Dosarul nr.2-9933/23

H O T Ă R Â R E
ÎN NUMELE LEGII

25 martie 2026 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău (sediul Centru)
în componență:
Judecător, președinte de ședință - Potînga Iurie
Grefier – Lucinschi Cristina, Zamfir Felicia, Ciobanu Constantin

judecând în ședință de judecată publică cauza civilă la acțiunea formulată de Dumitraș (Talmaz) Iuliana împotriva ”Globcom Company” SRL privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în serviciu, încasarea sumelor bănești cu titlu de salariu mediu pentru absența forțată de la serviciu, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată – și –

A CONSTATAT:

I. Aspecte de procedură:

Prin cererea înregistrată pe rolul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru la data de 13.05.2023 sub nr.05-3/1-12148, reclamanta Dumitraș (Talmaz) Iuliana, a chemat în judecată, în contradictoriu, pârâta ”Globcom Company” SRL, solicitând ordinului de concediere, restabilirea la serviciu, încasarea sumelor bănești cu titlu de salariu mediu pentru absența forțată de la serviciu, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată (f.d.3-7).

Cererea înaintată nu a fost timbrată cu taxă judiciară, incidente fiind prevederile art.85 Cod de procedură civilă al RM.

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 19.05.2023, cererea nominalizată, a fost primită în procedură contencioasă(f.d.26).

II. În cadrul pregătirii cauzei pentru dezbaterile judiciare:

De către reprezentantul pârâtei ”Globcom Company” SRL, avocatul Pitihin Pavel, împuternicit conform mandatului seria MA nr.*****din data de ***** (f.d.39), a fost depusă referință, asupra cererii înaintate cu anexarea înscrisurilor, solicitând respingerea acțiunii, ca fiind neîntemeiate(f.d.41-46). De către reclamanta Dumitraș (Talmaz) Iuliana și reprezentantul reclamantului avocatul Panțîru Victor împuternicit avocațial prin mandatul de avocat seria MA nr.*****din *****(f.d.2) a fost depuse înscrisuri suplimentare în copii (f.d.58-87)

III. Soluționarea cererii.

La data de 25.03.2025 instanța a soluționat cauza și a adoptat dispozitivul hotărârii, prin care a admis parțial acțiunea formulată de Dumitraș (Talmaz) Iuliana împotriva ”Globcom Company” SRL privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în serviciu, încasarea sumelor bănești cu titlu de salariu mediu pentru absența forțată de la serviciu, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată. S-a anulat ordinul emis de ”Globcom Company” SRL nr.***** din data de 25.04.2023 cu privire la concedierea Dumitraș Iuliana din funcția de pilot teste auto din cadrul Departamentului teste auto al ”Globcom Company” SRL. A fost restabilită Dumitraș (Talmaz) Iuliana la locul de muncă anterior ocupat în funcția de pilot teste auto din cadrul Departamentului teste auto al ”Globcom Company” SRL. S-a încasat de la ”Globcom Company” SRL în beneficiul Dumitraș (Talmaz) Iuliana, salariul pentru absența forțată de la lucru începând cu data concedierii – 25.04.2023 și până la data pronunțării hotărârii reieșind din mărimea salariului mediu lunar de*****000,00 MDL (cinci mii) lei. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către

angajator, conform legislației în vigoare. S-a încasat de la ”Globcom Company” SRL în beneficiul Dumitraș (Talmaz) Iuliana prejudiciu moral în mărime de*****000,00 MDL (cinci mii) lei. În rest, acțiunea s-a respins, ca neîntemeiată. S-a încasat de la ”Globcom Company” SRL în beneficiul Statului taxa de stat în mărime de*****250,00MDL (cinci mii două sute cincizeci) lei.(f.d.105).

IV. Calea de atac formulată în cauză.

Împotriva dispozitivului hotărârii de către reprezentantul pârâtei ”Globcom Company” SRL, avocatul Pitihin Pavel a fost promovată cerere de apel nemotivată, înregistrată la data de 30.03.2026, care a fost recepționată de judecător la data de 03.04.2026, motiv pentru care, în temeiul prevederilor art.236 din Codul de procedură civilă al RM, instanța a întocmit în termen hotărârea integrală.

V. Argumentele părților în ședințele de judecată :

Reclamanta Dumitraș (Talmaz) Iuliana și *reprezentatul împuternicit avocațial, avocatul Panțîru Victor*, au susținut acțiunea pe motivele de fapt și de drept invocate, învederând că, la 24 decembrie 2021, între aceasta, în calitate de salariată, și S.R.L. „GLOBCOM COMPANY”, în calitate de angajator, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. *****, în temeiul căruia reclamanta a fost angajată fără perioadă de probă în funcția de Pilot teste auto, în cadrul Departamentului teste auto al societății pârâte. Potrivit contractului, locul muncii urma a fi stabilit peste hotarele Republicii Moldova. Reclamanta susține că, deși contractul individual de muncă a fost încheiat inițial pe durată determinată, până la 24 martie 2022, după expirarea acestui termen, raporturile de muncă dintre părți au continuat în fapt și în drept. Astfel, atât reclamanta, cât și angajatorul au continuat să execute obligațiile izvorâte din contractul individual de muncă nr. ***** din 24 decembrie 2021, fără încheierea unui nou contract în formă scrisă. În opinia reclamantei, prin continuarea raporturilor de muncă după expirarea termenului contractual, contractul s-a prelungit tacit pe durată nedeterminată, iar reclamanta a continuat să activeze în funcția deținută, fiind remunerată de către angajator pentru munca prestată. În continuare, reclamanta a arătat că, prin notificarea nr. 21-04/1 din 21 aprilie 2023, angajatorul a informat-o despre modificarea unilaterală a contractului individual de muncă nr. ***** din 24 decembrie 2021, prin schimbarea locului de muncă și a specificului muncii. Potrivit acestei notificări, reclamanta urma să se prezinte la muncă începând cu data de 25 aprilie 2023, între orele 09:00 și 18:00, cu pauză de masă de la ora 12:00 până la ora 13:00, la oficiul central al S.R.L. „GLOBCOM COMPANY”, situat în mun. Chișinău, str. *****nr. *****. Reclamanta a menționat că, la 25 aprilie 2023, a transmis pârâtului o notificare prin care și-a exprimat dezacordul față de modificarea unilaterală a contractului individual de muncă, considerând că schimbarea locului muncii și a specificului muncii nu putea fi efectuată fără acordul său expres, în formă legală. Potrivit poziției reclamantei, în aceeași zi, fără a ține cont de obiecțiile formulate, pârâtul a emis Ordinul nr. ***** din 25 aprilie 2023, prin care a dispus desfacerea contractului individual de muncă nr. ***** din 24 decembrie 2021, în temeiul art. ***** lit. h) din Codul muncii, invocând absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă, fără a ține cont de pauza de masă. Reclamanta afirmă că ordinul respectiv i-a fost adus la cunoștință doar sub formă de copie. Ulterior, la 2 mai 2023, în vederea soluționării litigiului pe cale extrajudiciară, reclamanta a expediat o notificare la sediul juridic al pârâtului din mun. Chișinău, str. ***** nr. *****, ap.***** Notificarea a fost însă returnată expeditorului cu mențiunea „plecat”. Totodată, reclamanta a expediat notificarea și la adresa electronică a pârâtului, iar la 10 mai 2023 a primit răspuns prin care angajatorul a comunicat că Ordinul nr. ***** din 25 aprilie 2023 rămâne în vigoare fără modificări. Reclamanta susține că, prin răspunsul oferit, pârâtul a încercat să justifice legalitatea concedierii prin faptul că aceasta ar fi fost informată, prin notificarea nr. 21-04/1 din 21 aprilie 2023, despre necesitatea prezentării la sediul angajatorului pentru participarea la un curs de instruire în vederea unei noi misiuni. Totuși, reclamanta contestă această interpretare, arătând că notificarea respectivă nu făcea referire expresă la organizarea unor cursuri de instruire, ci privea, în realitate, modificarea locului de muncă și a specificului muncii. Sub aspect juridic, reclamanta consideră că ordinul de concediere este ilegal, întrucât modificarea contractului individual de muncă, inclusiv a locului de muncă și a drepturilor și obligațiilor salariatului, putea fi realizată numai prin acordul părților. În acest sens, reclamanta invocă

prevederile art. 9 alin. (1) lit. a) și b) din Codul muncii, potrivit cărora salariatul are dreptul la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă în modul stabilit de lege, precum și dreptul la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă. De asemenea, reclamanta invocă art. 10 alin. (1) lit. a) și alin. (2) lit. b) și d) din Codul muncii, potrivit cărora angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă numai în modul și în condițiile stabilite de lege, fiind totodată obligat să respecte clauzele contractelor individuale de muncă și să ofere salariaților munca prevăzută de contract. Reclamanta face trimitere și la art. 68 alin. (1) și (2) din Codul muncii, potrivit căruia contractul individual de muncă poate fi modificat prin acord suplimentar semnat de părți, iar modificarea contractului individual de muncă reprezintă orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1) din Codul muncii. În acest context, reclamanta arată că locul de muncă, drepturile și obligațiile salariatului, precum și datele de identificare ale angajatorului constituie clauze esențiale ale contractului individual de muncă, iar modificarea acestora nu putea fi impusă unilateral. Reclamanta mai susține că, prin notificarea nr. 21-04/1 din 21 aprilie 2023, angajatorul nu a făcut o simplă informare privind participarea la instruire, ci a urmărit modificarea unilaterală a contractului individual de muncă prin schimbarea locului și a specificului muncii. În opinia sa, această conduită reprezintă o încălcare a garanțiilor stabilite de legislația muncii, deoarece salariatul nu poate fi sancționat disciplinar pentru refuzul sau neexecutarea unor obligații care nu rezultă din contractul individual de muncă și care nu au fost asumate în mod legal. Referitor la pretinsa absență nemotivată, reclamanta arată că, și în ipoteza în care s-ar admite că notificarea pârâtului ar fi avut ca obiect prezentarea la cursuri de instruire, neprezentarea la asemenea cursuri nu poate constitui absență nemotivată de la locul de muncă timp de 4 ore consecutive, în sensul art. 86 lit. h) din Codul muncii. Aceasta susține că participarea la cursurile de formare profesională nu constituia o obligație de serviciu asumată prin contractul individual de muncă. În susținerea acestei poziții, reclamanta invocă pct. 20.1 din contractul individual de muncă, potrivit căruia salariatul beneficiază de cursuri sau programe de dezvoltare profesională, inclusiv studii de instruire în țară și/sau în străinătate. Din această clauză, reclamanta deduce că formarea profesională a fost reglementată ca un drept al salariatului, iar nu ca o obligație contractuală. În același sens, reclamanta invocă prevederile Codului muncii referitoare la formarea profesională. Aceasta arată că, potrivit art. 55^1 alin. (4) din Codul muncii, angajatorul facilitează accesul salariaților angajați pe durată determinată la oportunități adecvate de formare profesională. Totodată, potrivit art. 212 alin. (1) și (2) din Codul muncii, formarea profesională reprezintă un proces de instruire în urma căruia salariatul dobândește sau își completează o calificare profesională. Reclamanta mai indică faptul că, potrivit art. 213 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul are obligația de a crea condițiile necesare și de a favoriza formarea profesională și tehnică a salariaților, iar art. 214 alin. (1) consacră dreptul salariatului la formare profesională, inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi. Totodată, reclamanta susține că o obligație concretă a salariatului de a urma un curs de formare profesională poate apărea doar în condițiile unui contract special sau acord adițional scris, încheiat conform art. 215 și art. 216 alin. (3) și (4) din Codul muncii. Or, în speță, un asemenea contract de calificare profesională sau acord adițional nu a fost încheiat între părți. Prin urmare, reclamanta consideră că pârâtul nu putea califica neprezentarea la pretinse cursuri de instruire drept abatere disciplinară și nici drept absență nemotivată de la muncă. Aceasta susține că absența invocată de angajator nu are suport contractual sau legal, iar ordinul de concediere a fost emis cu încălcarea prevederilor Codului muncii. Reclamanta mai arată că, dacă ar fi fost informată expres și clar despre organizarea unor cursuri de instruire, s-ar fi prezentat la data și ora stabilite, întrucât asemenea cursuri ar fi fost în beneficiul său profesional și financiar. În opinia sa, conduita pârâtului denotă o încercare nelegală de a o îndepărta din funcția deținută, sub aparența unei pretinse absențe nemotivate. În concluzie, reclamanta apreciază că concedierea sa din funcția de Pilot teste auto în cadrul Departamentului teste auto al S.R.L. „GLOBCOM COMPANY” este contrară contractului individual de muncă și garanțiilor prevăzute de Codul muncii. Din aceste motive, aceasta solicită anularea Ordinului nr. ***** din 25 aprilie 2023, restabilirea în funcția deținută anterior concedierii, încasarea salariului pentru întreaga perioadă a absenței forțate de la muncă, calculat pornind

de la salariul lunar de 5.000 lei, repararea prejudiciului moral în sumă de 300.000 lei și compensarea cheltuielilor pentru asistență juridică în sumă de 15.000 lei.

Reprezentantul pârâtei "Globcom Company" SRL, avocatul Pitihin Pavel, a obiectat și a optat pentru respingerea cererii ca nefondată. Pârâtul S.R.L. „GLOBCOM COMPANY", prin referința depusă la dosar, a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată, invocând legalitatea și temeinicia ordinului de concediere emis în privința reclamantei Iuliana Dumitraș. În susținerea poziției sale, pârâtul a arătat că, la data de 24 decembrie 2021, între părți a fost încheiat contractul individual de muncă nr. *****, în baza căruia reclamanta a fost angajată în funcția de Pilot de teste auto în cadrul Departamentului Teste Auto. Specificul activității consta în conducerea și testarea automobilelor dotate cu sistem de pilot automat, activitate care presupune în mod necesar o instruire și calificare profesională adecvată. Potrivit pârâtului, activitatea reclamantei implica nu doar testarea propriu-zisă a autovehiculelor, inclusiv în afara Republicii Moldova, ci și participarea la cursuri de instruire specializate, menite să asigure dobândirea calificărilor necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu. În acest sens, pârâtul a invocat clauzele contractuale (pct. 20.1–20.2), conform cărora salariatul beneficiază de programe de dezvoltare profesională, inclusiv instruiri în țară și în străinătate, costurile aferente fiind suportate de angajator, în limita sumei de 5000 euro. Pârâtul susține că, în contextul organizării unei noi misiuni operaționale de testare a unor automobile cu sistem de pilot de nivel superior, a fost necesară participarea reclamantei la un curs de instruire organizat la sediul angajatorului. În acest sens, prin notificarea nr. 21-04/1 din 21 aprilie 2023, reclamanta a fost informată despre obligativitatea prezentării la data de 25 aprilie 2023, ora 09:00, la sediul societății, fiind totodată avertizată asupra consecințelor neprezentării. Pârâtul a indicat că reclamanta nu s-a prezentat la locul de muncă la data și ora stabilite, motiv pentru care, la ora 14:00, a fost întocmit procesul-verbal nr. 1 din 25 aprilie 2023, prin care s-a constatat lipsa nemotivată a acesteia de la locul de muncă pentru o perioadă mai mare de 4 ore consecutive. Ulterior, la ora 17:00, prin procesul-verbal nr. 2, s-a constatat că reclamanta nu a prezentat explicații scrise și nu a oferit justificări nici prin apeluri telefonice pentru absența sa. În opinia pârâtului, participarea la cursurile de instruire organizate de angajator constituie un element esențial al obligațiilor de serviciu ale reclamantei, întrucât prin acestea salariatul dobândește competențele necesare executării muncii și contribuie la realizarea obiectului de activitate al angajatorului. Neîndeplinirea acestei obligații face imposibilă prestarea muncii pentru care salariatul a fost angajat și afectează activitatea economică a societății. Pârâtul a mai arătat că neprezentarea reclamantei la locul de muncă a generat consecințe negative asupra activității întreprinderii, inclusiv asupra organizării activității, bugetului de venituri și cheltuieli și executării contractelor comerciale, menținerea în continuare a salariatei în statele de personal implicând plata salariului pentru o muncă neprestată. Sub aspect juridic, pârâtul a invocat obligația salariatului de a-și îndeplini conștiincios atribuțiile de serviciu și de a respecta disciplina muncii, conform contractului individual de muncă și prevederilor Codului muncii (art. 201–202). Totodată, a făcut trimitere la noțiunea de timp de muncă (art. 95 Codul muncii), precum și la dispozițiile art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, care permit desfacerea contractului individual de muncă în cazul absenței nemotivate a salariatului de la locul de muncă timp de 4 ore consecutive. În susținerea poziției sale, pârâtul a invocat și jurisprudența Curții Constituționale, potrivit căreia angajatorul dispune de o anumită autonomie în organizarea activității și în gestionarea resurselor umane, iar protecția salariaților nu poate fi realizată prin ignorarea intereselor economice ale angajatorului. În concluzie, pârâtul consideră că neprezentarea reclamantei la locul de muncă la data de 25 aprilie 2023 constituie o abatere disciplinară gravă, manifestată prin absență nemotivată de peste 4 ore consecutive, ceea ce a justificat emiterea Ordinului nr. ***** din 25 aprilie 2023 de desfacere a contractului individual de muncă. Prin urmare, pârâtul susține că actul de concediere este legal și întemeiat, neexistând temeiuri pentru anularea acestuia, motiv pentru care solicită respingerea acțiunii și obligarea reclamantei la plata cheltuielilor de judecată.

În ședința de judecată, reclamanta și reprezentatul său ales avocatul Roșca Veaceslav au susținut acțiunea pe motivele de fapt și de drept invocate, cerând admiterea acțiunii în totalitate.

Reprezentantul pârâtei *"Globcom Company" SRL, avocatul Pitihin Pavel*, în ședințele de judecată *fiind prezent a cerut respingerea acțiunii ca neîntemeiată pe motivele invocate în referința și pledoarii*.

VI. Soluția, considerentele și aprecierea instanței:

Audiind explicațiile participanților la proces, studiind materialele dosarului, verificând argumentele invocate în raport cu probele administrate, instanța de judecată constată următoarele motive de fapt şi de drept.

În drept, instanţa la soluționarea prezentului litigiu, reține aplicabile următoarele norme de drept material:

Potrivit art. 9 alin. (1) lit. a) și b) din Codul muncii al Republicii Moldova, salariatul are dreptul: a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă în modul stabilit de lege; b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă.

Conform art. 10 alin. (1) lit. a) și alin. (2) lit. b) și d) din Codul muncii, angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă în modul și în condițiile stabilite de lege, fiind totodată obligat să respecte clauzele contractelor individuale de muncă și să asigure salariaților munca prevăzută de acestea.

Potrivit art. 49 alin. (1) din Codul muncii, conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților și cuprinde, printre altele, clauze referitoare la locul de muncă, funcția, drepturile și obligațiile părților, precum și alte condiții esențiale ale raportului de muncă.

Conform art. 68 alin. (1) și (2) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi modificat doar prin acordul părților, exprimat printr-un acord suplimentar în formă scrisă, orice modificare a clauzelor esențiale fiind considerată modificare a contractului.

Potrivit art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, angajatorul este în drept să desfacă contractul individual de muncă în cazul absenței salariatului fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă.

În conformitate cu art. 206 alin. (1) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul poate aplica sancțiuni disciplinare, inclusiv concedierea, în temeiurile prevăzute de lege.

Potrivit art. 208 din Codul muncii, înainte de aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să solicite salariatului o explicație scrisă privind fapta imputată, iar refuzul de a prezenta explicația se consemnează într-un proces-verbal.

Conform art. 210 din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin în care se indică temeiurile de fapt și de drept ale sancțiunii, precum și modalitatea de contestare a acesteia.

Potrivit art. 89 din Codul muncii, salariatul eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit în funcția deținută anterior prin hotărâre judecătorească, angajatorul fiind obligat să dovedească temeiurile concedierii.

În conformitate cu art. 90 din Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat salariatului, inclusiv prin plata salariului pentru perioada absenței forțate și compensarea prejudiciului moral.

Potrivit art. 329 și art. 330 din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și moral cauzat salariatului prin privarea ilegală de posibilitatea de a munci.

Instanța reține, de asemenea, explicațiile oferite prin Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9/2014, potrivit căreia concedierea pentru absență nemotivată presupune lipsa salariatului de la locul de muncă stabilit în mod legal și în cadrul obligațiilor sale de muncă.

Totodată, potrivit aceleiași hotărâri, nu poate fi considerată absență nemotivată neprezentarea la un loc de muncă la care salariatul a fost transferat cu încălcarea legii sau refuzul de a îndeplini activități care nu rezultă din obligațiile sale de muncă.

În fapt, reieșind din probele prezentate şi administrate în şedinţa de judecată, instanța a constatat că la data de 24 decembrie 2021 între Dumitraș (Talmaz) Iuliana și S.R.L. „Globcom Company” a fost încheiat contractul individual de muncă nr. *****, în baza căruia reclamanta a fost angajată în funcția de pilot teste auto în cadrul Departamentului Teste Auto. Potrivit conținutului contractului individual de muncă, activitatea reclamantei urma să fie desfășurată în cadrul unor misiuni de testare a automobilelor dotate cu sistem de pilot automat, inclusiv peste hotarele Republicii Moldova. Contractul prevedea desfășurarea muncii în afara țării, în funcție de proiectele operaționale ale angajatorului. Contractul a

fost încheiat pe durată determinată, până la data de 24 martie 2022. După expirarea acestui termen, raporturile de muncă dintre părți au continuat, fără încheierea unui nou contract în formă scrisă, reclamanta fiind menținută în statele de personal ale angajatorului. Din explicațiile părților și înscrisurile anexate la dosar rezultă că, după o perioadă de activitate desfășurată în anul 2022, reclamanta nu a mai fost implicată în misiuni operative, fiind menținută într-un regim de așteptare, cu achitarea unei remunerații lunare. La data de 21 aprilie 2023, pârâta a emis notificarea nr. 21-04/1, prin care a informat reclamanta despre necesitatea prezentării la sediul angajatorului din mun. Chișinău, începând cu data de 25 aprilie 2023, ora 09:00, fiind indicat un program de muncă până la ora 18:00, cu pauză de masă. Reclamanta a comunicat angajatorului poziția sa referitoare la această notificare, inclusiv printr-un demers expediat în aceeași zi de 25 aprilie 2023, în care a invocat clauzele contractului individual de muncă și a indicat dezacordul față de prezentarea la sediul din mun. Chișinău. La data de 25 aprilie 2023, ora 14:00, angajatorul a întocmit procesul-verbal nr. 1, prin care a consemnat lipsa reclamantei de la locul de muncă pentru o perioadă mai mare de 4 ore consecutive. Ulterior, în aceeași zi, la ora 17:00, a fost întocmit procesul-verbal nr. 2, prin care s-a consemnat faptul că reclamanta nu a prezentat explicații scrise și nu a justificat absența sa. În baza acestor constatări, la data de 25 aprilie 2023, pârâta a emis Ordinul nr. *****, prin care a dispus desfacerea contractului individual de muncă al reclamantei, invocând temeiul prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii. Ulterior emiterii ordinului de concediere, reclamanta a expediat notificări către angajator, contestând legalitatea măsurii dispuse și solicitând soluționarea litigiului pe cale amiabilă. Potrivit materialelor cauzei, corespondența expediată la sediul juridic al pârâtei a fost restituită cu mențiunea „plecat”, iar o notificare transmisă prin poșta electronică a primit răspuns din partea angajatorului. Prin răspunsul comunicat, pârâta a informat reclamanta că ordinul de concediere rămâne în vigoare, fără modificări. Reclamanta a sesizat instanța de judecată, solicitând anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea drepturilor salariale pentru perioada absenței forțate, precum și repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de asistență juridică. Pârâta, prin referința depusă la dosar, a solicitat respingerea acțiunii, invocând legalitatea ordinului de concediere și existența unei absențe nemotivate a reclamantei de la locul de muncă (f.d.9-15, 45-46, 65-69).

Astfel, instanța reține că la materialele cauzei a fost anexat contractul individual de muncă nr. ***** din 24.12.2021, care reglementează raporturile de muncă dintre părți (f.d.10-13).

De asemenea, la dosar a fost anexată notificarea nr. 21-04/1 din 21.04.2023, emisă de pârâtă, prin care reclamanta a fost informată despre prezentarea la sediul angajatorului (f.d.14).

Instanța reține existența proceselor-verbale nr. 1 și nr. 2 din 25.04.2023, întocmite de pârâtă, prin care s-a consemnat lipsa reclamantei de la locul de muncă și lipsa explicațiilor din partea acesteia (f.d.45-46).

La materialele cauzei se regăsește Ordinul nr. ***** din 25.04.2023 privind desfacerea contractului individual de muncă al reclamantei (f.d.9).

Totodată, au fost anexate înscrisuri privind corespondența dintre părți, inclusiv notificările expediate de reclamantă și răspunsurile pârâtei (f.d.15, 67-87).

Instanța mai reține explicațiile părților oferite în ședința de judecată, precum și pozițiile procesuale expuse prin cererea de chemare în judecată și referința depusă de pârâtă.

În consecință, reieșind din motivele de fapt şi de drept, instanța de judecată a constatat cu certitudine, că cererea reclamantului cuprinde cadrul legal de *adresare în instanța de judecată* și obiectul litigiului dedus judecății constituie raporturile juridice rezultate în urma desfacerii contractului individual de muncă, guvernate de prevederile art.86 din Codul muncii al RM.

Pentru a se pronunța instanța de judecată a dat apreciere argumentelor părții reclamante și ale reprezentantului pârâtului, în raport cu probele prezentate și administrate de către instanța de judecată

Dând o apreciere probelor menționate, se constată cu certitudine că pârâtul, ca angajator, nu a dovedit *legalitatea şi temeiurile concedierii din funcţie a reclamantei,* în temeiul prevederilor art.86 alin.(1) lit.h) din Codul Muncii al RM, adică pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Sub acest aspect, instanța reține că între reclamanta Dumitraș (Talmaz) Iuliana și pârâta S.R.L. „Globcom Company” a fost încheiat contractul individual de muncă nr. ***** din 24.12.2021, în baza căruia reclamanta a fost angajată în funcția de pilot teste auto, activitatea urmând a fi desfășurată, potrivit clauzelor contractuale, peste hotarele Republicii Moldova.

Instanța reține că din conținutul contractului individual de muncă, anexat la materialele cauzei, nu rezultă stabilirea unui program concret de muncă zilnic, în sensul indicării orelor de început și sfârșit ale activității, respectiv nu este determinat un regim de muncă de tip 09:00–18:00, invocat ulterior de angajator. Mai mult, din analiza clauzelor contractuale rezultă că specificul activității reclamantei presupunea executarea muncii în afara țării, în cadrul unor misiuni de testare auto, ceea ce exclude, în mod obiectiv, aplicarea unui program fix de muncă la sediul angajatorului.

Instanța mai constată că, prin notificarea nr. 21-04/1 din 21.04.2023, pârâta a dispus unilateral prezentarea reclamantei la sediul din mun. Chișinău, cu stabilirea unui program concret de muncă (09:00–18:00), modificând astfel elemente esențiale ale contractului individual de muncă, inclusiv: locul muncii; specificul activității; regimul de muncă. Această modificare nu a fost realizată prin acordul părților și nici prin încheierea unui acord adițional în formă scrisă, contrar prevederilor art. 68 din Codul muncii.

Prin urmare, instanța reține că măsura dispusă de angajator reprezintă, în realitate, o modificare unilaterală și nelegală a contractului individual de muncă, sub aparența unei simple notificări. În aceste condiții, instanța apreciază că obligația pretinsă de angajator privind prezentarea reclamantei la sediul din Chișinău nu derivă din contractul individual de muncă și nu putea produce efecte juridice în lipsa consimțământului acesteia.

În acest sens, instanța reține că la materialele cauzei a fost anexat ordinul prin care s-a dispus concedierea salariatului.

Astfel, procedând la analiza ordinului de concediere nr. ***** din 25.04.2023 contestat , instanța constată că temeiul invocat de angajator îl constituie pretinsa absență nemotivată de la locul de muncă timp de 4 ore consecutive.

În drept, instanța reține că raporturile juridice deduse judecății sunt guvernate de dispozițiile Codului muncii al Republicii Moldova, în special cele referitoare la modificarea contractului individual de muncă, disciplina muncii și temeiurile de încetare a raporturilor de muncă.

Potrivit art. 68 alin. (1) și (2) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi modificat doar prin acordul părților, exprimat în formă scrisă, acordul adițional constituind parte integrantă a contractului.

De asemenea, conform art. 49 alin. (1) Codul muncii, conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților și cuprinde, printre altele, clauze esențiale precum locul muncii, funcția și condițiile de muncă.

Instanța reține că modificarea locului muncii, a regimului de muncă și a specificului activității constituie modificări ale unor elemente esențiale ale contractului individual de muncă, care nu pot fi realizate unilateral de angajator.

Or, din analiza probelor administrate rezultă că pârâta a procedat la schimbarea locului muncii reclamantei din afara țării la sediul din mun. Chișinău, concomitent cu instituirea unui program de muncă fix, fără acordul acesteia și fără încheierea unui acord adițional.

În aceste condiții, instanța constată că notificarea nr. 21-04/1 din 21.04.2023 nu poate produce efecte juridice în sensul impunerii unor obligații contractuale noi în sarcina reclamantei, întrucât contravine dispozițiilor imperative ale legii.

Potrivit art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, angajatorul este în drept să desfacă contractul individual de muncă în cazul absenței salariatului fără motive întemeiate de la locul de muncă timp de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă.

Pentru aplicarea acestui temei, instanța reține că trebuie întrunite cumulativ următoarele condiții: existența unui loc de muncă determinat legal; existența unui program de muncă stabilit și adus la cunoștința salariatului; obligația salariatului de a se prezenta la acel loc de muncă; lipsa nejustificată de la îndeplinirea acestei obligații.

În speță, instanța constată că aceste condiții nu sunt întrunite, întrucât locul de muncă invocat de angajator (sediul din Chișinău) nu rezultă din contractul individual de muncă, iar programul de muncă nu a fost stabilit contractual și nu a fost modificat legal și respectiv obligația reclamantei de a se prezenta la sediu nu derivă dintr-o clauză contractuală valabilă. Prin urmare, lipsa reclamantei de la sediul angajatorului nu poate fi calificată drept absență nemotivată în sensul art. 86 Codul muncii.

Instanța va aprecia probele administrate în cauză în ansamblul lor, în conformitate cu principiul liberei aprecieri a probelor.

În ceea ce privește contractul individual de muncă, instanța reține că acesta nu conține prevederi referitoare la un program fix de muncă și stabilește locul muncii în afara Republicii Moldova, iar notificarea din 21.04.2023, instanța constată că aceasta reprezintă o manifestare unilaterală de voință a angajatorului, care nu poate modifica contractul. Cât privește procesele-verbale din 25.04.2023, instanța apreciază că acestea constată doar o situație formală, creată de angajator, fără a demonstra existența unei obligații legale încălcate. Referitor la ordinul de concediere, instanța constată că acesta se întemeiază exclusiv pe o pretinsă abatere disciplinară care nu este probată în mod real și juridic. Prin urmare, aceste înscrisuri nu sunt de natură să confirme existența unei abateri disciplinare în sensul legii.

Totodată, din procesele-verbale nr. 1 și nr. 2 din 25.04.2023, rezultă că lipsa reclamantei a fost constatată exclusiv prin raportare la prezentarea acesteia la sediul angajatorului în acea zi.

Instanța reține însă că aceste înscrisuri nu probează existența unui program de muncă stabilit și adus la cunoștință reclamantei, nu demonstrează că reclamanta avea obligația contractuală de a se prezenta la sediul din Chișinău și sunt întemeiate pe o situație creată artificial de angajator prin modificarea unilaterală a raportului de muncă. Prin urmare, aceste probe nu pot fundamenta existența unei abateri disciplinare în sensul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii.

Din analiza cronologică a circumstanțelor cauzei, instanța reține că solicitarea de prezentare la sediul angajatorului a intervenit ulterior modificării condițiilor de muncă. În acest context, instanța constată că situația în care s-a reținut pretinsa absență a reclamantei este rezultatul unei modificări a raportului de muncă operate unilateral de angajator. Astfel, lipsa reclamantei de la sediul indicat de pârâtă nu poate constitui temei pentru aplicarea sancțiunii disciplinare prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii.

Cadrul relevant speței sunt prevederile de la art. 206 din Codul Muncii: (1) 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). (2) Legislaţia în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariaţi şi alte sancţiuni disciplinare. (3) Se interzice aplicarea amenzilor şi altor sancţiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. (4) Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancţiune. (5) La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective. În conformitate cu art. 208 din Codul Muncii, pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. În funcție 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.

Prin prisma art. 210 din Codul Muncii: (1) 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. (2) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) 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, 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. (3) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355. Din conținutul art. 86 alin. (1) din Codul Muncii, se relevă că, concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru absenţa fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

În sensul enunțat, a fost emisă și Hotărârea explicativă a Plenului CSJ nr. 9/2014, conform căreia s-a explicat: „…h) *absenţa fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă;*

Concedierea pe acest motiv, în special, poate avea loc pentru lipsa nemotivată de la locul de lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă). La examinarea acestor litigii, instanţa va lua în consideraţie următoarele:

- timpul pauzei de masă nu se va lua în calculul celor 4 ore consecutive;

- nu poate fi considerat temei de concediere absenţa datorată unor circumstanţe obiective, independente de voinţa salariatului (de exemplu: îmbolnăvirea, cu toate că nu a prezentat certificatul medical, dar se constată cu certitudine că persoana a fost bolnavă);

Nu se consideră absenţă nemotivată neprezentarea la serviciul la care:

- salariatul a fost transferat cu încălcarea legii;

- neprezentarea la serviciu a unei femei care are copii în vîrstă de la trei pînă la paisprezece ani (copii invalizi pînă la 16 ani) care a refuzat să îndeplinească lucrul legat de deplasări permanente;

- neprezentarea la lucru în ziua de repaos ce a fost anunţată lucrătoare cu încălcarea legislaţiei muncii;

- neprezentarea salariatului la serviciu după emiterea de către angajator a ordinului de restabilire a lui pînă la soluţionarea în judecată a litigiului despre restabilirea la lucru, arestarea salariatului pentru huliganism nu prea grav;

- eschivarea de la activitatea care nu este legată nemijlocit de obligaţiile de muncă ale salariatului (de exemplu, neprezentarea la activităţile obşteşti).

Absenţa de la lucru mai mult de patru ore în cursul zilei de muncă, ce-i dă dreptul angajatorului să rezilieze contractul de muncă din acest temei, se consideră aflarea nemotivată a salariatului în afara teritoriului unităţii, cu care se află în raport de muncă, sau în afara teritoriului obiectului, unde el trebuie să îndeplinească lucrul încredinţat în conformitate cu obligaţiunile de muncă.

Absenţa nemotivată de la serviciu se consideră şi plecarea salariatului fără ordinul administraţiei/angajatorului în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit, în concediu de odihnă anual suplimentar, în concediu de studii, folosirea abuzivă a zilelor de recuperare, abandonarea lucrului pînă la expirarea acţiunii contractului de muncă încheiat pe un anumit termen.

La soluţionarea litigiilor privind modificarea datei concedierii, încasarea salariului pentru absenţa forţată de la serviciu, se va lua în consideraţie faptul că acţiunea contractului individual de muncă încetează din prima zi în care salariatul nu s-a prezentat la serviciu. Dacă în timpul examinării litigiului despre restabilirea la lucru a persoanei concediate pentru absenţa de la serviciu şi încasarea salariului pentru absenţa forţată se va constata că absenţa de la lucru a fost provocată de o cauză neîntemeiată, iar administraţia a încălcat modul de concediere, instanţa de judecată, pentru satisfacerea cerinţelor înaintate, va ţine cont de faptul că salariul lucrătorului restabilit în asemenea cazuri poate fi încasat din ziua emiterii ordinului de concediere, dar nu din prima zi de neprezentare la serviciu, deoarece numai din acest timp absenţa este forţată.

Dacă în cadrul judecării litigiului despre repunerea în funcţie a persoanei, concediate în baza art.86 alin.(1) lit.h) Codul muncii, instanţa de judecată va constata că drept pretext pentru concedierea salariatului a servit neprezentarea lui la serviciu sau refuzul de a continua activitatea în legătură cu modificarea condiţiilor esenţiale de muncă cauzate de modificarea clauzelor contractului individual de

muncă, iar salariatul nu este de acord să continue lucrul în noile condiţii, instanţa judecătorească, din proprie iniţiativă, modifică temeiurile de concediere în conformitate cu art.86 lit.v), x), y) Codul muncii.

Potrivit art.122 Codul muncii, salariatul poate fi rechemat din concediu numai cu acordul exprimat în formă scrisă al acestuia, iar din aceste raţiuni rezultă că refuzul salariatului de a îndeplini ordinul unităţii de revenire la lucru în cadrul perioadei de concediu nu poate fi considerat încălcare a disciplinei muncii, respectiv concedierea dispusă în baza acestui temei faptic şi încadrarea juridică la art.86 alin.(1) lit.h) CM se vor considera nule. …."

Instanța va respinge argumentele pârâtei potrivit cărora participarea la instruire ar constitui o obligație esențială a reclamantei.

În acest sens, instanța reține că clauzele contractuale invocate reglementează formarea profesională ca un drept al salariatului și nu există un contract de formare profesională care să instituie o obligație concretă, precum și nu s-a făcut dovada că refuzul reclamantei ar constitui o încălcare a unei obligații contractuale.

Totodată, instanța va respinge susținerea privind caracterul „clar și neechivoc" al notificării, întrucât aceasta nu poate suplini lipsa acordului părților și nu poate produce efecte juridice în afara cadrului contractual.

De asemenea, argumentele pârâtei referitoare la prejudiciul economic și necesitatea organizatorică nu pot justifica încălcarea normelor imperative ale dreptului muncii și nu pot legitima o concediere neîntemeiată.

În ansamblu, instanța reține că pârâta a modificat unilateral contractul individual de muncă, creând artificial o situație de pretinsă neexecutare a obligațiilor și respectiv a calificat în mod nelegal această situație drept abatere disciplinară, precum și a emis ordinul de concediere în lipsa unui temei legal real.

În consecință, instanța concluzionează că pretinsa absență invocată de angajator nu întrunește condițiile legale și ca consecință ordinul de concediere a fost emis în lipsa unui temei justificat și legal, iar scopul real al măsurii a fost eliberarea reclamantei din funcție, sub aparența unei abateri disciplinare.

Astfel, instanța constată că pârâtul nu a demonstrat existența unei obligații contractuale încălcate și existența unui program de muncă determinat, legalitatea modificării condițiilor de muncă, precum și temeinicia absenței imputate reclamantei.

Prin urmare, instanța reține că ordinul de concediere contestat este nelegal și neîntemeiat, fiind emis cu încălcarea dispozițiilor Codului muncii și a garanțiilor dreptului la muncă.

Mai mult, pârâtul, căruia îi incumbă sarcina probei conform art. 90 C.mun., nu a dovedit prin nici o probă, faptul că, programul de muncă al reclamantului era începând cu orele 09:00-18:00 cu pauză de masă de 1 oră și că i s-a adus la cunoștință acest program, pentru a se reține ca probate aceste încălcări. Or, copia contractului de muncă atestă că nu exista un program de muncă de 8 ore pe zi inclusiv pauza mesei de 1 oră. În aceste condiții, fiind în lipsa condițiilor legale de formă și de fond, instanța constată cu certitudine ilegalitatea ordinului referitor la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere a reclamantei.

Instanța va aprecia critic susținerile pârâtei potrivit cărora participarea reclamantei la cursuri de instruire ar constitui o obligație contractuală esențială. În acest sens, instanța reține că clauza privind formarea profesională este reglementată ca drept al salariatului, nu ca obligație imperativă și că nu există un contract de formare profesională sau acord adițional care să instituie o obligație concretă de participare, pe când notificarea emisă nu conține o formulare clară și neechivocă privind caracterul obligatoriu al instruirii.

Mai mult, instanța constată că argumentul pârâtei privind existența unei absențe nemotivate este lipsit de suport juridic, întrucât nu poate exista absență de la un loc de muncă stabilit nelegal și respectiv nu poate fi sancționată neexecutarea unei obligații inexistente în contract, pe când situația creată de angajator constituie, în realitate, o tentativă de transfer mascat (deghizat).

Instanța reține că schimbarea locului muncii din afara țării la sediul din Chișinău, concomitent cu impunerea unui program fix, fără acordul salariatului, reprezintă un transfer ilegal, iar refuzul reclamantei de a accepta aceste condiții nu poate fi calificat drept abatere disciplinară.

În acest context, în cadrul legislativ evidenţiat, instanța reține că, învestită fiind cu judecarea acțiunii împotriva deciziei de sancţionare emise de angajator, instanţa are a verifica legalitatea și temeinicia măsurii luate, exercitând un control devolutiv de natură jurisdicţională. Pentru a aprecia asupra gravităţii abaterii disciplinare, precum și asupra modului de individualizare a sancţiunii în raport cu criteriile precis stabilite de legiuitor, instanţa are nu numai posibilitatea aprecierii probelor administrate în cursul cercetării disciplinare prealabile efectuate sub imperiul dispoziţiilor art.206 din Codul muncii, ci și posibilitatea administrării nemijlocite a unui probatoriu suplimentar.

Instanța exercitând controlul jurisdicţional asupra legalităţii și temeiniciei ordinului de sancţionare, verificând și modalitatea în care angajatorul a aplicat criteriile sus-enumerate în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de către salariat a stabilit că reclamantul şi-a exercitat cu bună-credinţă obligaţiile de serviciu.

Din cumulul circumstanţelor expuse, instanța consideră pe deplin probată lipsa de gravitate a faptei pretins comise de către reclamant. Respectiv, în asemenea situaţie, sancţiunea disciplinară - concedierea, este vădit disproporţionată cu fapta pretins comisă de angajat.

Faptul ca reclamantului i s-a imputat săvârșirea unei fapte ilicite grave, nu putea conduce la sancționarea acestuia cu orice preț, în lipsa probării întrunirii cumulative a elementelor răspunderii disciplinare. Săvârșirea unei abateri este de esența răspunderii disciplinare. Inexistenta sau imposibilitatea dovedirii de către angajator conduce la exonerarea de răspundere a acelui salariat. Încălcarea de către angajator a prevederilor art.206 alin.(4) din Codul muncii este suficienta pentru atragerea sancțiunii nulității deciziilor privind sancționarea disciplinara a reclamantului. Interdicția statornicita de text este o consecința a dispozițiilor art.206 alin.(1) și (4) care instituie principiul legalității sancțiunilor disciplinare (nulla poena sine lege). Dispoziția alin.(4) este consecința unui vechi si cunoscut principiu de drept: non bis in idem. Este vorba, așadar, de principiul unicității sancțiunii, adică o fapta ilicita, în cazul de fața o abatere disciplinara, nu poate atrage decât o sancțiune disciplinara. Stabilirea si aplicarea sancțiunii disciplinare nu poate avea loc în mod arbitrar, ci exclusiv în funcție de analiza riguroasa si cumulativa a criteriilor statornicite de lege. Nesocotirea vreunuia dintre aceste criterii determina ca decizia de concediere sa fie netemeinica si nelegala.

În ansamblu, instanța constată că pârâta nu a dovedit existența unei abateri disciplinare și nici întrunirea condițiilor prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii. Ordinul nr. ***** din 25.04.2023 a fost emis în lipsa unui temei legal, fiind întemeiat pe o situație generată de modificarea unilaterală a contractului individual de muncă. În aceste condiții, instanța constată caracterul nelegal al concedierii și admite cerințele reclamantei în partea ce ține de anularea ordinului și restabilirea în funcția anterior deținută, cu consecințele prevăzute de lege.

Procedând în acest mod, instanţa de judecată nu se transformă în organe disciplinare, pentru că ele nu fac din oficiu cercetări administrative pentru stabilirea actelor și faptelor juridice prin care s-a încălcat disciplina muncii, ci doar cenzurează măsura sancţionatoare aplicată deja de angajator, asigurând un cadru de protecţie a salariatului în raporturile sale cu angajatorul, cu respectarea principiului proporţionalităţii, potrivit căruia orice măsură luată trebuie să fie adecvată, necesară și corespunzătoare scopului urmărit.

Aceasta nu constituie o imixtiune a instanţei în prerogativa disciplinară a angajatorului, deoarece dreptul acestuia de a dispune sancţionarea abaterii disciplinare încetează odată cu aplicarea sancţiunii. Or, după acest moment, devin eficiente prerogativele instanţei de a exercita controlul jurisdicţional asupra legalităţii și temeiniciei deciziei de sancţionare, control ce include și dreptul organului jurisdicţional de a pronunţa o soluţie proprie.

În acest context, se reţine că prerogativa disciplinară a angajatorului nu poate fi una absolută, discreţionară, oricare dintre sancţiunile disciplinare putând fi aplicată doar cu respectarea dispoziţiilor legale în materie și, în orice caz, aceasta nu poate înlătura prerogativa instanţei legal învestite cu soluţionarea unui conflict de muncă privind legalitatea și temeinicia unei măsuri disciplinare de a verifica și modalitatea în care angajatorul a aplicat aceste criterii, în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de către salariat.

Din moment ce, conform dispoziţiilor art.355 din Codul muncii, decizia poate fi contestată de către salariat, jurisdicţia muncii nu se poate rezuma în acest caz doar la verificarea aspectelor formale ale actului unilateral al angajatorului și la respectarea procedurii disciplinare, de esenţa controlului de legalitate fiind tocmai analiza modului de individualizare a măsurii disciplinare.

În consecință, pentru considerentele arătate, instanța consideră necesar admiterea cererii în partea anularii ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare prin concedierea reclamantei, ca fiind contrar legii și restabilirea acesteia, în funcția anterior deținută în calitate de pilot teste auto din cadrul Departamentului teste auto al ”Globcom Company” SRL.

Subsecvent, se invocă prevederile art. 330 alin. (1) lit. b) din Codul muncii conform căruia, 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 eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.

Tot, la acest capitol se reține și art. 90 alin. (1) și (2) lit. a) din Codul muncii, care prevede că, 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: plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă.

La caz, s-a stabilit că, reclamanta a fost privată abuziv de posibilitatea de a munci, ca urmare a concedierii ilegale din 25.04.2023. Circumstanță în care acesta este în drept de a solicita compensarea salariului pentru toată perioada respectivă, în mărime nu mai mică decât salariul mediu.

Raportând prevederile legale citate la circumstanțele reținute, instanța consideră necesar de a admite parțial și cerința privind încasarea salariului mediu pentru lipsa forțată de la serviciu din data 25.04.2023 și până la data pronunțării hotărârii reieșind din mărimea salariului mediu lunar de 5.000,00 lei (conform contractului individual de muncă).

În acest context, se va obliga pârâtul să achite reclamantului, salariul mediu/lunar pentru absența forțată de la muncă pentru perioada 25.04.2023 – 25.03.2026, cu deducerea din această sumă plăților obligatorii în bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale și asigurarea obligatorie medicală..

Consecință de drept a răspunderii angajatorului față de angajat conform art.90 din Codul muncii este stabilită și repararea prejudiciului moral, cu mențiunea că, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

În conformitate cu art.329 alin.(1) şi (2) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de 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.

Deci, atât legislaţia muncii, cât şi jurisprudenţa reglementează obligaţia angajatorului la repararea prejudiciului moral în caz de privare ilegală de posibilitatea de a munci, care nu poate fi mai mic decât un salariu mediu lunar al salariatului.

În aceeași ordine de idei, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului și faptul că, aceasta nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului. La constatarea prejudiciului moral suferit de către reclamant, instanța de judecată va reține că, repercusiunile pe care un asemenea eveniment le-a avut asupra psihicului reclamantului sunt evidente și va avea în vedere necesitatea stabilirii unui cuantum al despăgubirilor morale care să acopere suferința morală provocata de concedierea ilegală a reclamantului.

Raportând dispoziţiile normelor citate la circumstanţele cauzei, instanța relevă că neachitarea drepturilor salariale reclamantului l-a privat de surse pentru întreţinerea sa ce a cauzat cert acestuia suferinţe psihice, ce constituie un temei pentru repararea prejudiciului moral conform art.art. 2036-2037 C.civ., acestea fiind manifestate notoriu în forma emoţiilor negative, retrăirilor, stresului, etc. atribuite şi

de jurisprudenţa CtEDO ca fiind elemente ale suferinţelor morale cauzate persoanei (cauza Sommerfeld c. Germaniei).

La fel, instanţa reţine că CtEDO a făcut o serie de aprecieri notabile în ceea ce priveşte proba prejudiciului moral, constatând în repetate rânduri că proba faptei ilicite este suficientă, urmând ca prejudiciul şi raportul de cauzalitate să fie prezumate, instanţele urmând să deducă producerea prejudiciului moral din simpla existenţă a faptei ilicite de natură să producă un asemenea prejudiciu și a împrejurărilor în care a fost săvârșită, soluţia fiind determinată de caracterul subiectiv, intern al prejudiciului moral, proba sa directă fiind practic imposibilă (*cauza A. c. Norvegiei, nr. 28070/06, 9 aprilie 2009*).

În *cauzele Danev c. Bulgariei și Iovtchev c. Bulgariei*, CtEDO a reținut în esență încălcarea Convenţiei, după ce a considerat că abordarea formalistă a instanţelor naţionale, care atribuiseră reclamantului obligaţia de a dovedi existenţa unui prejudiciu moral cauzat de fapta ilegală, prin dovezi susceptibile să confirme manifestări externe ale suferinţelor lui fizice sau psihologice, avuseseră ca rezultat privarea reclamantului de despăgubirea pe care ar fi trebuit să o obţină.

Dat fiind că, reclamantul a fost eliberat din funcția de pilot teste auto din cadrul Departamentului teste auto al ”Globcom Company” SRL, contrar normelor legale în vigoare, și astfel i s-a îngrădit dreptul de a munci, instanța de judecată va admite parțial pretenția dată. Or, de fapt, suma prejudiciului moral solicitat de către reclamant în mărime de 300.000,00 de lei este vădit excesivă.

Drept urmare, instanța de judecată va dispune încasarea din contul ”Globcom Company” SRL în beneficiul lui Dumitraș (Talmaz) Iuliana a prejudiciului moral în mărime de 1(un) salariu, în sumă de 5.000,00 de lei, sumă care este echitabilă și proporțională, ce corespunde criteriului stabilit de norma idem de asigurare a minimului cuantumului prejudiciului moral. În rest, cerința privind repararea prejudiciului moral urmează a fi respinsă.

În concluzie, instanța de judecată statuează că la caz nu a fost identificată o altă elucidare decât cea reflectată mai sus, în timp ce concluzia enunțată reprezintă rezultatul efectiv al analizei și aprecierii probelor prezentate de către părți, care au constituit obiectul examinării pe parcursul judecării cauzei, or, în conformitate cu prevederile art.118 alin.(1) în coroborare cu dispozițiile art.119 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, iar probele se adună și se prezintă de către părți.

Pe cale de consecință, se menționează că, în temeiul art.256 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească, în partea restabilirii la serviciu și achitării plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu, va dispune executarea imediată.

Dând o apreciere celor enumerate mai sus*, instanța de judecată, apreciind, în baza art.130 CPC RM, totalitatea circumstanțelor și probelor prezentate în ansamblu, privitor la pertinența, admisibilitatea și veridicitatea lor,* consideră necesară admiterea parțială a cererii reclamantei, cu anularea ordinului de concediere nr.***** din data de 25.04.2023, ca fiind neîntemeiată și contrară legii, restabilea reclamantei la locul de muncă anterior ocupat în funcția de pilot teste auto din cadrul Departamentului teste auto al ”Globcom Company” SRL, încasarea de la pârât în beneficiul reclamantei salariul pentru absența forțată de la lucru din data 25.04.2023 și până la data pronunțării hotărârii reieșind din mărimea salariului mediu lunar de 5.000,00 lei, precum și încasarea prejudiciului moral în mărime de 5000,00 lei. În rest, acțiunea se va respinge ca fiind neîntemeiată.

Conform art.98 alin.(1) CPC, cheltuielile aferente judecării pricinii, suportate de instanţa judecătorească, precum şi taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la pârât proporţional părţii admise din acţiune.

Instanța de judecată va reține că, reclamantz a fost scutită de la plata taxei de stat la depunerea cererii de chemare în judecată către pârâta privind revendicare a sumelor de retribuire a muncii şi în alte revendicări legate de raporturile de muncă, în temeiul art. 85 alin.(1) lit.a) CPC, prin urmare se dispune încasarea taxei de stat din contul pârâtei.

Astfel, prin prisma normei sus indicate, reieşind din faptul că reclamanta a fost scutit de achitarea taxei de stat la depunerea acţiunii, instanţa de judecată ținând cont de concluzia asupra fondului

pricinii şi faptul că pârâta ”Globcom Company” SRL nu dispune de scutirile în privinţa achitării taxei de stat, consideră necesar de a încasa în beneficiul Statului de la pârâta ”Globcom Company” SRL suma taxei de stat proporţionale sumei admise în mărime de*****250,00 lei, alcătuită din costuri al taxelor timbrate pentru admiterea pretențiilor cu caracter patrimonial.

În conformitate cu prevederile art. art.236, 238-242, 256 alin.(1) lit.b) C.proc.civ., instanţa de judecată,-

H O T Ă R Ă Ş T E :

Se admite parțial acțiunea formulată de Dumitraș (Talmaz) Iuliana împotriva ”Globcom Company” SRL privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în serviciu, încasarea sumelor bănești cu titlu de salariu mediu pentru absența forțată de la serviciu, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează ordinul emis de ”Globcom Company” SRL nr.***** din data de 25.04.2023 cu privire la concedierea Dumitraș Iuliana din funcția de pilot teste auto din cadrul Departamentului teste auto al ”Globcom Company” SRL.

Se restabilește Dumitraș (Talmaz) Iuliana la locul de muncă anterior ocupat în funcția de pilot teste auto din cadrul Departamentului teste auto al ”Globcom Company” SRL.

Se încasează de la ”Globcom Company” SRL în beneficiul Dumitraș (Talmaz) Iuliana, salariul pentru absența forțată de la lucru începând cu data concedierii – 25.04.2023 și până la data pronunțării hotărârii reieșind din mărimea salariului mediu lunar de 5.000,00 MDL (cinci mii) lei.

Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

Se încasează de la ”Globcom Company” SRL în beneficiul Dumitraș (Talmaz) Iuliana prejudiciu moral în mărime de 5.000,00 MDL (cinci mii) lei.

În rest, acțiunea se respinge, ca neîntemeiată.

Se încasează de la ”Globcom Company” SRL în beneficiul Statului taxa de stat în mărime de 5.250,00MDL (cinci mii două sute cincizeci) lei.

Hotărârea judecătorească în partea restabilirii la serviciu se execută imediat.

Hotărârea judecătorească în partea încasării unui salariu mediu lunar, se execută imediat la expirarea termenului de executare benevolă de 10 zile, din data pronunțării.

Hotărârea judecătorească în partea admiterii celorlalte pretenții din acțiune privind încasarea sumelor bănești se execută benevol, în modul stabilit de lege, în termen de cel mult 15 zile după ce rămâne definitivă.

Hotărârea este cu drept de apel în termen de 30 zile la Curtea de Apel Centru, prin intermediul judecătoriei Chişinău (sediul Centru) de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, timp în care părțile pot solicita întocmirea hotărârii redactate integral.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Potînga Iurie