari Valeriu, a stabilit că Cebotari Ludmila este angajată în calitate de Director resurse umane în cadrul SRL „Enwardo”, în temeiul contractului individual de muncă ***** din 10 iunie 2024, cu programul zilnic de muncă de 8 ore, de luni până vineri, zile de odihnă fiind sâmbăta și duminica (pct. 1).

La 25 septembrie 2025, lui Cebotari Ludmila au comunicate procesele verbale de constatare a absențelor de la serviciu la data de 29 august 2025 și la 10, 15, 16 septembrie

2025 și a actelor confirmative (fișele de pontaj pentru lunile august 2025 și septembrie 2025) (pct. 2).

Totodată, salariatei i sa solicitat să prezinte explicații privind motivul absenței în zilele menționate anterior, însă Cebotari Ludmila a refuzat să confirme prin semnătură faptul comunicării proceselor verbale de constatare a absenței de la serviciu la data de 29 august 2025 și la 10, 15, 16 septembrie 2025, fapt consemnat în procesul verbal semnat de salariați (pct. 2).

Astfel, din sistemul electronic de evidență intrări-ieșire rezultă că, la data de 29 august 2025 salariata Cebotari a intrat la ora 09:38 și a ieșit la ora 09:59, ceia ce presupune că salariata a prestat doar 21 minute de muncă din cadrul programului de muncă de 8 ore pe zi (pct. 3).

La 10 septembrie 2025, sistemul informațional nu înregistrează intrări sau ieșiri pe numele salariatei Cebotari Ludmila. În lipsa unor acte confirmative prin care să demonstreze motive întemeiate de a nu se prezenta la serviciu, la data de 10 septembrie 2025 salariata Cebotari Ludmila a absentat fără motive întemeiate de la serviciu mai mult de 4 ore consecutiv.

La 15 septembrie 2025, salariata Cebotari Ludmila a intrat la 09:07, a ieșit la ora: 09:14, 09:16, 10:37, 10:38, 10:39, 11:13, ceea ce presupune că salariata a lucrat 2 ore și 6 minute în cadrul programului zilnic de 8 ore, fără a ține cont de pauza de masă.

La 16 septembrie 2025 s-a constatat că salariata Cebotari Ludmila a ieșit de la locul de muncă la ora 13:37, ceea ce presupune o absență de 4 ore și 23 minute în cadrul programului zilnic de 8 ore, fără a ține cont de pauza de masă (pct. 4).

La 01 octombrie 2025, salariata Cebotari Ludmila a prezentat explicații prin care susține că la data de 29 august 2025 și la data de 10 septembrie 2025 s-a aflat în concediul anual de odihnă. La explicații salariata a anexat cererea din 09 septembrie 2025 de acordare a concediului pentru data de 10 septembrie 2025 fiind semnată exclusiv de salariată și nu a fost aprobată de administrator sau altă persoană desemnată cu dreptul de a aproba cererile de concediu anual de odihnă.

La caz, se reține că potrivit prevederilor art. 115 alin. (6) Codul muncii, concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) emis de angajator. Prin urmare, instanța de judecată consideră că având în vedere că salariata a prezentat cereri de acordare a concediului anual de odihnă fără aprobarea administratorului, precum și fără ordin sau decizia angajatorului d acordare concediului anual de odihnă, argumentele prezentate de salariată sunt neîntemeiate juridic, iar absențele sunt nemotivate.

În aceiași ordine de idei, se evidențiază că salariata nu a prezentat certificate medicale sau alte înscrisuri care să demonstreze motive întemeiate pentru absențele la serviciu la data de 10, 15, 16 septembrie 2025. Astfel, prin acțiunile sale, acesta a încălcat prevederile Contractului individual de muncă și art. 9 alin. (2) Codul Muncii (pct. 5).

Totodată mai rezultă că, potrivit extrasului aplicației mobile BC „MAIB” SA, rezultă că la 03 octombrie 2025, ora 17:16, cu statut finalizat, s-a transferat pe contul bancar a lui Cebotari Ludmila, nr. *****, suma de 29 588 lei cu titlu de plata salariului.

Potrivit procesului verbal nr. 1 privind constatarea absenței de la locul de muncă din 29 august 2025, semnatarii Chetrari Valerian, în calitate de director, Baciu Adriana, în calitate de manager de oficiu, Nenicu Gheorghe, în calitate de specialist în calitatea sistemelor informatice, au constatat că salariata Cebotari Ludmila nu s-a prezentat la locul de muncă, cee ace presupune o absență mai mare de 4 ore consecutive în cadrul programului zilnic de 8 ore, fără a se ține cont de pauza de masă. Locul de muncă a fost verificat de comisie în repetate rânduri, iar salariata nu a fost găsită prezentă.

Din fișa de pontaj pentru luna august 2025 rezultă că pe data de 29 august 2025, salariata Cebotari Ludmila, în calitate de Director resurse umane în cadrul SRL "Enwardo", a prestat 0 (zero) ore de muncă.

Totodată, din extrasul electronic privind intrările și ieșirile în perioada 29 august 2025 – 30 august 2025 rezultă că salariata Cebotari Ludmila la data de 29 august 2025 și-a înregistrat intrarea la postul de muncă ora 09:38 și ieșirea la 09:59.

Potrivit procesului verbal nr. 1 din 10 septembrie 2025 privind constatarea absenței de la locul de muncă, semnatarii Burduja Lilia, în calitate de contabil șef, Baciu Adriana, în calitate de manager de oficiu, Ninicu Gheorghe, în calitate de specialist în calitatea sistemelor informatice, au constatat că la data de 10 septembrie 2025 salariata Cebotari Ludmila nu s-a prezentat la locul de muncă, ceea ce presupune o absență mai mare de 4 ore consecutive în cadrul programului zilnic de 8 ore, fără a se ține cont de pauza de masă. Locul de muncă a fost verificat de comisie în repetate rânduri, iar salariata nu a fost găsită prezentă.

Din extrasul electronic privind intrările și ieșirile în perioada 10 septembrie 2025 – 11 septembrie 2025 rezultă că salariata Cebotari Ludmila la data de 10 septembrie 2025 nu și-a înregistrat intrarea și nici ieșirea de la a postul de muncă.

Potrivit procesului verbal nr. 2 din 15 septembrie 2025 privind constatarea absenței de la locul de muncă, semnatarii Burduja Lilia, în calitate de contabil șef, Baciu Adriana, în calitate de manager de oficiu, Ninicu Gheorghe, în calitate de specialist în calitatea sistemelor informatice, au constatat că la data de 15 septembrie 2025 salariata Cebotari Ludmila s-a prezentat la locul de muncă la ora 09:07 și a ieșit la ora 09:14, 09:16, 10:37, 10:38, 10:39, 11:13, ceea ce presupune că salariata a lucrat 2 ore 6 minute în cadrul programului zilnic de 8 ore, fără a se ține cont de pauza de masă. Locul de muncă a fost verificat de comisie după 11:13 în repetate rânduri, iar salariata nu a fost găsită prezentă.

Din extrasul electronic privind intrările și ieșirile în perioada 15 septembrie 2025 – 16 septembrie 2025 rezultă că salariata Cebotari Ludmila la data de 10 septembrie 2025 și-a înregistrat intrarea la a postul de muncă la ora 09:07, 09:16, 10:38, 10:39 și ieșirea la ora 09:14, 10:37, 11:13.

Potrivit procesului verbal nr. 3 din 16 septembrie 2025 privind constatarea absenței de la locul de muncă, semnatarii Burduja Lilia, în calitate de contabil șef, Baciu Adriana, în calitate de manager de oficiu, Ninicu Gheorghe, în calitate de specialist în calitatea sistemelor informatice, au constatat că la data de 16 septembrie 2025 salariata Cebotari Ludmila a ieșit de la locul de muncă la ora 13:37, ceea ce presupune o absență de 04 ore și 23 minute în cadrul programului zilnic de 8 ore, fără a ține cont de pauza de masă. Locul de muncă a fost verificat de comise după 13:37 în repetate rânduri, iar salariata nu

a fost găsită prezentă.

Din extrasul electronic privind intrările și ieșirile în perioada 16 septembrie 2025 – 17 septembrie 2025 rezultă că salariata Cebotari Ludmila la data de 16 septembrie 2025 și-a înregistrat ieșirea de la postul de muncă la ora 13:37, iar alte mențiuni în sistemul electronic privind intrări sau ieșiri a lui Cebotari Ludmila nu se regăsesc.

Potrivit procesului verbal nr. 4 din 25 septembrie 2025 privind constatarea absenței de la locul de muncă, semnatarii Cetrari Valerian, în calitate de director, Burduja Lilia, în calitate de contabil șef, Baciu Adriana, în calitate de manager de oficiu, Ninicu Gheorghe, în calitate de specialist în calitatea sistemelor informatice, au consemnat că la data de 29 august 2025 și la data de 10, 15, 16 septembrie 2025 s-a constatat că salariata Cebotari Ludmila nu a respectat programul de muncă în volum de 8 ore pe zi.

Din fișa de pontaj pentru luna septembrie 2025 rezultă că, pentru data de 10 septembrie 2025, salariatei Cebotari Ludmila, în calitate de Director resurse umane în cadrul SRL "Enwardo", i s-a calculat - 0 (zero) ore de muncă, pentru data de 15 septembrie 2025 - 2 (două) ore de muncă, pentru data de 16 septembrie 2025 - 4 (patru) ore de muncă.

Potrivit procesului verbal nr. 5 din 25 septembrie 2025 privind constatarea refuzului salariatei de a confirma prin semnătură comunicarea proceselor verbale de constatare a absenței de la locul de muncă, semnatarii Cetrari Valerian, în calitate de director, Burduja Lilia, în calitate de contabil șef, Baciu Adriana, în calitate de manager de oficiu, Ninicu Gheorghe în calitate de specialist în calitatea sistemelor informatice, la data de 25 septembrie 2025 au comunicat Dnei Ceboari Ludmila, Director resurse umane în cadrul SRL "Enwardo", procesele verbale de constatare a absențelor de la serviciu la data de 29 august 2025 și la 10, 15, 16 septembrie 2025 și a actelor confirmative.

Totodată, salariatei i sa solicitat să prezinte explicații privind motivul absenței în zilele menționate anterior. Dna Ceboari Ludmila a refuzat să confirme prin semnătură faptul comunicării proceselor verbale de constatare a absențelor de la serviciu la data de 29 august 2025 și la 10, 15, 16 septembrie 2025.

Astfel, prin nota explicativă (f.d. 62- 63) Ceboari Ludmila a prezentat angajatorului SRL "Enwardo" explicațiile scrise solicitate.

Mai mult că, la nota explicativă fiind anexate ordinul nr. 28/08-2025 din 28 august 2025 și nr. 09/09-2025 din 09 septembrie 2025 privind acordarea lui Ceboari Ludmila a concediului de odihnă anual plătit pentru ziua de 29 august 2025 și respectiv 10 septembrie 2025, ordine care nu sunt semnate de administratorul SRL "Enwardo" – Chetrari Valerian.

Potrivit procesului-verbal de control nr. PV-ISM-2025-03348 din 28 noiembrie 2025, în urma controlului inopinat al inspectorului principal Stahi Victor și șefului-adjunct Rotari Victoria, din cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii Chișinău, efectuat la SRL "Enwardo", s-au constatat încălcări în cazul rezilierii contractului individual de muncă, angajatorul nu a compensat concediile de odihnă anuale nefolosite (zilele de concediu de odihnă anual nefolosite), contra prevederilor art. 119 alin. (1) din Codul Muncii, compensația pentru concediul nefolosit a fosta calculată eronat, contrar prevederilor pct. 14 din Hotărârea Guvernului, nr. 426 din 26 aprilie 2004 privind

aprobarea modului de calculare a salariului mediu.

S-a mai constatat că, relațiile de muncă cu fiecare din angajații întreprinderii sânt perfectate în formă scrisă prin încheierea contractului individual de muncă, la unitate se respectă termenele și periodicitatea de achitare a salariului, angajatorul asigură efectuarea înscrierilor despre plățile componente ale salariului în registrele contabile, la unitate se duce evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat.

Potrivit extrasului bancar BC "MAIB" SA, nr. *****, din 02 ianuarie 2026, aferent lunii decembrie 2025, lui Cebotari Ludmila, la contul IBAN: *****, i-a fost transferată de SRL "Enwardo" suma de 5 288 lei.

Prin declarația administratorului Chetrari Valerian din 28 ianuarie 2026, precum și din 11 februarie 2026, acesta a comunicat că sistemul de supraveghere video utilizat de SRL "Enwardo" funcționează în baza unui mecanism automat de stocare pe o perioadă limitată de timp, după care înregistrările se șterg automat prin suprascriere, fără intervenție umană, fiind în imposibilitate să prezinte înregistrările video pentru 29 august 2025 și la 10, 15, 16 septembrie 2025 deoarece acestea nu sunt disponibile, întrucât termenul de stocare a fost depășit, iar datele respective au fost eliminate automat din sistem

Conform art. 81 alin. (1) , (2), (3) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta:

a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82 şi 310);

a1) prin acordul scris al părţilor (art.821);

b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).

În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

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 recepţionării/înştiinţării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează până 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.

Conform art. 86 alin. (1) lit. h) 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: h) absenţa fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puţin 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puţin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.

Conform art. 201 Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi

cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator.

Conform art. 202 Codul muncii, disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Conform art. 206 alin. (1) Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare:

a) avertismentul;

b) mustrarea;

c) mustrarea aspră;

d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)).

Conform art. 207 alin. (1) Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcţie) a salariatului respectiv.

Conform art. 208 alin. (1), (2) Codul muncii, până 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.

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.

Conform art. 209 alin. (1) (2) Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activităţii economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale.

Conform art. 210 alin. (1), (2) Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), 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.

Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, 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.

Astfel, raportând circumstanțele de fapt constatate la examinarea cauzei cu prevederile legale aplicabile speței, instanța de judecată consideră neîntemeiată acțiunea reclamantei Cebotari Ludmila în partea anulării ordinului de concediere nr. 03/10-2025 din 03 octombrie 2025.

Instanța judecătorească consideră că angajatorul SRL "Enwardo" a probat temeinicia aplicării față de salariata Cebotari Ludmila a sancțiunii disciplinare sub forma concedierii în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, și anume prin absenţa fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puţin 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi.

Or, potrivit contractul individual de muncă nr. ***** din 10 iunie 2024 Cebotari Ludmila a fost angajată în cadrul SRL „Enwardo" în calitate de Director resurse umare, salariatei fiindu-i stabilit regimul de muncă de 8 ore pe zi, 40 ore pe săptămână, aceasta având obligația să respecte disciplina muncii și să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența.

Însă, din probatoriu prezentat, rezultă că la data de 10 septembrie 2025 salariata Cebotari Ludmila nu s-a prezentat la locul de muncă, ceea ce presupune o absență mai mare de 4 ore consecutive în cadrul programului zilnic de 8 ore iar la data de 15 septembrie 2025 salariata Cebotari Ludmila s-a prezentat la locul de muncă la ora 09:07 și a ieșit la ora 11:13, ceea ce presupune că salariata a lucrat 2 ore 6 minute în cadrul programului zilnic de 8 ore, fără a se ține cont de pauza de masă.

Nu poate fi reținut argumentul reclamantei precum că pârâta SRL „Enwardo" duce defectuos și ilegal evidența timpului de muncă, or potrivit procesului-verbal de control nr. PV-ISM-2025-03348 din 28 noiembrie 2025, reprezentanții Inspectoratului de Stat al Muncii asemenea încălcări nu au depistat, fiind constatat că la unitate se duce evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, conform prevederilor art. 106 din Codul Muncii.

Ordinele nr. 28/08-2025 din 28 august 2025 și nr. 09/09-2025 din 09 septembrie 2025 privind acordarea lui Ceboari Ludmila a concediului de odihnă anual plătit pentru ziua de 29 august 2025 și respectiv 10 septembrie 2025 nu pot fi reținute drept probe pertinente în vederea probării lipsei întemeiate a salariatei Cebotari Ludmila de la locul de muncă, or prin ordinul nr. 03/10-2025 din 03 octombrie 2025 angajatorul a sancționat disciplinar prin concediere pe Ceboari Ludmila pentru absențele nemotivate în zilele de 10, 15, 16 septembrie 2025 mai mult de 4 ore consecutiv de la locul de muncă.

Mai mult că, ordinele în cauză nu au fost aprobate de administratorul SRL

„Enwardo”, conform art. 115 alin. (6) Codul Muncii.

Iar, alte probe pertinente care ar demonstra lipsa motivată a salariatei Ceboari Ludmila de la locul de muncă nu au fost prezentate, or art. 118 alin. (1) CPC instituie obligația de a dovedi circumstanţele pe care se invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale.

Din care raționament instanța consideră neîntemeiată pretenția reclamantei Cebotari Ludmila privind anularea Ordinului de concediere nr. 03/10-2025 din 03 octombrie 2025.

De asemenea, în partea încasării din contul pârâtului a salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată a reclamantei de la muncă urmează a fi menționat că.

Codul muncii prevede posibilitatea reparării de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului urmare a eliberării nelegitime din serviciu prin plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă precum și compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (art. 90), însă, având în vedere că instanța de judecată a considerat Ordinul cu privire la concedierea lui Cebotari Ludmila nr. 03/10-2025 ca fiind întemeiat și legal, subsecvent va respinge și pretenția privind încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență de la muncă.

În partea diferenței de salariu în sumă de 5 000 lei, indicat de reclamantă că nu a fost achitat acesteia pentru luna septembrie 2025, urmează de remarcat că.

La depunerea cererii de chemare în judecată, în data de 08 decembrie 2025, reclamanta a prezentat extrasul BC „MAIB” SA din 03 octombrie 2025, din care rezultă transferul pe contul bancar a lui Cebotari Ludmila, nr. *****, a sumei de 29 588 lei cu titlu de plata salariului.

Totodată, urmare a controlului din 28 noiembrie 2025 a Inspectoratului de Stat al Muncii s-a constatat că angajatorul SRL „Envardo”, în cazul rezilierii contractului de individual de muncă, nu a compensat concediile de odihnă anuale nefolosite, compensația pentru concediul nefolosit a fost calculată eronat.

Astfel, la 02 ianuarie 2026 lui Cebotari Ludmila, la contul IBAN: *****, i-a fost transferată de SRL “Enwardo” suma de 5 288 lei.

Conform art. 329 alin. (1), (2) Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Conform art. 2037 alin. (1)-(3) al Codului civil, mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanţa de judecată în funcţie de caracterul şi gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăţie a autorului prejudiciului, dacă vinovăţia este o condiţie a răspunderii, şi de măsura în care

această despăgubire poate aduce satisfacţie echitabilă persoanei vătămate.

Caracterul şi gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanţa de judecată, luînd în considerare circumstanţele în care a fost cauzat prejudiciul, restrîngerea posibilităţilor de viaţă familială şi socială, precum şi statutul social al persoanei vătămate.

La determinarea despăgubirii, instanţa de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obişnuit în împrejurări similare şi, pe de altă parte, ia în cont particularităţile cazului

În acest sens, instanța consideră neîntemeiată pretenția privind încasarea prejudiciului moral în sumă de 200000 lei, or nu a fost probată privarea ilegală a reclamantei de posibilitatea de a munci, iar afirmațiile precum că Cebotari Ludmila a fost hărțuită la locul de muncă instanța le consideră declarative, or probe în acest sens nu au fost prezentate.

Instanţa de judecată de asemenea reţine că în cadrul hotărârii CtEDO, în cauza Van de Hurk vs. Ţările de Jos, din 19.04.1994, Înalta Curte a statuat că motivarea hotărârii nu atestă obligaţia instanţei de a da fiecărui argument un răspuns detaliat.

Concomitent, în cadrul hotărârii CtEDO, în cauza Balani vs. Spania. din 09 decembrie 1994, întinderea acestei obligaţii derivând din natura hotărârii şi este determinată de circumstanţele cauzei, instanţa urmând să analizeze toate argumentele importante ale cauzei.

În conformitate cu art. 96 alin.(1) Cod 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.

Se mai reține că cu adevărat, pe parcursul examinării cauzei civile reclamanta a fost reprezentată de avocatul Barbaroș Dumitru, în baza mandatului Seria MA, nr. 2071146, din 22 octombrie 2025, însă, având în vedere că acțiunea reclamantei a fost respinsă, instanţa judecătorească urmează să respingă și solicitarea privind compensarea cheltuielilor de asistență juridică.

În această ordine de idei, instanţa de judecată ajunge la concluzia de a respinge cererea de chemare în judecată depusă de Cebotari Ludmila împotriva Societății cu Răspundere Limitată ”Enwardo” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, ca neîntemeiată.

În conformitate cu prevederile art. 238-241Cod de procedură civilă, instanţa de judecată,

h o t ă r ă ş t e:

Se respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Cebotari Ludmila împotriva Societății cu Răspundere Limitată ”Enwardo” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, ca neîntemeiată.

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

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Eduard Galușceac