Dosarul nr. 2a-3143/25 (2-24098354-02-2a-03092025)
Prima instanţă: Judecătoria Chișinău, sediul Centru, judecător Ciumac Vitalii

D E C I Z I E

07 iulie 2026 mun. Chişinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ
al Curții de Apel Centru

În componență:
Președintele completului, judecătorul Dimitriu Serghei
Judecătorii Gîrleanu Violeta şi Roșca Constantin
Grefier Andriuța Cristina

Examinând în şedinţă publică apelul declarat de Banaga Marcel, reprezentat de avocatul Ghidirim Irina, împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 02 iunie 2025, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Banaga Marcel către S.R.L. „Starnet", intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă și repararea prejudiciului cauzat,

a c o n s t a t a t:

Pretențiile și argumentele reclamantului.

1. La data de 03 septembrie 2024 reclamantul Banaga Marcel, reprezentat de avocatul Codreanu Elena, s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către S.R.L. „Starnet", intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, cu privire la anularea ordinului nr. 05/07-01 din 05.07.2024 cu privire la concedierea lui Banaga Marcel; restabilirea la locul de muncă; achitarea salariului pentru toată perioada absenței forțate de la muncă; încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea cererii, reclamantul Banaga Marcel a indicat că la data de 01 februarie 2022 a încheiat contractul individual de muncă nr. 19/22 cu S.R.L. „Starnet", fiind angajat în funcție de agent pază, Departamentul Administrativ, Serviciul Gestiune Clădire, Echipa Securitate, pe perioadă nedeterminată. Potrivit fișei postului, principalele atribuții de funcție erau constituite din: monitorizarea respectării ordinii publice în raza postului păzit, comunicarea despre toate încălcările superiorului direct; monitorizarea condițiilor de regim intrare și ieșire; să informeze colegul despre problemele apărute în timpul executării turei; situațiile deosebite şi modul de rezolvare a acestora, controalele efectuate din partea superiorilor sau poliție, după caz şi măsurile care au fost dispuse, precum şi altele.
3. Invocă reclamantul că la data 05.07.2024, de către S.R.L. „Starnet" a fost emis ordinul nr. 05/07-01 cu privire la desfacerea contractului individual de munca din inițiativa angajatorului. Consideră reclamantul că concedierea sa este una ilegală şi nemotivată. Luând cunoștință cu ordinul de concediere, Banaga Marcel a făcut mențiune şi a exprimat dezacord cu concedierea.
4. Indică Banaga Marcel că la data de 16.08.2024, în adresa administrației S.R.L. „StarNet a fost expediată cererea prealabilă cu solicitarea de anulare a ordinului de concediere nr. 05/07/-1 din 05.07.2024, restabilirea acestuia la locul de muncă cu achitarea salariului

pentru toată perioada absenței forțate de la locul de muncă. La data 05.07.2024 Banaga Marcel, luând cunoștință cu ordinul de concediere a făcut mențiune şi a exprimat dezacord cu concedierea. Mai mult, angajatorul a încălcat în mod repetat contractul individual de muncă şi Codul muncii, fiind impuși să lucreze nu 24/24, dar dublat orele de muncă și fiind micșorat timpul pentru odihnă.

5. Menționează reclamantul că nefiind de acord cu aşa condiții de muncă, a comunicat verbal nemulțumirea de condițiile de muncă, dar a rămas ignorat. La data de 17.06.2024, Banaga Marcel a depus cerere către administratorul S.R.L. „Star Net" prin care a solicitat audiența, deoarece lucrau în ture fără a fi oferit timp suficient pentru odihnă, dar nu a fost satisfăcută cerința ultimului şi a stârnit nemulțumire din partea conducerii, în legătură cu aceasta i s-a aplicat ultimului sancțiune şi ulterior concedierea. Astfel, angajatorul S.R.L. „Star Net" a încălcat principiile de baza ale reglementărilor raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea. Ori, potrivit prevederilor art. 5 lit. d) Codul muncii, asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității şi sănătății în muncă şi a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare. Astfel, de nenumărate ori a fost impus să iasă la serviciu în zilele de repaus şi zile de odihna, fără careva act întocmit în scris. Consideră că angajatorul nu a respectat prevederile art. 74 alin. (2) Codul muncii, or, salariatul care conform documentului medical (certificat/adeverință/act etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă, necesită acordarea unei munci mai ușoare urmează a fi transferat, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată. Dacă salariatul refuză acest transfer, contractul individual de muncă se desface în conformitate cu prevederile art. 86 alin.(l) lit. x). În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipsește, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul art.86 alin.(1) lit. d).
6. Mai indică reclamantul că potrivit prevederilor art. art. 224 Cod muncii, organizarea securități şi sănătății în muncă, se efectuează în conformitate cu Legea securități şi sănătății în muncă. Statul garantează salariaților apărarea dreptului acestora la o muncă care să corespundă cerințelor de securitate şi sănătate în muncă. Condițiile de muncă stipulate în contractul individual de muncă trebuie să corespundă cerințelor de securitate şi sănătate în muncă. Mai mult, nu a fost obținut un acord preliminar al comitetului sindical. Ori, nu este permisă concedierea în această bază fără acordul preliminar al comitetului sindical potrivit art. 87 alin. (1) Codul muncii şi fără să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data comunicarea unui preaviz către salariat cu cel puțin o lună înainte de concediere, potrivit prevederilor art. 184 alin.(2). lit. b) Codul Muncii. Totodată, administrația era obligată să-i acorde salariatului cel puțin o zi liberă pe săptămână pentru căutarea unui alt loc de muncă, condiție prevăzută la art. 184 alin. (2) Codul muncii. Lipsa comunicării preavizului către salariat şi/sau neacordarea unei zile libere pe săptămână constituie un temei de prelungire a termenului de concediere, dacă nu au fost comise alte încălcări la concedierea salariatului.
7. A solicitat: anularea ordinului nr.05/07-01 din 05.07.2024 cu privire la concedierea lui Banaga Marcel; restabilirea la locul de muncă a lui Banaga Marcel; achitarea salariului, pentru toată perioada absenței forțate de la locul de muncă; încasarea tuturor cheltuielilor de judecată; compensarea prejudiciului moral în urma concedierii ilegale și efectuarea recalculării și restituirea sumei de bani pentru zilele de sărbătoare, pe care reclamantul le-a lucrat.

Poziția instanței de fond.

8. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 02 iunie 2025 cererea de chemare în judecată formulată de Banaga Marcel către S.R.L. „Starnet", intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă și repararea prejudiciului cauzat a fost respinsă ca neîntemeiată.
9. Pentru a hotărî astfel, prima instanță a reținut, cu referire la materialele cauzei că potrivit prevederilor cadrului legal și a contractului de muncă, angajatul urmează să respecte obligațiile contractuale și al regulamentului intern al întreprinderii, obligație care nu a fost respectată de către reclamant. A considerat instanța că în speță se întrunesc temeiurile prevăzute de Codul muncii și anume art.86 alin.(1) lit. g), art. 206 lit. d), art.207, 208, 209, 210 și 211 Codul muncii, reținându-se că desfacerea contractului individual de muncă poate avea loc în cazul în care se constată încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar. Astfel, angajatorul a decis a aplica lui Banaga Marcel, agent pază, sancțiune disciplinară sub formă de concediere, în conformitate cu art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul muncii al RM, în acest sens fiind emis ordinul corespunzător.
10. A reținut prima instanță că pe parcursul unui an, reclamantului i-au fost aplicate și alte sancțiuni disciplinare pentru abateri similare. În acest sens a fost indicată sancțiunea disciplinară aplicată pentru somnul la post în timpul turei de serviciu, confirmată prin ordinul nr. 23/10-01 din 23 octombrie 2023, potrivit căruia, angajatorul a dispus sancționarea angajatului cu avertisment. Această măsură disciplinară a fost determinată de atitudinea necorespunzătoare a angajatului față de obligațiile sale de serviciu. În urma evaluării actelor acumulate, s-a constatat că în perioada 06.07.2023 - 15.10.2023, angajatul Banaga Marcel nu și-a îndeplinit corespunzător atribuțiile de serviciu, printre acestea numărându-se: monitorizarea continuă a perimetrului obiectivului aflat sub pază; patrularea și verificarea periodică a obiectivului la interval de o oră; raportarea situației prin stația radio către superiori sau către postul I. În perioada respectivă, 06.07.2023-15.10.2023, Banaga Marcel a fost surprins în mod repetat dormind la post în timpul serviciului, vorbind la telefon în loc să își îndeplinească atribuțiile; vizionând emisiuni pe tabletă, adoptând o poziție relaxată, cu picioarele pe scaun; necomunicând superiorilor situația de pe perimetrul monitorizat; manifestând un comportament agresiv și lipsit de respect față de colegi. Toate abaterile respective au fost consemnate în nota de serviciu întocmită de ***** - agent pază superior. Iar, veridicitatea faptelor menționate a fost confirmată prin declarațiile martorilor date în cadrul ședinței de judecată a martorilor ***** și *****.
11. A apreciat instanța de fond înscrisurile prezentate de Banaga Marcel privind pretinsa impunere a sa de către angajator la prestarea muncii peste orar în mod critic, ori, tabelele de pontaj au fost întocmite exclusiv de reclamant și nu poartă un caracter oficial, fiind opinia subiectivă a reclamantului. În acest sens, a fost constatată imposibilitatea punerii înscrisurilor respective la baza adoptării unei hotărâri de recalculare și încasare a sumelor pentru orele pretins lucrate de Banaga Marcel, deoarece orele efectiv lucrate de către acesta au fost reflectate de angajator în tabelele de pontaj oficiale, emise de către S.R.L. „Starnet", iar reclamantul a acceptat, nu a contestat orele din acestea decât după concediere.
12. În mod corespunzător, instanța de judecată nu a reținut nici un temei legal de admitere a cererii reclamantului Banaga Marcel privind anularea ordinului nr. 05/07-01 din 05.07.2024 cu privire la concediere, ori acesta nu a probat în cadrul ședinței de judecată vicierea

procedurii de emitere a ordinului respectiv sau admiterea altor încălcări din partea angajatorului, iar S.R.L. „Starnet” în cadrul examinării cauzei în fond a probat legalitatea acțiunilor sale la emiterea ordinului nr. 05/07-01 din 05.07.2024.

13. Pornind de la legalitatea ordinului nr. 05/07-01 din 05.07.2024, instanța de judecată a conchis asupra necesității respingerii pretențiilor lui Banaga Marcel privind restabilirea la locul de muncă a acestuia; achitarea salariului pentru toată perioada absenței forțate de la locul de muncă; compensarea prejudiciului moral în urma concedierii ilegale, pretențiile respective fiind subsecvente și dependente de pretenția de bază - anularea ordinului de concediere, care fiind pretenție de bază respinsă, pretențiile subsecvente au fost respinse ca neîntemeiate.

Solicitarea apelantului:

14. Nefiind de acord cu hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 02 iunie 2025, Banaga Marcel, reprezentat de avocatul Ghidirim Irina a declarat apel împotriva hotărârii instanței de fond, solicitând admiterea apelului, casarea hotărârii instanței de fond și emiterea unei noi hotărâri de admitere a acțiunii înaintate în mod integral.

Argumentele părților.

15. *În susținerea apelului*, apelantul Banaga Marcel a indicat că instanța de fond nu a apreciat corect probele privind concedierea sa ilegală prin ordinul nr. 05/07-01 din 05 iulie 2024. La data de 05.07.2024 a fost emis ordinul nr. 05/07-01 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. La data de 05.07.2025 a luat cunoștință cu ordinul de concediere, făcând mențiune cu dezacordul de concediere, iar la data de 16.08.2024, în adresa administrației a fost expediată cerere prealabilă cu solicitarea de anulare a ordinului de concediere nr. 05/07-1 din 05.07.2024, solicitând restabilirea la locul de muncă cu achitarea salariului pe toată perioada absenței forțate de la locul de muncă, dar solicitarea respectivă a rămas fără nici un răspuns. A relatat că angajatorul a încălcat în mod repetat contractul individual de muncă şi Codul Muncii, fiind impus să lucreze nu 24/24, dar dublat orele de muncă şi fiind micșorat timpul pentru odihnă. Începând cu anul 2022 până la data de 05 iulie 2024, a depășit limita admisă de Codul muncii de ore suplimentare, în anul 2022, în total 792 ore suplimentare peste programul de muncă, anul 2023-1092 ore suplimentare peste programul de muncă, anul 2024 (jumătate de an) - 492 ore suplimentare lucrate peste program, sunt orele de muncă depășite ca normă admisibilă prevăzută de art.104 alin. (5) din Codul muncii. Astfel, limita prevăzută de lege a fost depășită de 3-4 ori, ceea ce constituie o încălcare flagrantă a legislației muncii. Potrivit legislației angajatorul este obligat sa întocmească şi să aducă la cunoștința angajaților cu cel puțin 14 zile înainte, graficul de muncă, dar în documentele angajatorului în luna iulie nu este inclus pe deplin în grafic, ceea ce denotă faptul că această eliberare din funcție este la comandă, anume de către Chiperi Constantin, care este reprezentant al S.R.L. „Starnet” şi administrator „Intellect Security”.

16. Susține apelantul că nefiind de acord cu condițiile de muncă, a comunicat verbal nemulțumirea, dar de fiecare dată a fost ignorat. La data de 17.06.2024 a depus cerere către administratorul S.R.L. „Starnet”, prin care a solicitat audiență, deoarece lucra pe ture fără a fi oferit timp suficient pentru a se odihni, dar cerința sa nu a fost satisfăcută şi a stârnit nemulțumire din partea conducerii, în legătură cu aceasta i s-a aplicat sancțiune și ulterior concediere. Astfel, angajatorul S.R.L. „Starnet” de nenumărate ori a încălcat principiile de

bază ale reglementărilor raporturilor de muncă. De către angajator au fost întocmite grafice de muncă, tabele de pontaj şi registre de salarizare dublate, care nu reflectă realitatea activității sale. Prin urmare, concedierea este lovită de nulitate absolută.

17. Menționează Banaga Marcel că prin nota de serviciu din 10.06.2024, ***** a declarat că a fost surprins la serviciu dormind în noaptea 6 spre 7 iunie 2024 între ora 22.00-04.30, însă menționează apelantul că nu figurează în tabelele de pontaj şi graficul de lucru în acea zi. Prin urmare, fapta imputată nu poate fi reținută în sarcina sa. Angajatorul nu a efectuat o anchetă disciplinară, astfel cum impune legea şi jurisprudența constantă, prin care trebuiau să fie stabilite circumstanţele reale ale cazului. Ca urmare, angajatorul a emis ordinul nr. 05/07-01 de eliberare din funcție în baza art.86 lit. g) Codul muncii, iar la Casa Națională de Asigurări Sociale, angajatorul a raportat încetarea raporturilor de muncă în baza art. 85 Codul muncii, ceea ce nu corespunde adevărului, ori, angajatorul maschează realitatea, prezentând concedierea ca fiind prin acordul părților, ceea ce ar diminua șansele salariatului să demonstreze un abuz. Angajatorul este neconsecvent şi a furnizat date diferite instituțiilor statului. Această inconsecvență denotă lipsă de temei legal şi abuz. Angajatorul însuși nu este sigur pe motivul concedierii, ceea ce face ordinul nul de drept. Astfel, în tabelul de pontaj, registrul de salarii şi graficul angajatorului Banaga Marcel figurează ca prezent la muncă la data de 05 iulie 2025, ceea ce nu reflectă realitatea din ordinul de concediere. ***** era persoana care întocmea tabelul de pontaj şi graficele de muncă şi le prezenta cadrelor. Tot el, a declarat în ședința de judecată că l-a văzut pe Banaga Marcel dormind la data de 05.07.2024, însă în acte scrie că acţiunea s-a petrecut la data de 06.07.2024. Potrivit art.81 alin. (3) Codul muncii, angajatorul are obligaţia să aducă la cunoștință ordinul de concediere cel târziu în ziua încetării raporturilor de muncă, în caz contrar ordinul este ilegal. Consideră apelantul că dacă angajatorul susține ca nu era prezent în ziua respectivă la muncă, trebuia să întocmească un act privind absența sa, ori expedierea prin poștă cu scrisoare recomandată.
18. Remarcă Banaga Marcel că angajatorul a procedat la colectarea şi utilizarea imaginilor video înregistrate de camerele de supraveghere fără a respecta dispozițiile Legii nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal. Imaginea unei persoane constituie date cu caracter personal, iar filmarea salariatului la locul de muncă echivalează cu prelucrarea acestor date. Angajatorul este obligat să informeze salariatul despre scopul instalării camerelor video și despre modul de utilizare a înregistrărilor, să înregistreze sistemul de supraveghere la Centru Naţional pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal, să nu folosească imaginile în alte scopuri decât cele declarate. La caz, angajatorul a utilizat imaginile video pentru aplicarea unei sancțiuni disciplinare şi concediere, fără să existe informare prealabilă, fără respectarea principiilor de legalitate, transparentă si proporționalitate. Această situație constituie o încălcare atât a legislației muncii, cât şi a normelor de protecție a datelor cu caracter personal şi atrage nulitatea probelor obţinute în acest sens.
19. Afirmă că în perioada de timp când i-a fost modificat graficul de muncă la 24 ore, în spațiul în care lucra, acolo lua masa, vorbea la telefon cu familia, își schimba hainele, şi în tot acest timp era monitorizat pe cameră. Nefiind de acord cu acţiunile angajatorului, și anume înregistrările, la data de 11.07.2024 s-a adresat cu o cerere către compania respectivă, prin care a solicitat să îi fie comunicate scopul şi temeiul legal al monitorizării video. Niciodată nu a fost comunicat scopul şi temeiul legal al instalării dispozitivului video la postul nr. 3 unde activa 12 ore, iar ulterior, din 2022 şi 24 ore.

20. Consideră apelantul că în acest fel, au fost încălcate grav prevederile art. 28, art. 55 din Constituția Republicii Moldova, statul respectând şi protejând viața intimă, familială şi privată. Astfel, în scopul asigurării drepturilor şi libertăților omului şi cetățeanului, în procesul prelucrării datelor cu caracter personal ale salariatului, angajatorul este obligat să respecte cerinţele art. 91 Codul Muncii. Articolul 94 din Codul Muncii prevede răspunderea pentru încălcarea normelor privind obținerea, păstrarea, prelucrarea şi protecția datelor personale ale salariatului, poartă răspunderea conform legislației în vigoare. Prelucrarea datelor cu caracter personal în raporturile de muncă, inclusiv supravegherea video, este reglementată atât de prevederile Legii privind protecția datelor cu caracter personal, cât şi de prevederile art. 91-94 din Codul muncii.
21. Susține apelantul că potrivit deciziei nr. 06 din 13.01.2025 CNPDCP al RM a constat că angajatorul nu este în drept să instaleze dispozitive de supraveghere video sau să înregistreze audio în cazul în care acestea sunt poziționate spre spațiul de lucru al angajatului. Dispozitivele de supraveghere video urmează a fi poziționate în aşa fel încât să fie captate doar mâinile angajatului, însă nu şi spațiul de muncă şi să utilizeze imaginile video în scop de sancționare disciplinară sau supraveghere privind orele petrecute la serviciu. Potrivit raționamentelor CEDO, spaţiul de lucru, adică biroul, precum şi bunurile din acesta ce vizează un anumit angajat, sunt asimilate noțiunii de inviolabilitate de domiciliu, în acest sens, persoana poate miza pe asigurarea intimității în spaţiul de muncă, iar angajatorul urmează să aprecieze disciplina de muncă prin utilizarea dispozitivelor de supraveghere video cu un grad de discreție corespunzător. Un interes legitim pentru instalarea camerei de supraveghere video poate fi doar o situatei reală de pericol, cum ar fi daune grave produse în trecut. Prin decizia emisă, CNPDCP a reținut faptul că dispozitivul de supraveghere video instalat la locul de muncă şi anume, în interiorul spațiului Postului nr. 3 de pe teritoriul S.R.L. „Starnet" este poziționat spre spaţiul de muncă al angajatului, ceea ce constituie o măsură excesivă şi disproporțională în raport cu scopul declarat de S.R.L. „Starnet".
22. Invocă apelantul că potrivit prevederilor art. 91 Codul muncii, în scopul asigurării drepturilor şi libertăților omului şi cetățeanului, în procesul prelucrării datelor cu caracter personal ale salariatului, angajatorul şi reprezentanții lui sunt obligați să respecte următoarele cerințe: f) la adoptarea unei decizii care afectează interesele salariatului, angajatorul nu are dreptul să se bazeze pe datele personale ale salariatului obţinute exclusiv în urma prelucrării automatizate sau pe cale electronică. Potrivit art. 4 alin. (1) lit. a), c) din Legea cu privire la protecția datelor cu caracter personal, angajatorul nu are dreptul de a poziționa camera video spre spaţiul de lucru al angajatului, ceea ce s-a constat că a făcut angajatorul S.R.L. „Starnet", prin intermediul dispozitivului de supraveghere video instalat la postul nr. 3. Potrivit Legii nr. 133/2011, datele cu caracter personal care fac obiectul prelucrării prin intermediul unui sistem de supraveghere video, trebuie să fie prelucrate în mod corect şi conform legii, adecvat, pertinent şi neexcesiv în ceea ce priveşte scopul, pentru care sunt colectate şi/sau prelucrate ulterior, respectiv, camerele video trebuie să fie orientate către spaţiul privat, evitând intimidarea vecinilor sau a altor persoane cu acest tip de dispozitiv.
23. Indică Banaga Marcel că potrivit deciziei nr. 06 din 13.01.2025 al CNPDCP, angajatorul a fost recunoscut vinovat de contravenția prevăzută de art. 74/1 alin. (1) Cod contravențional, nerespectarea condițiilor de bază pentru prelucrarea, stocarea şi utilizarea datelor cu caracter personal. Această decizie confirmă în mod oficial că angajatorul a colectat şi utilizat imaginile video în mod abuziv, fără informarea salariatului, cu încălcarea principiului de

legalitate, transparență şi proporționalitate. Prin urmare, probele obţinute din aceste înregistrări sunt lovite de nulitate, iar utilizarea lor pentru aplicarea sancțiunii disciplinare şi concediere contravin legislației muncii şi legislației privind protecția datelor cu caracter personal. Decizia nr.06 din 13.01.2025 a CNPDCP a confirmat caracterul ilegal al camerelor video, ceea ce demonstrează abuzul angajatorului.

24. Mai susține apelantul că angajatorul a invocat pretinsa adormire la serviciu, însă se contrazice prin faptul că în tabelele de pontaj şi graficul de lucru în acea zi, Banaga Marcel nu figura. Mai mult, nu există procese-verbale de constatare, iar probele video au fost obţinute ilegal şi nu pot constitui mijloc de probă valabil. La serviciu s-a prezentat la data de 06 iunie 2024 în regim de 24 ore, fără a fi informat că fusese concediat cu o zi înainte. Ceea ce dovedește că angajatorul a încălcat art. 81 alin. (2) şi (3) Codul muncii, prin necomunicare la timp, care trebuie să fie cel târziu în ziua încetării raporturilor de muncă. De asemenea, martorul ***** Oleg, audiat la 16.04.2025, a oferit depoziții contradictorii şi neveridice încurcând data şi ora, ceea ce pune sub semnul întrebării temeinicia hotărârii primei instanțe.
25. *La data de 23 martie 2026, intimatul S.R.L. „Starnet", reprezentat de avocatul Jigău Radu a depus referință asupra cererii de apel,* solicitând respingerea acesteia ca neîntemeiată, însă referința nu poate fi luată în considerare, deoarece a fost depusă peste termenul de decădere stabilit de instanța de apel.
26. În ședința instanței de apel, apelantul Banaga Marcel și reprezentantul acestuia, avocatul Ghidirim Irina au susținut cererea de apel, solicitând admiterea acesteia pe motivele indicate în cererea de apel.
27. Reprezentantul intimatului S.R.L. „Starnet", avocatul Jigău Radu a solicitat respingerea cererii de apel, pe motiv că este declarativ și nu conține nici o informație nouă, în cadrul anchetei apelantul nu a negat că a dormit la serviciu dar a obiectat că angajatorul nu a avut dreptul să filmeze, martorul Pantîr a dat declarații din ce a văzut pe video, era chemat pe rație și apelantul nu răspundea, nu reacționa la mesaje.respingerea cererii de apel, pe motivele invocate în referință.

Aprecierea instanței de apel.

28. *Analizând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces și a materialelor din dosar, Colegiul consideră apelul declarat ca fiind neîntemeiat și care urmează a fi respins, din următoarele considerente.*
29. În conformitate cu art. 373 Cod de procedură civilă, *instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor şi obiecțiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanțelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanță. În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces. În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanța de apel se pronunță în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanță. Instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel. Apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situație mai dificilă decât aceea din hotărârea atacată cu apel, cu excepția cazurilor când consimte şi când hotărârea este atacată şi de alți participanți la proces".*
30. Potrivit art. 385 alin. (1) lit. a) Cod de procedură civilă, *instanța de apel, după ce judecă*

apelul, este în drept să respingă apelul şi să menţină hotărârea primei instanţe.

31. Completul de judecată reține că instanța de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reținându-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însușirea motivelor instanței inferioare. (Hirro Balani c. Spaniei, nr. 18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29.05.1997 §43).
32. Potrivit recomandărilor Avizului nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenția Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătorești, o motivare şi o analiză clară sunt cerințele fundamentale ale hotărârilor judecătorești şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil.
33. Totodată, Colegiul judiciar consideră necesar să menționeze că nu va formula un răspuns detaliat pentru fiecare argument al apelantului, ci va analiza doar motivele decisive pentru soluționarea prezentei cauze (a se vedea Gard Ruiz vs Spania (Marea Cameră), 21 ianuarie 1999, parag.26, Moreira Fereira vs Portugalia (nr.2) (Marea Cameră), 11 iulie 2017, parag.84,98).
34. Conform prevederilor art. 118 alin. (1) Cod de procedură civilă, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale, dacă legea nu dispune altfel.*
35. În conformitate cu art. 130 alin. (1) Cod de procedură civilă, *instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.*
36. Colegiul Civil, Comercial și de Contencios administrativ al Curții de Apel Centru, ținând cont că obiect al prezentului apel, așa cum rezultă din instrumentul respectiv de atac, reprezintă dezacordul apelantului cu hotărârea primei instanțe, va verifica legalitatea și temeinicia hotărârii atacate în limitele respective.
37. Astfel, probatoriul administrat în speță atestă că la data de 01 februarie 2022, între S.R.L. „StarNet Soluții” și Banaga Marcel, a fost încheiat contractul individual de muncă, potrivit căruia, Banaga Marcel este angajat în cadrul S.R.L. „Starnet” în calitate de Agent Pază, Departamentul Administrativ, Serviciul Gestiune Clădire, Echipa Securitate (f.d.8-10 V. I). Ulterior, la data de 05.07.2024 de către S.R.L. „Starnet” a fost emis ordinul nr. 05/07-01 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. (f.d.11-12 V. I). La data de 16.08.2024 de către Banaga Marcel a fost înaintată o cerere prealabilă către administrația S.R.L. „Starnet”, prin care solicită anularea ordinului de concediere nr. 05/07/-1 din data de 05.07.2024 a lui Banaga Marcel, restabilirea acestuia la locul de muncă, cu achitarea salariului pentru toată perioada absenței forțate de la muncă (f.d.14 verso V. I).
38. S-a mai constatat că în temeiul notei de serviciu din 10 iunie 2024, întocmită de *****, Agent de pază Superior, Echipa Securitate, Serviciul Gestiune Clădire, Departamentul Administrativ, salariatul din subordinea sa - Banaga Marcel, Agent Pază din cadrul Echipei Securitate, Serviciul Gestiune Clădire, Departamentul Administrativ a dat dovadă de încălcarea disciplinei în muncă, fiind observat dormind la serviciu în noaptea 06-07 iunie 2024, în intervalul orelor 22:00 - 04:30, și având în vedere specificul funcției de Agent pază, acțiunea Reclamantului a fost calificată de către angajator abatere disciplinară prin prisma încălcării fișei postului și regulamentului intern. În cadrul anchetei de serviciu, la solicitarea explicațiilor în scris pe marginea abaterii disciplinare constatate, Banaga Marcel a indicat obiecția: „[...] nu sunt de acord ce este scris [...]”, iar la data de 17 iunie 2024 Banaga

Marcel a oferit explicația în care invocă multiple argumente, unele din care nu se referă nemijlocit la abaterea disciplinară în cauză, iar cu referire la fapta comisă a expus următoarea afirmație „Se încalcă Codul Muncii al RM prin a) art. 21; b) art. 91-94; c) Art. 102, d) art. 103” și, a argumentat în explicația sa, că „Angajatorul nu are voie să utilizeze imaginile video în scop de sancționare disciplinară sau de supraveghere privind orele petrecute la serviciu”.

39. La emiterea ordinului de concediere, s-a reținut că dormind la serviciu în noaptea 06-07 iunie 2024, în intervalul orelor 22:00 - 04:30, apelantul Banaga Marcel a încălcat obligațiile de la pct. 2.12 lit. a-c) din contractul de muncă din 10.02.2022; pct. 3, 4, 7 și 14 din fișa funcției (inclusiv obligațiile de patrulare și verificare a obiectului luat sub pază în fiecare oră, monitorizarea respectării ordinii publice în raza postului păzit, patrularea și verificarea obiectului păzit în fiecare oră); pct. 3.5, 4.1 din Regulamentul intern și pct. 2, 8 din Codul de Etică, dar și sancționarea anterioară pe parcursul unui an calendaristic, prin Ordinul din 23.10.2023 cu avertisment (f. d. 11 Vol. I)
40. Potrivit prevederilor art. 206 alin. (1) Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei muncii, angajatorul poate aplica sancțiuni disciplinare, inclusiv concedierea.
41. Art. 209 alin. (1) Codul muncii stabilește că 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.
42. În conformitate cu art. 210 alin. (2) Codul muncii, ordinul sancțiunii disciplinare sub formă de concediere se aplică cu respectarea art. 81 alin. (3), se comunică salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării.
43. Conform art. 81 alin.(3) din Codul Muncii se stabilește că contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu.
44. Conform art. 86 alin.(1) lit. g) din Codul Muncii: concedierea constituie desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar.
45. După cum se constată din materialele cauzei, angajatorul a emis ordinul de concediere în privința lui Banaga Marcel la data de 05.07.2024 și i l-a adus la cunoștință imediat în ziua în care acesta era programat să fie prezent la serviciu, respectiv la data de 06.07.2024. Ordinul nr. 05/07-01 din 05.07.2024, cu privire la desfacerea contractului individual de muncă a fost emis în baza prevederilor art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii, prevedere care oferă dreptul angajatorului de a desface contractul individual de muncă în cazul în care se constată încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.
46. Relevant în acest sens, se constată că în baza ordinului nr. 23/10-01 din 23 octombrie 2023, angajatorul a dispus sancționarea lui Banaga Marcel cu sancțiune, avertisment, deoarece s-a constatat că în perioada 06.07.2023-15.10.2023, Banaga Marcel nu și-a îndeplinit corespunzător atribuțiile de serviciu, cum ar fi: monitorizarea continuă a perimetrului obiectivului aflat sub pază; patrularea și verificarea periodică a obiectivului la interval de o oră; raportarea situației prin stația radio către superiori sau către postul I. În această

perioadă, 06.07.2023-15.10.2023, Banaga Marcel a fost surprins în mod repetat dormind la post în timpul serviciului; vorbind la telefon în loc să își îndeplinească atribuțiile; vizionând emisiuni pe tabletă, adoptând o poziție relaxată, cu picioarele pe scaun; necomunicând superiorilor situația de pe perimetrul monitorizat; manifestând un comportament agresiv și lipsit de respect față de colegi. Abaterile în cauză au fost consemnate în nota de serviciu întocmită de *****, agent pază superior, fiind confirmate și prin declarațiile martorului ***** date în cadrul ședinței de judecată în instanța de fond, explicațiile scrise ale colegilor de serviciu ale apelantului Banaga Marcel: Buzadji Rodion, Cuculescu Gheorghe și Răileanu Ștefan.

47. În acest sens, instanța de apel va respinge alegațiile apelantului Banaga Marcel precum că la emiterea ordinului nr. 05/07-01 din 05.07.2024 nu a fost respectată procedura legală de emitere a acestuia, ori, aplicarea sancțiunii disciplinare s-a realizat cu respectarea termenului prevăzut de art. 209 alin. (1) Codul muncii, potrivit căruia sancţiunea se aplică imediat după constatarea abaterii, dar nu mai târziu de o lună de la data constatării acesteia. Abaterea fiind constatată la 07 iunie 2024, ordinul de concediere a fost emis la 05 iulie 2024, în interiorul termenului legal. Mai mult, ordinul de concediere a fost emis şi comunicat în condițiile art. 210 alin.(2) coroborat cu art. 81 alin.(3) din Codul muncii, fiind adus la cunoștința salariatului sub semnătură, în termenul prevăzut de lege. Astfel, criticile apelantului cu privire la pretinsele acțiuni care contravin normelor legale sunt declarative, fără a fi combătute de argumente concrete.
48. În partea ce ține de argumentarea apelantului cu privire la utilizarea mijloacelor de supraveghere video care au fost la baza ordinului contestat, la examinarea cauzei s-a constatat că sistemul de supraveghere video a fost instituit de angajator în scopuri legate de asigurarea securității bunurilor şi a persoanelor, precum şi de prevenirea riscurilor profesionale, în conformitate cu obligațiile ce îi revin potrivit legislației în domeniul securității şi sănătății în muncă.
49. Instanța de apel nu exclude o posibilă încălcare a dreptului salariatului prin faptul că a fost instalată o cameră de supraveghere la postul nr. 3 unde ultimul se afla la locul de muncă, însă pe lîngă faptul că decizia CNPPD din 13.01.2025 s-a invocat a fi contestată (f. d. 15 Vol. II), se reține că anterior concedierii, apelantul Banaga Marcel nu a invocat obiecții la instalarea acestui dispozitiv, acesta neavând caracter ascuns conform art. 146 Codul de procedură civilă. Concomitent, referitor la constatarea că apelantul a dormit la serviciu în noaptea 06-07 iunie 2024, în intervalul orelor 22:00 - 04:30, această faptă se confirmă și prin nota informativă și declarațiile date în calitate de martor de ***** în ședința primei instanțe, care a explicat că în fiecare dimineață martorul primea raportul de la superiorul de schimb, că pe timpul serviciului au fost admise anumite încălcări. Ulterior responsabilul de camerele video verifica informația și dacă aceasta se confirma, filmulețul se selecta și se repartiza într-o mapă aparte care ulterior se raporta conducerii, iar pe data de 5 iulie de asemenea a fost stabilit somn la serviciu. Mai mult, cele enunțate nu au fost negate de apelant în momentul în care i s-au cerut explicații, *ultimul apărându-se prin încălcarea datelor cu caracter personal, dar nu prin lipsa faptei disciplinare imputate, pe care nu a negat-o.*
50. Concomitent, nu pot fi admise alegațiile apelantului referitor la contradicțiile în declarațiile martorului *****, precum că acesta a confirmat somnul în timpul serviciului din 05 iulie 2024 pe cînd primul a fost sancționat pentru noaptea din 06 spre 07 iunie 2024, or din modul de formulare a întrebării din ședință coroborat cu faptul că la 05 iulie a fost emis ordinul de concediere care se referă inclusiv și la fapta din 06-07 iunie 2024, este cert că martorul a

vizat inclusiv fapta din data de 06 spre 07 iunie 2024.

51. Din aceleași considerente nu pot fi admise argumentele referitor la obiecțiile ce țin de sancționarea apelantului cu avertisment din data de 23 octombrie 2023, deoarece, pe lîngă înregistrările video, se atestă la dosar notele informative ale agentului superior de pază *****, proces-verbal de constare a pagubei, explicațiile scrise ale colegilor de serviciu ale apelantului Banaga Marcel: Buzadji Rodion, Cuculescu Gheorghe și Răileanu Ștefan – probe din care se relevă mai multe încălcări care au constituit temei de sancționare cu avertismentul (f.d. 18-31 Vol. III).
52. Referitor la munca suplimentară efectuată asupra căreia indică Banaga Marcel, se constată că faptul dat nu a constituit temei de desfacere a contractului individual de muncă, concedierea fiind dispusă drept sancțiune disciplinară pentru încălcarea obligațiilor de muncă. Înscrisurile prezentate de către apelant cu privire la pretinsa impunere de către angajator la prestarea muncii peste orar, nu pot fi apreciate în modul corespunzător, ori acestea au fost întocmite manual de către reclamantul Banaga Marcel, fără a purta un caracter oficial. Ori, evidența timpului de muncă reprezintă o obligație legală a angajatorului, aceasta fiind reflectată prin documente legale, precum graficele de lucru, tabelele de pontaj şi registrele de salarizare. În aceste condiții, simpla invocare a unor cifre privind orele suplimentare, fără susținerea prin documente oficiale sau alte mijloace de probă pertinente şi admisibile, nu poate conduce la concluzia încălcării dispozițiilor art. 100-104 Codul muncii, ori de către reclamantul Banaga Marcel nu a fost făcută dovada prestării muncii suplimentare în condițiile şi în volumul pretins, conform art. 118 Cod de procedură civilă.
53. Astfel, contrar argumentelor invocate de apelant, în susținerea cărora invocă înscrisuri unilaterale, Completul de judecată reține că, pe lîngă actele întocmite de angajator conform legislației muncii, acestea se coroborează cu declarațiile martorilor audiați în primă instanță. Astfel, fiind audiată în calitate de martor *****, aceasta a declarat că, lui Banaga Marcel i-au fost achitate toate plățile conform orelor lucrate, în conformitate cu legislația muncii, au fost stabilite tarifele pentru orele de zi, iar pentru orele de noapte coeficientul a fost de 0.5, în zilele de sărbători, coeficientul era 2.0., în caz de cumulare și altor funcții se cumula tarif dublu, în fiecare lună, la achitarea salariului, angajatului i se eliberează extras din contul salariat, cu indicarea sumelor transferate și a tuturor reținerilor, iar Banaga Marcel cunoștea foarte bine câte ore lucra lunar și dacă i se achita corect salariul. Declarații similare a dat și *martorul* *****.
54. Concomitent, contrar alegațiilor invocate de apelant, ponderea încălcărilor disciplinare constatate, numărul acestora și perioada pe parcursul cărora s-au extins, determină concluzia că concedierea este proporțională încălcărilor admise.
55. Justificat a constat prima instanță, contrar argumentelor invocate de apelant că din din probatoriul anexat la dosar, se confirmă că angajatorul a emis ordinul de concediere a reclamantului la data de 05.07.2024 și i l-a adus la cunoștință imediat în ziua în care acesta era programat să fie prezent la serviciu, respectiv la data de 06.07.2024. În acest sens se atestă că, potrivit rapoartelor de predare-primire a postului de pază, agentul de pază Banaga Marcel, în perioada de 23.06.2024-07.07.2024, a fost prezent doar la datele de 23.06.2024, 27.06.2024, 30.06.2024, și 04.07.2024, urmînd ca următoarea dată programată pentru a se prezenta la serviciu să fie la 06.07.2024, iar rapoartele de predare-primire a postului de pază indică faptul că acestea au fost rectificate ulterior concedierii lui Banaga Marcel, avînd drept scop corectarea și reprogramarea activității colegilor rămași, care au preluat atribuțiile

reclamantului.

56. Colegiul judiciar reține că restul argumentelor invocate în cererea de apel, au un caracter formal și nicidecum nu constituie temei de reconsiderare a concluziilor formulate de prima instanță, respectivă nu infirmă legalitatea ordinului de concediere și pretențiile subsecvente, or cele două ordine de sancționare au la bază probe concludente și suficiente, ce confirmă legalitatea și temeinicia acestora.
57. *Completul de judecată, verificând legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate prin prisma argumentelor invocate în apel și, raportându-le la suportul probatoriu, constată că instanța de judecată ierarhic inferioară, justificat și echitabil, pronunţându-se asupra tuturor aspectelor importante, având în susținere cadrul legal aplicabil în speță, a ajuns la concluzia de respingere a solicitărilor respective.*
58. În aceste condiții, instanța de apel constată că prima instanță a aplicat corect normele de drept material și procesual incidente, a realizat o apreciere judicioasă a probelor administrate și a motivat concludent soluția de respingere a acțiunii.
59. Prin urmare, Colegiul Civil, Comercial și de Contencios administrativ al Curții de Apel Centru conchide că motivele invocate în apel nu sunt de natură să răstoarne concluziile instanței de fond și nu relevă încălcări de drept sau erori de apreciere care să justifice modificarea ori casarea hotărârii atacate, motive pentru care va respinge cererea de apel declarată de Banaga Marcel, reprezentat de avocatul Ghidirim Irina, cu menținerea hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 02 iunie 2025, pronunțată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Banaga Marcel către S.R.L. „Starnet”, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă repararea prejudiciului cauzat și încasarea cheltuielilor de judecată.
60. În conformitate cu prevederile art. 385 lit. a), art. art. 389-390 Cod de procedură civilă, Colegiul Civil, Comercial şi de Contencios administrativ al Curţii de Apel Centru -

D E C I D E :

Se respinge cererea de apel declarat de Banaga Marcel, reprezentat de avocatul Ghidirim Irina.

Se menţine hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 02 iunie 2025, pronunțată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Banaga Marcel către S.R.L. „Starnet”, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă repararea prejudiciului cauzat și încasarea cheltuielilor de judecată.

Decizia este definitivă din momentul emiterii, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție, în termen de două luni de la data comunicării deciziei integrale, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Președintele completului,
judecătorul Dimitriu Serghei

Judecătorii Gîrleanu Violeta

Roșca Constantin