Dosar nr. 2-24090258-12-2-13082024-1 (2-10852/24)

H O T Ă R Â R E
în numele Legii

24 martie 2025 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău, sediul Centru,
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Russu Natalia
Grefier Țînor Svetlana

examinând în ședință publică, în limba română, în procedură contencioasă, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată înaintată ***** împotriva ”VITASANMAX” S.R.L., cu privire la anularea Ordinul nr. 108 ”p” din 01 iulie 2024 cu privire la constituirea comisiei pentru cercetarea de serviciu a abaterii disciplinare, anularea Ordinului nr. 112 ”p” din 08 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ”mustrare”, anularea Ordinului nr. 113 ”p” din 09 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ”mustrare aspră”, anularea Ordinul nr. 113/1 ”p” din 10 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ”concedierea”, restabilirea în funcția de Asistent director adjunct (logistică depozite) din cadrul Societății cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L., încasarea salariului pentru perioada de absență forțată, încasarea prejudiciului moral,

constată:

Argumentele participanților la proces.

1. Prin cererea de chemare în judecată înregistrată pe rolul instanței la 12 august 2024, sub nr. 05-3/3-30005, reclamantul ***** a chemat în instanța de judecată pârâta ”VITASANMAX” S.R.L., solicitând anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția de asistent director-adjunct, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea acțiunii, reclamantul învederează că, în fapt, prin ordinul nr. 75/2023 din 20 decembrie 2023, a fost angajat în cadrul întreprinderii ”VITASANMAX” S.R.L. în calitate de asistent director adjunct și anume în domeniul logisticii și depozite. Până la semnarea contractului individual de muncă a activat o perioadă în termen de probă. Inițial până la angajare, a fost stabilit salariul de 6000,00 lei și suma 15 000 lei pe care o va primi în plic la finele fiecărei luni. Indică faptul că, în

așa mod a activat până în luna iulie 2024 când au început careva neînțelegeri cu administrația, și anume nu primea salariul pentru luna mai iunie și iulie. Prin ordinul nr. 109 ”p” din 01 iulie 2024 a fost suspendat contractul individual de muncă, pe durata anchetei de serviciu, care a fost pornită în baza raportului șefului secției de securitate cu privire la careva abateri disciplinare. La data de 10 iulie 2024, a fost chemat la serviciu unde a fost anunțat despre încetarea raporturilor dc muncă cu întreprinderea dată, însă fără a primi la mână careva acte, sau ordin, fiind motivat faptul dat că nu este șeful și actele nu sunt semnate, ulterior le va primi. Astfel, prin intermediul poștei la data de 22 iulie 2024 a fost primită doar „Informația din 10 iulie 2024 cu privire la veniturile calculate și achitate în folosul persoanei fizice”. Susține că, pe parcursul activității sale, și-a îndeplinit corect atribuțiile sale de serviciu, nu a avut careva încălcări, ba chiar mai mult, a depistat careva neclarități în produsele din depozite și a scos acest fapt la iveală, care și consideră că este motivul din care a fost concediat. Prin ordinul nr. 108 din 01 iulie 2024, a fost constituită comisia de cercetare a abaterii disciplinare, care până în cele din urmă nu a adus la cunoștință exact ce au întreprins în cadrul anchetei de serviciu, dar a fost clar că a fost concediat după data de 10 iulie 2024. Consecvent, art. 90 alin.(2) și (3) din Codul muncii specifică că, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului. Indică că, atât legislația muncii, cât și jurisprudența reglementează obligația 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. Având în vedere că a fost concediat ilegal, cu încălcarea legislației în vigoare, i s-a reținut plata salariului, consideră că suma de 200000 lei constituie o sumă echitabilă în coraport cu suferințele suportate.

3. *În drept*, reclamantul a fundamentat cererea de chemare în judecată în temeiul dispozițiilor de la art. art. 45, 90, 208, 210, 348 din Codul muncii și **a solicitat** a anula ordinul prin care ***** a fost concediat, ca fiind ilegal, a restabili pe ***** în funcția de asistent director adjunct în cadrul întreprinderii ”VITASANMAX” S.R.L., a încasa de la întreprinderea ”VITASANMAX” S.R.L. în folosul lui ***** salariul pentru perioada de absență forțată, a încasa de la întreprinderea ”VITASANMAX” în folosul lui ***** prejudiciul moral 200000,00 lei și a încasa cheltuielile de judecată și cheltuielile de asistență juridică.

4. ***În cadrul ședinței de judecată, prin încheierea protocolară din 20 noiembrie 2024, a fost acceptată pe rol cererea de chemare în judecată modificată în sensul majorării pretențiilor. (f.d. 63, 56-61)***
5. În motivare, suplimentar, reclamantul Cernobrioviuc Ion a invocat că, pe 08 iulie 2024, Directorul ”VITASANMAX” S.R.L. a emis ordinul 112 ”p” cu privire la aplicarea sancțiunii lui ***** - asistent director adjunct (logistică depozite) cu următorul conținut: se sancționează disciplinar prin aplicarea mustrării conform art. 206 alin. (1) lit b) al Codului Muncii. Pe 09 iulie 2024, Directorul ”VITASANMAX” S.R.L. emite ordinul 113”p” cu privire la aplicarea sancțiunii lui ***** - asistent director adjunct (logistică depozite) cu următorul conținut: ***** se sancționează disciplinar prin aplicarea mustrare aspră conform art. 206 alin. (1) lit c) al Codului Muncii. Pe 10 iulie 2024, Directorul ”VITASANMAX” S.R.L. emite ordinul 113/1 ”p” cu privire la aplicarea sancțiunii dlui ***** - asistent director adjunct (logistică depozite) cu următorul conținut: ***** se sancționează disciplinar concedierea în temeiurile prevăzute de art. 86 lit. g) conform art. 206 alin. (1) al Codul Muncii al Republicii Moldova. Ca probe au fost prezentate Actul de constatare din 08 iulie 2024, Actul de constatare din 09 iulie 2024, Actul de constatare din 10 iulie 2024. Consideră că sancțiunea disciplinară ”mustrare”, ”mustrare aspră,, ”concedierea” în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g) au fost aplicate neîntemeiat, ca consecință urmează să fie restabilit în funcția de asistent director adjunct (logistică depozite) cu încasarea salariului pentru perioada 10 iulie 2024 până în prezent. Relevă că, codul muncii nu conține o enumerare expresă a abaterilor disciplinare. Acestea rezultă din încălcarea obligațiilor asumate de către salariat, încălcarea contractului individual de muncă, încălcarea fișei de post. Or, nici contractul individual de muncă, nici fișa de post nu pot servi temei de drept al aplicării sancțiunii disciplinare, acestea constituind temeiuri de fapt din care se pot deduce abaterile disciplinare. Studiind conținutul ordinul 112 ”p” din 08 iulie, ordinul 113 ”p” din 09 iulie, ordinul 113/1 ”p” din 10 iulie, consideră dificil de observat că angajatorul ”VITASANMAX” S.R.L. a respectat întocmai prevederile art. 210 din Codul muncii, în ordin lipsesc temeiurile de fapt și de drept, nu este indicat termenul în care sancțiunea poate fi contestată, ca consecință, nu a fost respectat prevederile art. 210 din Codul Muncii. Mai relevă că, la materialele dosarului civil, nu există nicio confirmare care să ateste faptul, că angajatorul a cerut explicații de la salariat. Angajatorul nu a organizat Ancheta de serviciu, limitându-se doar la actele de constatare, circumstanțe care nu au fost introduse în ordinele ordinul 112 ”p” din 08 iulie, ordinul 113 ”p” din 09 iulie, ordinul 113/1 ”p” din 10 iulie. Nu în ultimul rând Comisia de anchetă constituită în baza ordinului nr.

108 ”p” din 01 iulie 2024 nu a prezentat raport de cercetare care trebuia adus la cunoștință salariatului. Consideră că a demonstrat cu certitudine că Ordinul nr. 112 ”p” din 08 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii dlui ***** - asistent director adjunct (logistică depozite), Ordinul nr. 113 ”p” din 09 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinarea dlui ***** - asistent director adjunct (logistică depozite), Ordinul nr. 113/1 ”p” din 10 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere dlui ***** - asistent director adjunct (logistică depozite), au fost emise fără a se respecta prevederile legii și fără a respecta drepturile salariatului. Atrage atenția că din conținutul ordinului nu este clară baza faptică, ce abateri disciplinare au fost comise de către el, de ce abaterile respective nu sunt oglindite în ordin, de ce nu s-a cerut explicații de la *****. Referitor la Ordinul nr. 109 ”p” din 01 iulie 2024 cu privire la suspendarea Contractului Individual de Muncă consideră necesar de menționat că potrivit art. 78 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului: pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condițiile prezentului cod; În Ordinul nr. l09 ”p” din 01 iulie 2024 nu este indicată perioada efectuării anchetei de serviciu, nu este indicat motivul suspendării, circumstanțele de fapt și de drept. Ca consecință suspendarea activității salariatului a fost ilegală prin privarea de posibilitatea de a munci. Susține că, la caz, urmează de reținut prevederile art. 90 din Codul muncii, astfel potrivit Contractului Individual de Muncă salariul reclamantului a constituit 7300 lei lunar. Restanța la salariu la ziua de 20 noiembrie 2024 constituie iulie 2024 - octombrie 2024 = 4 luni X 7 300 lei = 29 200 lei, 01 noiembrie 2024 - 20 noiembrie 2024 = 20 de zile = 4 866 lei, total 29 200 + 4 866 tei = 34 066 lei. Indică că, art. 90 alin.(2) și (3) din Codul muncii specifică că, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului. Atât legislația muncii, cât și jurisprudența reglementează obligația 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.

6. Reclamantul ***** a solicitat prin cererea de chemare în judecată modificată a anula Ordinul nr. 109 ”p” din 01 iulie 2024 cu privire la suspendarea Contractului Individual de Muncă a dlui ***** - Asistent director adjunct (logistică depozitare) nr. 75/2023 din 20 decembrie 2023, începând cu 01 iulie 2024, ca ilegal, a anula Ordinul nr. 108 ”p” din 01 iulie 2024 cu privire la constituirea comisiei pentru

cercetarea de serviciu a abaterii disciplinare a dlui *****, ca ilegal, a anula Ordinul nr. 112 ”p” din 08 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii dlui ***** - Asistent director adjunct (logistică depozitare) - MUSTRARE conform art. 206 alin. (1) litera b) al Codului Muncii, ca ilegal, a anula Ordinul nr. 113 ”p” din 09 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii dlui ***** - Asistent director adjunct (logistică depozitare) - MUSTRARE ASPRĂ conform art. 206 alin. (1) litera b) al Codului Muncii, ca ilegal, a anula Ordinul nr. 113/1 ”p” din 10 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de CONCEDIERE dlui ***** - Asistent director adjunct (logistică depozitare) prin care a fost concediat ca ilegal, a restabili pe ***** în funcția de Asistent director adjunct (logistici depozitare) din cadrul ”VITASANMAX” S.R.L., a încasa de la ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul ***** salariul pentru perioada de absență forțată în mărime de 34 066 lei, a încasa de la ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul ***** prejudiciul moral în mărime de 200 000 lei. (f.d. 61)

7. ***La 02 decembrie 2024, prin intermediul Direcției evidență și documentare procesuală a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, pârâta ”VITASANMAX” S.R.L. a depus referință la cererea de chemare în judecată, cu anexe. (f.d. 64-72)***
8. Întru dezvoltarea criticilor din referință, pârâta a invocat că la data de 20 decembrie 2023, între ”VITASANMAX” S.R.L. (Angajator) și ***** (Salariat) a fost încheiat contractul individual de muncă. Potrivit contractului de muncă, ***** a fost angajat în funcție de Asistent director adjunct La 01 iulie 2024, Șef secție securitate a prezentat administratorului ”VITASANMAX” S.R.L. Raportul cu privire la abaterile disciplinare admise de dl. ***** Asistent director adjunct (logistică depozite) în perioada 03 iunie 2024-28 iunie 2024. Referitor la cerința privind anularea Ordinului nr. 109 ”p” din 01 iulie 2024 cu privire la suspendarea Contractului Individual de Muncă a dlui ***** - Asistent director adjunct (logistică depozitare) nr. 75/2023 din 20 decembrie 2023, începând cu 01 iulie 2024, ca ilegal, o consideră ca neîntemeiată și nu este indicat norma de drept din Codul Muncii care impune anularea ordinului cu privire la suspendare. Pentru cercetarea abaterilor disciplinare admise de dl. *****, Angajatorul a dispus suspendarea Contractului Individual de Muncă, fiind în acest sens emis Ordinul nr. 109 ”p” din 01 iulie 2024. Conform art. 76 alin. (4) Codul Muncii, Suspendarea contractului individual de muncă și reluarea activității de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 76 lit. a), b) și d) și art. 78 alin. (1) lit. d1) și e), se face prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură. Ordinul nr. 109 ”p” din 01 iulie 2024 cu privire la suspendarea contractului de muncă i-a fost adus la cunoștință dlui ***** la 05 iulie 2024, ce se atestă prin

semnătura acestuia în Anexă nr.1. Susține că, nu poate fi reținut argumentul reclamantului, precum că, citează: ”nu este indicată perioada efectuării anchetei de serviciu, nu este indicat motivul suspendării, motivele de fapt și de drept”. Aceste argumente se combat prin simplul fapt că în ordinul privind suspendarea contractului de muncă este indicat referire la art. 78 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului pe durata anchetei de serviciu. Astfel, reclamantul nu a prezentat argumentele plauzibile în anularea Ordinului nr. 109 ”p” din 01 iulie 2024 cu privire la suspendarea Contractului Individual de Muncă a dlui *****. Reieșind din faptul că reclamantul consideră că Ordinul nr. 109 ”p” din 01 iulie 2024 cu privire la suspendarea Contractului Individual de Muncă încalcă drepturile acestuia, atunci reclamantul avea dreptul să înainteze acțiunea în judecată privind anularea acestui ordin în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului. La 01 iulie 2024, Șef secție securitate a prezentat administratorului ”VITASANMAX” S.R.L. Raportul cu privire la abaterile disciplinare admise de dl. ***** Asistent director adjunct (logistică depozite) în perioada 03 iunie 2024-28 iunie 2024. Conform art. 206-art. 210 Codul muncii și în scopul examinării Raportului din 01 iulie 2024 cu privire la abaterile disciplinare admise de dl. ***** Asistent director adjunct (logistică depozite) în perioada 03 iunie 2024-28 iunie 2024, Administratorul ”VITASANMAX” S.R.L. prin Ordinul nr. 108 ”p” din 01 iulie 2024 a dispus constituirea Comisiei pentru cercetarea de serviciu a abaterii disciplinare a dlui *****. Consideră că nu poate fi reținut argumentul reclamantului, precum că, citează: ”... la materialele dosarului civil nu există nicio confirmare care să ateste faptul, că angajatorul a cerut explicații de la salariat. Angajatorul nu a organizat Ancheta de serviciu, limitând-se doar la actele de constatare. Nu în ultimul rând, Comisia de anchetă constituită în baza ordinului nr. 108 ”p” din 01 iulie 2024 nu a prezentat raport de cercetare care trebuie adus la cunoștință salariatului”. Reiterează că, reclamantul a primit Raportul din 01 iulie 2024, la care ***** a prezentat explicații pe marginea absențelor de la locul de muncă în perioada 03 iunie 2024- 28 iunie 2024. La data de 05 iulie 2024, dlui ***** i-a fost adus la cunoștință ordinul nr. 108 ”p” din 01 iulie 2024 Cu privire la constituirea comisiei pentru cercetarea de serviciu a abaterii disciplinare. În perioada cercetării din 01 iulie 2024-31 iulie 2024, ***** avea posibilitatea de a prezenta Comisiei probele pertinente asupra abaterilor disciplinarea admise, lucru care nu s-a întâmplat. Consideră că reclamantul nu a indicat norma de drept din Codul Muncii, care impune anularea ordinului cu privire la constituirea comisiei pentru cercetarea de serviciu a abaterii disciplinare a dlui *****. Or, dreptul de a

crea comisia pentru cercetarea de serviciu a abaterii disciplinare aparține Angajatorului în virtutea art. 208 alin. (2) Codul muncii. Susține că, conform Graficului de activitate a Departamentului logistică pentru luna iunie 2024, orele de lucru pentru dl. ***** a fost de la 08:00 - 17:00. Susține că temeiurile de fapt încălcării disciplinei muncii de către dl. ***** este anume absența nemotivată la locul de muncă. Relevă că, din materialele dosarului, se atestă incontestabil faptul încălcării disciplinei muncii de către dl. ***** și anume absența nemotivată la locul de muncă. Indică că, drept dovadă a absenței, este Raportul cu privire la abaterile disciplinare admise de dl. ***** Asistent director adjunct (logistică depozite) în perioada 03 iunie 2024-28 iunie 2024 și înregistrările video. La 05 iulie 2024, specialist Secția Cadre ”VITASANMAX” SRL a expediat prin poșta electronică în adresa ***** scrisoare prin care a solicitat prezentarea explicațiilor privind absențele de la serviciu în timpul orelor de muncă pe perioada 01-30 iunie 2024. Potrivit Raportului din 08 iulie 2024 al Comisiei pentru cercetarea abaterilor disciplinare de către ***** și actului de constatare din 08 iulie 2024, s-a constatat faptul că reclamantul a fost absent la serviciu fără motive întemeiate în perioadele: 03 iunie 2024 între 7:58 și 8:35- 37 min; 04 iunie 2024 între 7:57 și 8:23- 26 min; 06 iunie 2024 între 7:57 și 11:53 - 3 h 56 min și între 13:59 și 14:49- 50 min; 10 iunie 2024 între 7:56 și 8:28- 32 min. Potrivit Raportului din 09 iulie 2024 al Comisiei pentru cercetarea abaterilor disciplinare de către ***** și actului de constatare din 09 iulie 2024, s-a constatat faptul că reclamantul a fost absent la serviciu fără motive întemeiate în perioadele: 11 iunie 24 între 7:55 și 8:30 și între 8:45 și 15:05 (cu excepția intervalelor între 11:27 și 11:54 și între 12:07 și 12:19); 12 iunie 24 între 7:56 și 8:32 și între 14:52 și 17:00 (cu excepția între 15:11 și 16:33); 13 iunie 24 între 9:31 și 13:30; 14 iunie 24 între 8:02 și 8:49, între 11:33 și 13:57, între 14:55 și 15:23 (cu excepția intervalului între 11:47 și 12:16); 17 iunie 24 între 8:02 și 8:34, între 9:20 și 9:48, între 9:50 și 11:46 (cu excepția intervalului între 9:58 și10:29). Faptul părăsirii locului de muncă la 17 iunie 2024, dl. ***** l-a recunoscut în Explicația sa din 24 iunie 2024.(De verificat daca este stabilit cate ore) Potrivit Raportului din 10 iulie 2024 al Comisiei pentru cercetarea abaterilor disciplinare de către ***** și actului de constatare din 10 iulie 2024, s-a constatat faptul că reclamantul a fost absent de la serviciu fără motive întemeiate în perioadele: 20 iunie 24 între 8:02 și 8:23, între 9:20 și 11:48, între 12:35 și 13:28, între 14:53 și 16:10; 21 iunie 24 între7:57 și 8:28, între 10:13 și 11:30, între 12:10 și 16:12 (cu excepția intervalului între 15:37 și 15:57); 24 iunie 24 între 7:57 și 8:37, între 10:48 și 14:35 (cu excepția intervalului între 11:00 și 12:03); 25 iunie 24 între 7:57 și 9:01, între 11:03 și 15:02 (cu excepția intervalului între 11:36 și 12:04 și

între 13:52 și 14:45); 26 iunie 24 între 7:57 și 8:26, între 9:30 și 15:36, între 16:29 și 17:50 (cu excepția intervalului între 9:38 și 10:53); 27 iunie 24 între 8:00 și 8:38; 28 iunie 24 între 7:55 și 8:24, între 8:59 și 13:16. ***** a prezentat Angajatorului ”VITASANMAX” SRL, Explicație referitor la absența de la locul de muncă conform Raportului din 01 iulie 2024 primit anterior, fiind invocat că în perioada 03 iunie 2024 -28 iunie 2024 a fost prezent la serviciu și a îndeplinit sarcinile primite direct de la superiorul nemijlocit dl. Mihai Raducan (pct. 11 din cerere privind anexarea înscrisurilor din 03.10.2024). Însă, aceste explicații se combat cu Explicația din 08 iulie 2024 de la superiorul nemijlocit Mihai Raducan, care a indicat că, citez: ”Vă informez că în zilele menționate de dl. ***** în explicația sa din 08 iulie 2024 nu a avut sarcini puse de mine, în calitate de superior, care ar presupune aflarea acestuia în afara edificiului Depozitul Tracom (str. Columna, 170 mun. Chișinău) și/sau punctul de lucru din str. Mihai Viteazul, 21/1 mun. Chișinău” (De menționat ca nu s-a prezentat vreo instructiune cum se dau indicatiile, astfel încat a putea stabili care putea fi modalitatea, in mod oral, arbitral, in scris, circumstanța care nu poate fi constatata fără a suscita dubii) Conchide că, a prezentat suficiente probe în susținerea poziției privind absențele de la serviciu a dlui ***** în timpul orelor de muncă pe perioada 01-28 iunie 2024. Careva documente justificative privind absența sa, salariatul ***** nu a prezentat. Mai conchide că, a respectat prevederile art. 210 Codul muncii. Astfel, nu există temeiuri legale privind anularea ordinelor nr. 112 ”p” din 08 iulie 2024, nr. 113 ”p” din 09 iulie 2024 și nr. 113/1 ”p” din 10 iulie 2024, ca ilegale. La fel, nu se identifică temeiul legal privind restabilirea la locul de muncă a dlui *****, achitarea salariului pentru perioada de absență forțată în mărime de 34066 lei și achitarea prejudiciului moral.

9. Pârâta ”VITASANMAX” a solicitat respingerea cererii de chemare judecată înaintată de ***** împotriva ”VITASANMAX” SRL cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, în-casarea prejudiciului material și moral, ca neîntemeiată.
10. Ulterior, în cadrul ședinței de judecată, reclamantul ***** a înaintat cerere, prin care a solicitat micșorarea pretențiilor, în partea cerinței cu privire la anularea ordinului nr. 109 ”p” din 01 iulie 2024 cu privire la suspendarea Contractului Individual de Muncă a dlui ***** - Asistent director adjunct (logistică depozitare) nr. 75/2023 din 20 decembrie 2023, începând cu 01 iulie 2024, ca ilegal. (f.d. 74)
11. *În ședința de judecată*, reclamantul ***** a susținut integral cererea de chemare în judecată și a solicitat admiterea integrală a acțiunii.

12. *În ședința de judecată,* reprezentantul reclamantului, avocatul Sidlețchi Iurie, a pledat pentru admiterea integrală a acțiunii, pe motivele de drept și de fapt invocate în cererile de chemare în judecată.
13. *În ședința de judecată,* reprezentantul pârâtei ”VITASANMAX” S.R.L., avocatul Jarovlea Veaceslav, a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată, ca neîntemeiată.

Aprecierea instanței de judecată.

14. *Studiind motivele acțiunii înaintate, criticile formulate la aceasta, audiind participanții la proces, examinând probele prezentate pentru dovedirea celor invocate și prevederile legale ce guvernează spața, în raport cu considerentele ce vor fi redate în continuare, acțiunea reclamantului se admite parțial*.
15. În conformitate cu art. 118 alin. (3) Cod de procedură civilă ”*Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a cauzei sînt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate*.”
16. În temeiul art. 239 Cod de procedură civilă, ”*Hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședința de judecată*.”
17. Din conținutul art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă reiese că, ”*La deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii*”.
18. Din conținutul art. 348 din Codul muncii reiese că, ”*Jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali*.”
19. Reieșind din pretențiile deduse judecății și temeiul de drept invocat de către reclamant, instanța de judecată concluzionează că, raportul juridic material-litigios dintre părți este prezumat în materia raporturilor individuale de muncă dintre salariat şi angajator.

20. Asupra cauzei de față, instanța de judecată a stabilit circumstanțele de fapt potrivit cărora, între ”VITASANMAX” S.R.L. și ***** a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 75/23 din 20 decembrie 2023. (f.d. 31-33)
21. Este de accentuat că, potrivit pct. 1 din contract, ***** a fost angajat în calitate de director adjunct (logistică depozite), iar potrivit pct. 2 din contract, locul de muncă fiind indicat : **Chișinău, str. M. Viteazul, 21/1**. (f.d. 31)
22. Potrivit pct. 10 din contractul individual de muncă, salariatul se obligă să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute în prezentul Contract și/sau Fișa postului care este parte integrantă a Contractului individual de muncă.
23. **Pe parcursul examinării cauzei, s-a constatat că, salariatului ***** nu i-a fost prezentată Fișa de post cu atribuțiile sale de serviciu, nici pe parcursul examinării cauzei, pârâta nu a prezentat Fișa de post.**
24. La 29 decembrie 2023, între ”VITASANMAX” S.R.L. și ***** a fost încheiat Acordul adițional nr. 53/23, prin care condițiile de retribuire a muncii au fost stabilite în sumă de 7300,00 lei. (f.d. 34)
25. S-a constatat că, la 01 iulie 2024, prin Ordinul nr. 108 ”p”, s-a ordonat a se constitui comisia pentru cercetarea abaterii disciplinare comisă de către ***** și să se întocmească raportul de cercetare a abaterii disciplinare până la 31 iulie 2024. (f.d. 37)
26. Cu ordinul nr. 108 ”p” din 01 iulie 2024, reclamantul a făcut cunoștință la 05 iulie 2024. (f.d. 37)
27. În rezultatul cercetării, la 08 iulie 2024, s-a întocmit Raportul privind cercetarea abaterii disciplinare de către *****, în care s-a constatat absențe de la serviciu fără motive întemeiate pe perioadele: 03 iunie 2024 între 7:58 și 8:35- 37 min; 04 iunie 2024 între 7:57 și 8:23- 26 min; 06 iunie 2024 între 7:57 și 11:53 - 3 h 56 min și între 13:59 și 14:49- 50 min; 10 iunie 2024 între 7:56 și 8:28- 32 min. La fel, s-a indicat că, certificat medical, explicații argumentate sau alte documente care ar motiva absența de la serviciu în intervalele de timp menționate, nu au fost prezentate. (f.d. 42-43)
28. La aceeași dată, responsabilii *****, au întocmit Actul de constatare, prin care s-a constatat că, în perioadele/intervalele de timp menționate: 03 iunie 2024 între 7:58 și 8:35- 37 min; 04 iunie 2024 între 7:57 și 8:23-26 min; 06 iunie 2024 între 7:57 și 11:53 - 3 h 56 min și între 13:59 și 14:49- 50 min; 10 iunie 2024 între 7:56 și 8:28- 32 min, ***** a absentat de la serviciu **str. Columna 170 <u>și/sau</u> str. M.Viteazul 21/1**, fără motive întemeiate și că sarcini puse de către superiorul său care ar presupune aflarea în afara adreselor indicate, în intervalele de timp menționate, nu au fost. (f.d. 46)

29. În conformitate cu art. 208 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*.”
30. Referitor la absențele imputate reclamantului, ultimul a dat explicații, prin care a comunicat că la data de 17 iunie 2024, în timp ce se afla la depozitul Tracom și îndeplinea atribuțiile de serviciu, a venit dna Silvia pentru a înmâna partea variabilă a salariului către toți angajații. Contabila i-a zis că nu va primi nimic și să contacteze superiorii pentru a clarifica situația. Fiind în stare de șoc și nervos, pentru a evita conflictele până la clarificarea situației a părăsit locul de muncă, informând despre aceasta dnul *****. (f.d. 41)
31. Pentru a dovedi faptul informării dlui *****, reclamantul a prezentat pe suport electronic captura de ecran de pe telefonul personal, care conține conversația cu dl *****.
32. S-a constatat că, la 08 iulie 2024, directorul general adjunct, *****, a comunicat directorului general ”VITASANMAX” S.R.L., *****, precum că, în zilele menționate de dl ***** în explicația din 08 iulie 2024, dl ***** nu a avut sarcini puse de el, în calitate de superior, care ar presupune aflarea acestuia în afara edificiului depozitului Tracom (str. Columna, 170, mun. Chișinău) **și/sau** punctul de lucru din str. *****. (f.d. 44)
33. Tot la 08 iulie 2024, reclamantul ***** a explicat directorului general ”VITASANMAX” S.R.L., *****, că a fost prezent la serviciu și și-a îndeplinit sarcinile și atribuțiile de serviciu, potrivit sarcinilor primite direct de la superiorul său nemijlocit, dl *****, **de a elibera depozitul Viteazul**, potrivit contractului individual de muncă și contractului de vânzări-cumpărare și servicii nr. 1902/24, încheiat între S.C. ”POS Consulting” și ”VITASANMAX” S.R.L. (f.d. 45)
34. S-a constatat că, în temeiul raportului elaborat de Șeful secției securitate cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare, **pe perioada 01-30 iunie 2024**, a actului de constatare din 08 iulie 2024, demersului nr. 24-103 din 08 iulie 2024 elaborat de către Directorul Adjunct al companiei, raportului din 08 iulie 2024 privind cercetarea abaterii disciplinare de către *****- asistent director adjunct (logistică

depozite), absența de la serviciu fără motive întemeiate elaborat de către comisia pentru cercetare disciplinară, a graficului de muncă pentru luna iunie 2024 (luni-vineri 08:00-17:00, 1h pauză de masă), în temeiul dispozițiilor art. 206-210 al Codului muncii al Republicii Moldova, în vederea aplicării sancțiunii disciplinare, s-a ordonat: 1. ***** se sancționează disciplinar prin aplicarea **mustrării** conform art. 206 alin. (1) lit. b) al Codului muncii al Republicii Moldova. 2. Motivul de fapt și de drept al sancționării disciplinare îl constituie următoarele încălcări: a) nerespectarea prevederilor Codului Muncii Republicii Moldova art. 9 al. (2) lit.d) și nerespectarea dispozițiilor Contractului individual de muncă CIM 75/2023 din 20 decembrie 2023-Obligațiile salariatului: p.10 c)-salariatul este obligat să respecte disciplina muncii, b) nerespectarea Regulamentului intern capitolul III Drepturile și Obligațiile salariatului: p.3.2 Să respecte disciplina muncii (f.d. 47)

35. La 09 iulie 2024, s-a întocmit Raportul privind cercetarea abaterii disciplinare de către *****, în care s-a constatat absențele repetate de la serviciu fără motive întemeiate pe perioadele: 11 iunie 2024 între 7:55 și 8:30 și între 8:45 și 15:05 (cu excepția intervalelor între 11:27 și 11:54 și -tre 12:07 și 12:19); 12 iunie 2024 între 7:56 și 8:32 și între 14:52 și 17:00 (cu excepția între 15:11 și 16:33); 13 iunie 2024 între 9:31 și 13:30; 14 iunie 2024 între 8:02 și 8:49, între 11:33 și 13:57, între 14:55 și 15:23 (cu excepția intervalului între 11:47 și 12:16); 17 iunie 2024 între 8:02 și 8:34, între 9:20 și 9:48, între 9:50 și 11:46 (cu excepția intervalului între 9:58 și 10:29). La fel, s-a indicat că, certificat medical, explicații argumentate sau alte documente care ar motiva absențele repetate de la serviciu în intervalele de timp menționate, nu au fost prezentate. (f.d. 48)
36. La aceeași dată, responsabilii *****, au întocmit Actul de constatare, prin care s-a constatat că, în perioadele/intervalele de timp menționate: 11 iunie 2024 între 7:55 și 8:30 și între 8:45 și 15:05 (cu excepția intervalelor între 11:27 și 11:54 și -tre 12:07 și 12:19); 12 iunie 2024 între 7:56 și 8:32 și între 14:52 și 17:00 (cu excepția între 15:11 și 16:33); 13 iunie 2024 între 9:31 și 13:30; 14.06.24 între 8:02 și 8:49, între 11:33 și 13:57, între 14:55 și 15:23 (cu excepția intervalului între 11:47 și 12:16); 17 iunie 2024 între 8:02 și 8:34, între 9:20 și 9:48, între 9:50 și 11:46 (cu excepția intervalului între 9:58 și 10:29), ***** a absentat repetat de la serviciu str. Columna 170 **<u>și/sau</u>** str. M.Viteazul 21/1, fără motive întemeiate, sarcini puse de către superiorul său care ar presupune aflarea în afara adreselor indicate, în intervalele de timp menționate, nu au fost. (f.d. 50)
37. S-a constatat că, în temeiul raportului elaborat de Șeful secției securitate cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare, **pe perioada 01-30 iunie 2024**, a actului de constatare din 09 iulie 2024, demersului nr. 24-103 din 08 iulie 2024 elaborat de

către Directorul Adjunct al companiei, raportului din 09 iulie 2024 privind cercetarea abaterii disciplinare de către *****- asistent director adjunct (logistică depozite), absența de la serviciu fără motive întemeiate elaborat de către comisia pentru cercetare disciplinară, a graficului de muncă pentru luna iunie 2024 (luni-vineri 08:00-17:00, 1h pauză de masă), în temeiul dispozițiilor art. 206-210 al Codului muncii al Republicii Moldova, în vederea aplicării sancțiunii disciplinare, s-a ordonat: 1. ***** se sancționează disciplinar prin aplicarea **mustrare aspră** conform art. 206 alin. (1) lit. c) al Codului muncii al Republicii Moldova. 2. Motivul de fapt și de drept al sancționării disciplinare îl constituie următoarele încălcări: a) nerespectarea repetată a prevederilor Codului Muncii Republicii Moldova art. 9 al. (2) lit. d) și nerespectarea repetată a dispozițiilor Contractului individual de muncă CIM 75/2023 din 20 decembrie 2023-Obligațiile salariatului: p.10 c)-salariatul este obligat să respecte disciplina muncii, b) nerespectarea repetată a Regulamentului intern capitolul III Drepturile și Obligațiile salariatului: p.3.2 Să respecte disciplina muncii (f.d. 51)

38. Explicații în cadrul cercetării din 09 iulie 2024, reclamantului ***** nu i-au fost solicitate, contrar art. 208 Codul muncii citat *supra*, care prevede că, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă.
39. La 10 iulie 2024, s-a întocmit Raportul privind cercetarea abaterii disciplinare de către *****, în care s-a constatat absențele repetate de la serviciu fără motive întemeiate pe perioadele: 20 iunie 2024 între 8:02 și 8:23, între 9:20 și 11:48, între 12:35 și 13:28, între 14:53 și 16:10; 21 iunie 2024 Între7:57 și 8:28, între 10:13 și 11:30, între 12:10 și 16:12 (cu excepția intervalului între 15:37 și 15:57); 24 iunie 2024 între 7:57 și 8:37, între 10:48 și 14:35 (cu excepția intervalului între 11:00 și 12:03); 25 iunie 2024 între 7:57 și 9:01, între 11:03 și 15:02 (cu excepția intervalului între 11:36 și 12:04 și între 13:52 și 14:45); 26 iunie 2024 între 7:57 și 8:26, între 9:30 și 15:36, între 16:29 și 17:50 (cu excepția intervalului între 9:38 și 10:53); 27 iunie 2024 între 8:00 și 8:38; 28 iunie 2024 între 7:55 și 8:24, între 8:59 și 13:16. La fel, s-a indicat că, certificat medical, explicații argumentate sau alte documente care ar motiva absențele repetate de la serviciu în intervalele de timp menționate, nu au fost prezentate.(f.d. 52-53)
40. Tot la 10 iulie 2024, responsabilii *****, au întocmit Actul de constatare, prin care s-a constatat că, în perioadele/intervalele de timp menționate: 20 iunie 2024 între 8:02 și 8:23, între 9:20 și 11:48, între 12:35 și 13:28, între 14:53 și 16:10; 21 iunie 2024 între7:57 și 8:28, între 10:13 și 11:30, între 12:10 și 16:12 (cu excepția intervalului între 15:37 și 15:57); 24 iunie 2024 între 7:57 și 8:37, între 10:48 și

14:35 (cu excepția intervalului între 11:00 și 12:03); 25 iunie 2024 între 7:57 și 9:01, între 11:03 și 15:02 (cu excepția intervalului între 11:36 și 12:04 și între 13:52 și 14:45); 26 iunie 2024 între 7:57 și 8:26, între 9:30 și 15:36, între 16:29 și 17:50 (cu excepția intervalului între 9:38 și 10:53); 27 iunie 2024 între 8:00 și 8:38; 28 iunie 2024 între 7:55 și 8:24, între 8:59 și 13:16, ***** a absentat repetat de la serviciu str. Columna 170 **și/sau** str. M.Viteazul 21/1, fără motive întemeiate, sarcini puse de către superiorul său care ar presupune aflarea în afara adreselor indicate, în intervalele de timp menționate, nu au fost. (f.d. 54)

41. S-a constatat că, în temeiul raportului elaborat de Șeful secției securitate cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare, **pe perioada 01-30 iunie 2024**, a actului de constatare din 10 iulie 2024, demersului nr. 24-103 din 08 iulie 2024 elaborat de către Directorul Adjunct al companiei, raportului din 10 iulie 2024 privind cercetarea abaterii disciplinare de către *****- asistent director adjunct (logistică depozite), absența de la serviciu fără motive întemeiate elaborat de către comisia pentru cercetare disciplinară, a graficului de muncă pentru luna iunie 2024 (luni-vineri 08:00-17:00, 1h pauză de masă), în temeiul dispozițiilor art. 206-210 al Codului muncii al Republicii Moldova, în vederea aplicării sancțiunii disciplinare, s-a ordonat: 1. ***** se sancționează disciplinar prin **concedierea** în temeiurile prevăzute de art.86 alin. (10 lit. g), conform art. 206 alin. (1), lit. d) al Codului muncii al Republicii Moldova. 2. Motivul de fapt și de drept al sancționării disciplinare îl constituie următoarele încălcări: a) nerespectarea repetată a prevederilor Codului Muncii Republicii Moldova art. 9 al. (2) lit.d) și nerespectarea repetată a dispozițiilor Contractului individual de muncă CIM 75/2023 din 20 decembrie 2023-Obligațiile salariatului: p.10 c)-salariatul este obligat să respecte disciplina muncii, b) nerespectarea repetată a Regulamentului intern capitolul III Drepturile și Obligațiile salariatului: p.3.2 Să respecte disciplina muncii (f.d. 55)
42. Explicații în cadrul cercetării din 10 iulie 2024, reclamantului ***** nu i-au fost solicitate, contrar art. 208 Codul muncii citat *supra*, care prevede că până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă.
43. Astfel, angajatorul nu a respectat dispozițiile legale de la art. 208 Codul muncii, potrivit căruia înainte de aplicarea unei sancțiuni disciplinare, salariatului i se oferă posibilitatea de a depune explicații.
44. Este de accentuat că, până la aplicarea lui ***** a sancțiunii ”mustrare aspră” și a sancțiunii ”concedierea”, deși normele de drept al muncii prevăd că salariatul poate prezenta explicația scrisă privind fapta comisă în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării, salariatul ***** a fost lipsit de acest drept, or, în speță, nu s-a

demonstrat faptul solicitării explicațiilor înainte de aplicarea sancțiunilor menționate.

45. Potrivit art. 352 alin. (2) Codul muncii, ”*În procesul examinării cererii, părţile sînt în drept să-şi explice poziţia şi să prezinte organului de jurisdicţie a muncii toate probele şi justificările pe care le consideră necesare*.”
46. În conformitate cu art. 117 alin. (1) și alin. (2) din Codul de procedură civilă ”*Probe în cauze civile sînt elementele de fapt, dobîndite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei. În calitate de probe în cauze civile se admit elementele de fapt constatate din explicaţiile părţilor şi ale altor persoane interesate în soluţionarea cauzei, din depoziţiile martorilor, din înscrisuri, probe materiale, înregistrări audio-video, din concluziile experţilor*.”
47. Articolul 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă reglementează că, ”*Fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel*.”
48. Articolul 121 din Codul de procedură civilă prevede că, ”*Instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului*.”
49. În conformitate cu art. 131 alin. (1) Cod procedură civilă ”*Explicaţiile date de părţi şi intervenienţi asupra circumstanţelor care le sînt cunoscute şi care au importanţă în proces urmează a fi verificate şi evaluate deopotrivă cu celelalte probe. Explicaţiile pot fi date oral sau în scris. Dacă partea audiată are mai mulţi coparticipanţi procesuali, instanţa, în funcţie de circumstanţele cauzei, determină necesitatea interogării tuturor coparticipanţilor sau numai a unora din ei. Instanţa poate considera suficiente pentru proces circumstanţele determinate în baza explicaţiilor uneia dintre părţi dacă cealaltă deţine proba solicitată de instanţă, dar nu o prezintă*.”
50. În speță, partea reclamantă a negat pe tot parcursul examinării cauzei că ar fi absentat fără motive întemeiate, a explicat că își onora obligațiunile de serviciu la două depozite concomitent, din str. Mihai Viteazul și pe teritoriul ”Tracom” S.A. A mai susținut că, în cadrul anchetei de serviciu urma să fie stabilit cu certitudine de la care depozit, în perioada vizată, ar fi lipsit nemotivat. A mai susținut că, intrarea la Tracom se făcea prin scanare cu degetul și tot în acest fel era scanată plecarea.
51. Cu privire la cel din urmă aspect, instanța atenționează că, potrivit contractului individual de muncă, locul de muncă este în Chișinău, str. M. Viteazul 21/1. În rapoartele privind cercetarea abaterii disciplinare și în Actele de constatare, s-a

indicat că ***** a absentat de la serviciu **str. *****, iar în ordinele de sancționare disciplinară nu s-a indicat în concret de la care loc de muncă ar fi absentat reclamantul fără motive întemeiate.**

52. În cadrul ședinței de judecată, s-a stabilit că, probele prezentate de angajator pentru a afirma sau infirma absențele nemotivate ale lui ***** sunt înregistrările video de la depozitul din str. Columna 170 și Actele de constatare privind pretinsele absențe nemotivate de la locul de muncă.
53. Este de evidențiat că, în baza actelor ce au stat la baza emiterii ordinelor de sancționare, reclamantului i s-a imputat că ar fi absentat de la serviciu str. *****, adică rămâne a fi neclar dacă a absentat de la ambele locuri de muncă sau la unul din ele.
54. Cercetând înregistrările video, instanța de judecată va reține ca întemeiate argumentele reclamantului că, acestea, de fapt, reprezintă imagini doar din fața depozitului, unde se vede clar că reclamantul urcă în mașina personală și pleacă în direcția cunoscută de toți, și anume pe teritoriul aceluiași depozit, doar că în partea din spate a depozitului, unde parca automobilul mereu, circumstanță care nu a fost răsturnată de către partea pârâtă. La fel, instanța de judecată este de acord cu argumentele reclamantului că, a doua cameră care ar trebui să confirme când ajunge la depozit nu a fost prezentată de pârâtă, care ar demonstra ora când se parchează în spatele depozitului și care ar demonstra că era la serviciu. De asemenea, instanța de judecată va reține întemeiate argumentele reclamantului că, pârâta a prezentat doar înregistrările video când a intrat în depozit fără ca să prezinte înregistrările video de la rampa din spate de afară care ar confirma că s-a aflat la locul de muncă.
55. Este de accentuat că, pârâta nu a prezentat înregistrările video integral din zilele în care se pretinde că reclamantul a absentat, pârâta nu a prezentat înregistrările video sau alte probe care să confirme că reclamantul nu s-a aflat pe adresa str. M. Viteazul 21/1, având în vedere că reclamantul își onora obligațiunile de serviciu la două depozite, din str. *****.
56. Se concluzionează că, pârâta a prezentat înregistrări video doar dintr-o parte a locului de muncă, fără a acoperi toate zonele unde salariatul ar fi putut fi prezent.
57. Având în vedere că înregistrările video prezentate de pârâtă în judecată surprind doar o parte a locului de muncă unde se putea afla reclamantul, acestea nu pot exclude în mod clar prezența salariatului în alte zone, pentru care considerente, instanța de judecată va aprecia înregistrările video prezentate în judecată de pârâtă ca fiind o probă este incompletă, care creează suspiciuni, dar nu certitudini și este deschisă interpretării și contrazicerii.
58. În lipsa unor alte probe (cu titlu de exemplu pontaje, declarațiile martorilor), înregistrările video de la intrarea în oficiu, fără a acoperi toate zonele unde salariatul ar fi putut fi prezent, sunt apreciate ca o probă insuficientă și **doar lipsa de pe cameră nu echivalează cu absența de la muncă**.

59. Instanța de judecată opinează că, angajatorul a avut sarcina să demonstreze clar că salariatul a lipsit nejustificat, prin înregistrări care acoperă întreg perimetrul relevant, pontaje (electronice, pe hârtie), declarații ale altor angajați, eventuale fișe de acces/card de pontaj, lipsa oricărei sarcini alocate în zilele și orele în care se pretinde că reclamantul a absentat.
60. Se va accentua că, pe parcursul examinării cauzei nu s-a demonstrat că în cadrul întreprinderii ar fi existat o procedură specială referitor la ordonarea și îndeplinirea sarcinilor date de superior. Se reiterează că, specificul muncii reclamantului presupune deplasarea atât la depozitul de pe str. Columna 170 cât și de pe str. M. Viteazul 21/1, prin urmare, simpla explicație din cadrul anchetei de serviciu a directorului ***** nu este suficientă pentru a demonstra că reclamantul nu ar fi primit careva sarcini de la superiorul său, directorul *****. Se reține că, pârâta nu a răsturnat poziția reclamantului că ar fi primit careva sarcini de la director, din care motive a avut necesitatea părăsirii unui depozit și de a se deplasa într-o altă destinație. Așa fiind, instanța de judecată va aprecia critic alegațiile părții pârâte referitor la faptul că, dl ***** nu ar fi avut sarcini puse de dl *****, în calitate de superior, care ar presupune aflarea acestuia în afara edificiului depozitului Tracom (str. Columna, 170, mun. Chișinău) și/sau punctul de lucru din str. *****.
61. La fel, pârâta nu a explicat graficul de muncă prezentat pentru adresa din str. M. Viteazul 21/1, având în vedere că înregistrările video în baza cărora pârâta a încercat să demonstreze absențele reclamantului sunt de pe str. Columna 170.
62. Așa fiind, pentru a demonstra faptul absenței din motive neîntemeiate de către reclamantul Cernobovciuc Ion, pârâta a prezentat Actele de constatare și înregistrările video, pe care instanța de judecată le va respinge ca fiind insuficiente de a demonstra în afara oricărui dubiu absențele nemotivate imputate lui *****.
63. În cadrul procesului, pârâta nu a fost privată de posibilitatea efectivă de a aduce probe în susținerea poziției sale şi dovedirea faptului că reclamantul a absentat atât de la depozitul de pe str. Columna 170 cât și de pe str. M. Viteazul 21/1, având în vedere că înregistrările video sunt doar de la depozitul de pe str. Columna 170. Pârâta, beneficiind de toate garanțiile într-o procedură judiciară, nu a prezentat probe suficiente pentru a convinge instanța că reclamantul a comis abaterea disciplinară lui imputată. Având însă această posibilitate, într-un proces bazat pe principiul contradictorialității, să prezinte dovezi.
64. Din ansamblul de probe adunate pe cauza de față și din explicațiile oferite pe parcursul examinări cauzei, în împrejurările de fapt ale speței, se concluzionează că, partea pârâtă a eșuat să demonstreze pretinsa abatere disciplinară imputată salariatului ***** în ordinul de sancționare cu ”mustrare”, în ordinul de sancționare cu ”mustrare aspră” și în ordinul de sancționare cu ”concediere”.
65. Pe cauza de față, instanța consideră că, anume pârâta/angajatorul, având sarcina de a proba temeinicia ordinelor contestate, cunoaște mijloacele probatorii cele mai

potrivite pentru a convinge instanța că el are dreptate și pentru a dovedi circumstanțele pe care își întemeiază poziția, iar efectul defavorabil al nedovedirii circumstanțelor de fapt ale cauzei va cădea asupra părții care a avut posibilitatea şi care trebuia să se asigure cu probe veridice fără a suscita îndoieli.

66. Potrivit art. 201 din Codul muncii ”*Disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator*.”
67. Potrivit art. 206 alin. (1) din același cod ”*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).*”
68. Interpretând într-o manieră sistemică dispozițiile legale citate *supra*, se concluzionează că răspunderea disciplinară survine urmare a comiterii de către salariat a faptelor de încălcare cu vinovăţie a normelor legale, a regulamentului intern, a contractului individual şi/ sau colectiv de muncă, a ordinelor şi dispoziţiilor legale ale conducătorilor ierarhici.
69. Așa fiind, pentru angajarea răspunderii disciplinare, care, pe cale de consecință, va fi în măsură să conducă la aplicarea sancțiunii disciplinare, este necesară săvârșirea de către salariat a unei abateri disciplinare. Prin abatere disciplinară se înţelege încălcarea cu vinovăţie de către salariat a obligaţiilor sale de muncă. Pentru a determina dacă o faptă anumită (acţiune sau inacţiune) poate fi calificată drept abatere disciplinară, este necesar de analizat elementele constitutive: obiectul, latura obiectivă, subiectul şi latura subiectivă.
70. Pe aceeași axă conceptuală, instanța desprinde următoarele elemente esenţiale ale răspunderii disciplinare, şi anume: a) calitatea de salariat; b) existența unei fapte ilicite (adică a unei abateri disciplinare); c) săvârșirea faptei cu vinovăție; d) un rezultat dăunător şi legătura de cauzalitate între faptă şi rezultat.
71. La caz, s-a stabilit cu certitudine că, reclamantul ***** este salariatul ”VITASANMAX” S.R.L., însă, instanța de judecată statuează că, pe cauza dedusă judecății, pârâta nu a demonstrat pretinsa faptă ilicită sau abaterea disciplinară imputată reclamantului *****.
72. În textul art. 210 din Codul muncii ”*Sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: **a) temeiurile de fapt** şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81*

alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (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. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355."

73. Se conchide că, la caz, nu au fost probate elementele constitutive ale abaterii disciplinare, angajatorul nu a demonstrat în acțiunile salariatului sancționat abaterea disciplinară, astfel, rezultă că "VITASANMAX" S.R.L. a emis ordinele de sancționare în lipsa unei abateri disciplinare, aceasta fiind indicată în ordin fără a avea un suport probatoriu pertinent, care să nu suscite dubii.
74. Întreaga argumentație duce cu evidență la concluzia de a admite cerința reclamantului ***** cu privire la anularea ordinului nr. 112 "p" din 08 iulie 2024, cu privire la aplicarea sancțiunii "mustrare", ordinului nr. 113 "p" din 09 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare "mustrare aspră".
75. Potrivit art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul muncii "*Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r).*"
76. În conținutul art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii este reglementat că "*Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, **dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar***".
77. Este de accentuat că, potrivit art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă se admite pentru încălcarea de către salariat repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.
78. Având în vedere că, instanța de judecată a anulat ordinul nr. 112 "p" din 08 iulie 2024, cu privire la aplicarea sancțiunii "mustrare" și ordinul nr. 113 "p" din 09 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare "mustrare aspră", la fel, pe parcursul examinării cauzei nu s-a demonstrat înafara oricărui dubiu că ***** a absentat fără motive întemeiate în perioadele 20 iunie 2024 între 8:02 și 8:23, între 9:20 și 11:48, între 12:35 și 13:28, între 14:53 și 16:10; 21.06.24 între7:57 și 8:28, între 10:13 și 11:30, între 12:10 și 16:12 (cu excepția intervalului între 15:37 și 15:57); 24 iunie 2024 între 7:57 și 8:37, între 10:48 și 14:35 (cu excepția intervalului între 11:00 și 12:03); 25 iunie 2024 între 7:57 și 9:01, între 11:03 și

15:02 (cu excepția intervalului între 11:36 și 12:04 și între 13:52 și 14:45); 26 iunie 2024 între 7:57 și 8:26, între 9:30 și 15:36, între 16:29 și 17:50 (cu excepția intervalului între 9:38 și 10:53); 27 iunie 2024 între 8:00 și 8:38; 28 iunie 2024 între 7:55 și 8:24, între 8:59 și 13:16., iar în cadrul ședinței de judecată, partea pârâtă nu a demonstrat că reclamantului i-au fost aplicate anterior alte sancțiuni decât cele anulate, se statuează că, în cazul reclamantului ***** a fost emis ordinul de sancționare nr. 113/1 ”p” din 10 iulie 2024, cu privire la aplicarea sancțiunii ”concedierea”, în temeiul prevăzut la art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, fără a fi întrunite condițiile de la art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii și anume, că anterior i-au fost aplicate sancțiuni, ceea ce denotă netemeinicia ordinului de sancționare nr. 113/1 ”p” din 10 iulie 2024, cu privire la aplicarea sancțiunii ”concedierea”, prin care i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară ”concedierea (în temeiul prevăzut la art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii)”.

79. În analiza tuturor împrejurărilor de fapt, probatoriului administrat, pe cauza dedusă judecății, se statuează că, pârâta nu a dovedit legalitatea eliberării din serviciu a salariatului *****.
80. Așa fiind, instanța de judecată consideră justificat a admite cererea de chemare în judecată și în partea cerinței cu privire la anularea ordinului de concediere, ca întemeiată și va anula ordinul de sancționare nr. 113/1 ”p” din 10 iulie 2024, cu privire la aplicarea sancțiunii ”concedierea” față de reclamantul *****.
81. În textul art. 89 alin. (1) din Codul muncii este reglementat că, ”*Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei de judecată*.”
82. Din conținutul art. 90 alin. (1), alin. (2) Codul muncii ”*În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu*.”
83. Subsecvent, prin prisma normelor de drept citate, instanța de judecată va hotărî a restabili pe ***** în funcția de asistent director adjunct (logistică depozite) din cadrul ”VITASANMAX” S.R.L., cu încasarea din contul ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul lui ***** a despăgubirii pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă în sumă de 34066,00 lei.
84. Raportat la cel din urmă aspect, instanța de judecată accentuează că, reclamantul a solicitat în pledoarii suma de 58400,00 lei, însă reclamantul nu a formulat pe parcursul examinării cauzei o cerere de chemare în judecată modificată în sensul majorării pretențiilor, prin urmare, ținând cont de faptul că în conformitate cu art.

240 alin. (3) Cod de procedură civilă ”Instanţa judecătorească adoptă hotărîrea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant”, instanța a ținut cont de suma revendicată prin cererea de chemare în judecată.

85. Este de menționat faptul că, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a făcut o serie de aprecieri notabile în ceea ce privește proba prejudiciului moral, constatând în repetate rânduri că, proba faptei ilicite este suficientă, urmând ca prejudiciul şi raportul de cauzalitate să fie prezumate. Astfel, instanțele urmează să deducă producerea prejudiciului moral din simpla existență a faptei ilicite de natură să producă un asemenea prejudiciu și a împrejurărilor în care a fost săvârșită, soluția fiind determinată de caracterul subiectiv, intern al prejudiciului moral, proba sa directă fiind practic imposibilă (cauza A. contra Norvegiei, nr. 28070/06, 9 aprilie 2009), iar în cauzele Danev contra Bulgariei și Iovtchev contra Bulgariei, Curtea Europeană a reținut în esență încălcarea Convenției, după ce a considerat că abordarea formalistă a instanțelor naționale, care atribuiseră reclamantului obligația de a dovedi existența unui prejudiciu moral cauzat de fapta ilegală, prin dovezi susceptibile să confirme manifestări externe ale suferințelor lui fizice sau psihologice, avuseseră ca rezultat privarea reclamantului de despăgubirea pe care ar fi trebuit să o obțină.
86. Ținând cont de criteriile de stabilire a cuantumului prejudiciului moral ale CtEDO, instanţa va ţine cont de efectul compensatoriu al despăgubirii pentru reclamant.
87. În toate cazurile, instanța de judecată se va baza pe principiile compensării rezonabile și echitabile a prejudiciului moral.
88. În cazul din speță, este indubitabil că reclamantului ***** i-au fost cauzate sentimente de anxietate, stres, neliniște, perturbare a vieţii, disconfort. În cadrul ședinței de judecată, reclamantul a explicat că suferințele morale au fost generate de mai multi factori: i-a fost pătată reputația în fața a cel puțin 50 de angajați, din cauza pierderii locului de muncă a fost nevoit să se mute cu traiul la părinți, mai multe companii îi refuză angajarea, deoarece i-a fost pătată reputația.
89. Astfel, pentru toate considerentele anterior reținute, instanța de judecată ajunge la concluzia că suma de 20000,00 lei va constitui o satisfacție echitabilă pentru reclamantul *****, iar mărimea compensației solicitată de către reclamant în sumă de 200000,00 lei fiind una exagerată.
90. Pentru considerentele care precedă, instanța de judecată va dispune încasarea din contul ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul lui ***** a sumei de 20000,00 lei cu titlu de prejudiciu moral.
91. referitor la cerința cu privire la anularea ordinului nr. 108 ”p” din 08 iulie 2024 cu privire la constituirea comisie pentru cercetarea de serviciu abaterii disciplinare a dlui *****, ca ilegal, instanța de judecată va reține dreptul exclusiv al angajatorului de a decide asupra constituirii unei atare comisii.

92. Pentru a se pronunța astfel, instanța de judecată va da eficiență normei de la art. 208 alin. (2) din Codul muncii ”*În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare*”, pe cale de consecință, instanța de judecată va respinge cerința în acest sens ca neîntemeiată.
93. În conformitate cu art. 82 din Codul de procedură civilă ”*Cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei*”.
94. Potrivit pct. 1 din Anexa nr 2 din Legea Nr. 213 din 31 iulie 2023 taxei de stat ”*Se scutesc de taxa de stat în instanțele de judecată: 1.1. Reclamanții 1.1.1. Persoanele fizice – în acțiunile privind reintegrarea în serviciu, revendicarea sumelor de retribuire a muncii și alte revendicări legate de raporturile de muncă*”.
95. În textul art. 98 alin. (1) din Codul de procedură civilă, ” *Cheltuielile aferente judecării cauzei, suportate de instanţa judecătorească, precum şi taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la pîrît proporţional părţii admise din acţiune dacă pîrîtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată*.”
96. Referitor la taxa de stat de la care a fost scutit reclamantul la depunerea cererii de chemare în judecată, este de accentuat că, solicitările admise prin hotărârea judecătoriei Chișinău, sediul Centru, din 24 martie 2025, precum: 1) anularea Ordinului nr. 112 ”p” din 08 iulie 2024 cu privire la aplicarea lui ***** a sancțiunii disciplinare ” mustrare” conform art. 206 alin. (1) lit. b) Codul Muncii, ca ilegal; 2) anularea Ordinului nr. 113 ”p” din 09 iulie 2024 cu privire la aplicarea lui ***** a sancțiunii disciplinare ”mustrare aspră” conform art. 206 alin. (1) lit. c) Codul muncii, ca ilegal; 3) anularea Ordinului nr. 113/1 ”p” din 10 iulie 2024 cu privire la aplicarea lui ***** a sancțiunii disciplinare ”concedierea”, conform art. 206 alin. (1) lit. d) Codul muncii, ca ilegal; 4) restabilirea lui ***** în funcția de Asistent director adjunct (logistică depozite) din cadrul Societății cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L; 5) încasarea de la Societatea cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul lui ***** a prejudiciul moral în sumă de 20000,00 lei (douăzeci mii lei, 00 bani), instanța le apreciază ca fiind cu caracter nepatrimonial și se impune cu taxă de stat în sumă de 250,00 lei fiecare, iar în total constituie suma de 1250, 00 lei.
97. Cerința privind încasarea de la Societatea cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul lui ***** a salariului pentru perioada de absență forțată în mărime de 34066,00 lei, instanța o apreciază ca fiind cu caracter patrimonial, iar taxa de stat care urma a fi achitată se calculează după următoarea formulă: 250 lei+4% din suma de 29065,00 lei (34066 - 5001), ceea ce constituie 250,00 lei +

1162,60 lei (4% x 29065,00 lei), în total va constitui suma de 1412, 60 lei (250,00 lei + 1162,60).

98. Pentru considerentele care precedă, instanța de judecată va dispune încasarea din contul ”VITASANMAX” S.R.L. la bugetul de stat, a taxei de stat în sumă de 2662, 60 lei, de care a fost scutit reclamantul.
99. În conformitate cu art. art. 236, 238-241 Cod de procedură civilă, instanța de judecată

h o t ă r ă ş t e:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată înaintată ***** împotriva ”VITASANMAX” S.R.L., cu privire la anularea Ordinul nr. 108 ”p” din 01 iulie 2024 cu privire la constituirea comisiei pentru cercetarea de serviciu a abaterii disciplinare, anularea Ordinului nr. 112 ”p” din 08 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ”mustrare”, anularea Ordinului nr. 113 ”p” din 09 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ”mustrare aspră”, anularea Ordinul nr. 113/1 ”p” din 10 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ”concedierea”, restabilirea în funcția de Asistent director adjunct (logistică depozite) din cadrul Societății cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L., încasarea salariului pentru perioada de absență forțată, încasarea prejudiciului moral, ca întemeiată.

Se anulează Ordinul nr. 112 ”p” din 08 iulie 2024 cu privire la aplicarea lui ***** a sancțiunii disciplinare ” mustrare” conform art. 206 alin. (1) lit. b) Codul Muncii, ca ilegal.

Se anulează Ordinul nr. 113 ”p” din 09 iulie 2024 cu privire la aplicarea lui ***** a sancțiunii disciplinare ”mustrare aspră” conform art. 206 alin. (1) lit. c) Codul muncii, ca ilegal.

Se anulează Ordinul nr. 113/1 ”p” din 10 iulie 2024 cu privire la aplicarea lui ***** a sancțiunii disciplinare ”concedierea”, conform art. 206 alin. (1) lit. d) Codul muncii, ca ilegal.

Se restabilește ***** în funcția de Asistent director adjunct (logistică depozite) din cadrul Societății cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L.

Se încasează de la Societatea cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul lui ***** salariul pentru perioada de absență forțată în mărime de 34 066,00 lei (treizeci și patru mii șaizeci și șase lei, 00 bani).

Se încasează de la Societatea cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul lui ***** prejudiciul moral în sumă de 20000,00 lei (douăzeci mii lei, 00 bani).

Se încasează din contul ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 2662, 60 lei (două mii șase sute șaizeci și doi lei, 60 bani).

În rest, cererea de chemare în judecată se respinge ca neîntemeiată.

Prezenta hotărâre, în partea încasării din contul Societății cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul lui ***** a despăgubirii pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă **în mărimea unui salariu mediu** și în partea restabilirii în funcția deținută, se execută imediat.

Se explică dreptul părţilor şi participanţilor la proces de a solicita hotărârea redactată în cadrul termenului de decădere de 30 de zile.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile, din momentul pronunţării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chişinău, sediul Centru.

Preşedintele şedinţei,
judecătorul **Russu Natalia**