Dosarul nr. 2-3031/25

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

17 februarie 2026 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău, sediul Central
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecător Petru Harmaniuc
Grefier Andreea Goreacii

examinând în ședință publică și în procedură contencioasă cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de către avocatul Grigorii Mazarenco în interesele lui Nicolae Furnica împotriva SRL „VENTO RETAIL" cu privire la anularea ordinului cu privire la reținerile salariale în vederea reparării prejudiciului material cauzat angajatorului, anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu, compensarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată –

a c o n s t a t a t :

La 18 februarie 2025, Nicolae Furnica a depus prin intermediul avocatului Mazarenco Grigorii cerere de chemare în judecată împotriva SRL „VENTO RETAIL", solicitând anularea Ordinului nr. 21 din 14 ianuarie 2025 de încetare a contractului individual de muncă, restabilirea în funcția de conducător de autocamion, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă începând cu 13 decembrie 2024 până la executarea hotărârii judecătorești în mărime de 8 000 lei lunar, plata salariului restant și a drepturilor pentru concediul nefolosit, anularea Ordinului nr. 898 din 30 decembrie 2024 privind reținerea sumei de 6006 lei din salariu, repararea prejudiciului moral în mărime de 50 000 lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamantul a relevat că, la 01 august 2022 a încheiat cu pârâtul contractul individual de muncă nr. 454, în baza căruia a fost angajat în funcția de conducător de autocamion, pe durată nedeterminată, cu un regim de muncă de opt ore pe zi și cinci zile pe săptămână.

Prin acordul adițional nr. 01 din 3 octombrie 2022, salariul de bază a fost stabilit în mărime de opt mii lei.

Reclamantul a expus că, în perioada 28 noiembrie – 12 decembrie 2024, s-a aflat în concediu medical, iar la 13 decembrie 2024 s-a prezentat la locul de muncă, fiind însă împiedicat de angajator să își îndeplinească atribuțiile de serviciu, prin nepredarea autocamionului și prin eliminarea din grupul Viber „Șoferi și Logistică" - instrument utilizat pentru repartizarea sarcinilor zilnice încă din 05 decembrie 2024.

Reclamantul a arătat că, la 30 decembrie 2024, prin Ordinul nr. 898, angajatorul a dispus reținerea din salariu a sumei de 6006 lei cu titlu de prejudiciu material, invocându-se că în perioada 01 – 30 noiembrie 2024, în baza raportului întocmit de „GUAVA" SRL, companie ce prestează servicii de monitorizare a vehiculelor către pârât, s-a stabilit că din rezervorul autocamionului cu numărul de înmatriculare KWX 983 s-ar fi înregistrat scurgeri de motorină în cantitate de 286 litri.

Reclamantul a susținut că reținerea din salariu a pretinsului prejudiciu a fost dispusă fără efectuarea unei anchete de serviciu, fără proces-verbal de constatare, fără analiza cauzelor alternative ale pretinselor scurgeri (defecțiuni tehnice, condiții de drum, supraîncărcare) și fără probe directe, raportul „GUAVA" SRL reprezentând o constatare unilaterală, necoroborată cu alte mijloace de probă.

Reclamantul a mai relatat că la 14 ianuarie 2025, prin Ordinul nr. 21, angajatorul a dispus încetarea contractului individual de muncă din inițiativa sa în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii pentru absența nemotivată de la locul de muncă timp de cel puțin patru ore consecutive, fără ca în prealabil să fie emis un ordin de suspendare a raporturilor de muncă, fără ca acesta să fie informat despre deschiderea anchetei disciplinare, despre componența comisiei de cercetare sau despre rezultatele anchetei, ordinul nefiind semnat de reclamant.

La 09 ianuarie 2025, la solicitarea angajatorului a prezentat o explicație scrisă, însă în opinia sa, motivele neprezentării erau cunoscute angajatorului, întrucât anume conducerea pârâtului l-a împiedicat să își exercite atribuțiile începând cu 13 decembrie 2024.

Reclamantul a menționat că este căsătorit și are un copil minor, fiind unicul întreținător al familiei, motiv pentru care concedierea și reținerea din salariu i-au cauzat și un prejudiciu moral semnificativ, manifestat prin pierderea sursei de venit, hărțuire profesională și imposibilitatea de a-și întreține familia.

La 02 mai 2025, SRL „VENTO RETAIL" prin intermediul reprezentantei Diana Trohin, a depus referință, prin care a solicitat respingerea integrală a acțiunii ca neîntemeiată.

S-a menționat că reclamantul Nicolae Furnica a fost angajat în calitate de șofer de autocamion în baza contractului individual de muncă nr. 454 din 01 august 2022, cu regim de opt ore pe zi, cinci zile pe săptămână, deplasările realizându-se conform legislației și ordinelor de deplasare emise de angajator.

Pârâtul a confirmat aflarea reclamantului în concediu medical în perioada 28 noiembrie – 11 decembrie 2024, însă a susținut că începând cu 16 decembrie 2024, reclamantul nu s-a prezentat la locul de muncă fără a oferi un motiv justificat.

În privința Ordinului nr. 898 din 30 decembrie 2024, pârâtul a arătat că în luna noiembrie 2024, compania „GUAVA" SRL, specializată în gestionarea eficientă a flotelor auto, a constatat o creștere anormală a consumului de combustibil la autocamionul încredințat reclamantului, scurgerile fiind reflectate în raportul lunar, care indică o consumare neîncadrată în normele tehnice de 286 litri motorină, raport care în opinia pârâtului reprezintă o probă obiectivă, necombătută de defecțiuni tehnice, condiții de drum sau alți factori externi.

În privința Ordinului nr. 21 din 14 ianuarie 2025, pârâtul a relevat că reclamantul a fost convocat la 13 decembrie 2024 prin scrisoare recomandată în vederea efectuării cercetării disciplinare prealabile și a prezentat la 09 ianuarie 2025 o explicație scrisă, însă a invocat diverse motive fără a anexa documente justificative valabile, motiv pentru care angajatorul a emis ordinul de concediere cu respectarea procedurii legale în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii.

La 20 noiembrie 2025, în ședința de examinare a cauzei în fond, reclamantul Nicolae Furnica a declarat că după închiderea concediului medical, s-a prezentat la serviciu, a solicitat superiorului Gheorghe Efros să i se predea autocamionul în vederea reluării activității, însă acesta i-a comunicat să rămână acasă în așteptarea informației, întrucât un alt șofer fusese repartizat pe vehicul.

Reclamantul a mai relatat că, la 16 decembrie 2024 s-a prezentat la sediul central al pârâtului pentru a clarifica motivele nerepartizării unui camion, fiind invitat să dea explicații, iar despre ordinele emise la 30 decembrie 2024 a luat cunoștință doar după concedierea sa.

Reprezentantul pârâtului – Diana Trohin a declarat că la 15 mai 2025, conform datelor contabile, „VENTO RETAIL" SRL i-a efectuat lui Nicolae Furnica transferul salariului restant și al drepturilor pentru concediul anual nefolosit.

Reprezentantul pârâtului a mai declarat că „VENTO RETAIL" SRL nu s-a adresat la poliție în legătură cu pretinsa sustragere de combustibil, nu cunoaște dacă alți angajați au fost informați despre învinuirea adusă reclamantului, iar Ordinul nr. 898 din 30 decembrie 2024 nu a fost prezentat reclamantului sub semnătură pe motivul neprezentării acestuia la locul de muncă, fiind expediat la domiciliu prin scrisoare recomandată.

Audiind participanții la proces, examinând argumentele acțiunii prin prisma referinței și prevederilor legale pertinente, instanța de judecată consideră necesar de a admite parțial acțiunea, din următoarele motive.

Obiectul de examinare în prezenta cauză îl constituie raporturile juridice de muncă dintre Nicolae Furnica și SRL „VENTO RETAIL", reclamantul pretinzând nelegalitatea Ordinului nr. 898 din 30 decembrie 2024 privind reținerea sumei de 6006 lei din salariu cu titlu de prejudiciu material, ilegalitatea Ordinului nr. 21 din 14 ianuarie 2025 privind încetarea contractului individual de muncă pentru absență nemotivată, cu restabilirea în funcție, plata despăgubirii pentru absența forțată de la muncă, compensarea drepturilor salariale și prejudiciului moral.

Instanța reține la caz aplicabile prevederile Codului muncii, în special art. 86 alin. (1) lit. h), art. 89, art. 90, art. 206, art. 207, art. 208, art. 209, art. 210, art. 329 și art. 330, precum și jurisprudența constantă a Curții Supreme de Justiție, inclusiv Hotărârea Plenului nr. 9 din 22 decembrie 2014 cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă.

Conform art. 89 alin. (1) Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanței de judecată.

Potrivit alin. (2) al aceluiași articol, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

În aprecierea probelor administrate, instanța de judecată reține următoarele.

În privința Ordinului nr. 898 din 30 decembrie 2024, prin care a fost dispusă reținerea din salariul reclamantului a sumei de 6006 lei cu titlu de prejudiciu material reprezentând contravaloarea a 286 litri de motorină pretins sustrasă, din economia art. 330 din Codul muncii instanța reține că, angajatorul este în drept să recupereze prejudiciul material cauzat de salariat în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, însă condițiile răspunderii materiale individuale depline impun stabilirea, cu probe concludente, a faptei ilicite, a prejudiciului, a legăturii de cauzalitate și a vinovăției salariatului.

În speță instanța evidențiază că, singura probă pe care angajatorul și-a fundamentat ordinul de reținere este tabelul din 03 decembrie 2024, întocmit unilateral de SRL „GUAVA" - entitate terță care potrivit afirmațiilor reprezentantei pârâtului prestează către ultimul servicii de monitorizare a flotei de camioane.

În sensul menționat instanța evidențiază că, pârâtul nu a efectuat o anchetă de serviciu, nu a întocmit un proces-verbal de constatare a pretinsei sustrageri, nu s-a adresat organelor de poliție pentru investigarea faptei, nu a coroborat datele tabelului cu alte mijloace de probă -

verificări la stațiile de alimentare, planșe foto, declarații ale altor șoferi care utilizau același autovehicul, și nu a exclus cauze tehnice alternative ale variațiilor de consum.

Dintr-o altă perspectivă, reclamantul Nicolae Furnica a contestat în mod explicit prin acțiunea depusă atât temeinicia, cât și valoarea probatorie a tabelului SRL „GUAVA", evidențiind că rezervorul autocamionului are o capacitate de 850 litri, iar variațiile lunare nesemnificative reflectate în tabel nu permit reținerea unei sustrageri de 286 litri de motorină într-o singură lună, fluctuațiile fiind compatibile cu uzura tehnică, regimul de drum, supraîncărcarea sau condițiile meteorologice (vânt, etc.).

În ordinea de idei menționată instanța reiterează că, sarcina probei vinovăției salariatului și a întinderii prejudiciului material aparține în întregime angajatorului în condițiile art. 89 alin. (2) Codul muncii.

În speță, pârâtul nu a probat prin nicio dovadă obiectivă și suficientă că diferențele de consum reflectate în tabelul SRL „GUAVA" ar fi rezultat dintr-o acțiune sau inacțiune culpabilă a reclamantului.

Totodată, acest tabel emană de la o entitate aflată în raporturi contractuale cu pârâtul și necoroborat cu alte probe, or acesta nu poate constitui, prin el însuși, temei suficient pentru atragerea răspunderii materiale a salariatului.

Pe cale de consecință, instanța reține că Ordinul nr. 898 din 30 decembrie 2024 a fost emis cu încălcarea condițiilor de fond ale răspunderii materiale a salariatului și se impune anularea acestuia, cu consecința restituirii sumei de 6006 lei reclamantului, ca fiind reținută nelegitim.

În privința Ordinului nr. 21 din 14 ianuarie 2025 de încetare a contractului individual de muncă, întemeiat pe art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii - absența nemotivată de la lucru timp de cel puțin patru ore consecutive în timpul zilei de muncă, instanța reține că acest temei de concediere reprezintă o sancțiune disciplinară, fiind enumerat în art. 206 alin. (1) lit. d) Codul muncii printre sancțiunile aplicabile pentru încălcarea disciplinei de muncă.

Conform art. 208 alin. (1) Codul muncii, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă, iar potrivit alin. (2) al aceleiași norme, în funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, în cadrul căreia salariatul are dreptul să își explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Articolul 210 alin. (1) Codul muncii prevede că, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; termenul în care sancțiunea poate fi contestată; organul în care sancțiunea poate fi contestată. Conform alin. (3) al aceleiași norme, ordinul de sancționare se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult cinci zile lucrătoare de la data emiterii.

Instanța reține relevantă și jurisprudența constante a Curții Supreme de Justiție, exprimată inclusiv în Hotărârea Plenului nr. 9 din 22 decembrie 2014, din care se deduce că sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, iar ziua constatării abaterii, de la care începe să curgă termenul de o lună, se consideră ziua în care despre faptă a aflat conducătorul unității sau o altă persoană abilitată cu aplicarea sancțiunilor disciplinare.

Aplicând aceste statuări la situația de fapt, instanța constată că angajatorul SRL „VENTO RETAIL" a invocat drept temei al concedierii absența reclamantului de la locul de muncă

începând cu 16 decembrie 2024, însă instanța consideră că probatoriul administrat pune la îndoială caracterul nemotivat al acestei absențe, în sensul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii.

Astfel, reclamantul a declarat prin explicațiile date în ședința din 20 noiembrie 2025, că la data de 13 decembrie 2024, imediat după închiderea concediului medical, s-a prezentat la serviciu și a solicitat superiorului ierarhic - șefului secției transport Gheorghe Efros, să i se predea autocamionul în vederea reluării activității, însă ultimul i-a comunicat să rămână acasă în așteptare, întrucât un alt șofer fusese repartizat pe vehicul. Aceste declarații sunt coroborate cu circumstanța, necontestată de pârât, că reclamantul a fost eliminat din grupul Viber „Șoferi și Logistică" - instrument prin intermediul căruia se realiza repartizarea zilnică a sarcinilor de transport, încă din 5 decembrie 2024, în timpul concediului medical.

În ordinea art. 123 alin (6) din Codul de procedură civilă, aceste fapte nu necesită a fi probate în contextul în care pârâtul nu le-a negat, or SRL „VENTO RETAIL" nu a prezentat probe de natură să răstoarne afirmațiile reclamantului cu privire la prezentarea efectivă la locul de muncă la 13 decembrie 2024 și la împiedicarea acestuia de a-și îndeplini atribuțiile de către conducerea societății.

Faptul că reclamantul a fost convocat în repetate rânduri în vederea cercetării disciplinare prealabile, începând cu Ordinul nr. 209 din 13 decembrie 2024, confirmă, dimpotrivă, că reclamantul se afla în legătură directă cu angajatorul, comunica cu superiorii ierarhici și nu lipsea de la activitate în înțelesul disciplinar al noțiunii.

Or absența nemotivată, în sensul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, presupune lipsa salariatului de la locul de muncă fără un motiv obiectiv și fără înștiințarea angajatorului.

În speță, salariatul s-a prezentat la angajator, a comunicat motivele neoferirii unui autocamion, a fost ținut în pasivitate de către superiorul ierarhic și, ulterior, a transmis explicația scrisă solicitată la 09 ianuarie 2025.

În aceste condiții instanța evidențiază că fapta nu întrunește elementele unei absențe nemotivate de la locul de muncă în sensul textului legal al art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii.

Mai mult ca atât, pârâtul nu a întocmit niciun proces-verbal sau act de constatare a absenței zilnice a salariatului, care în esență și potrivit jurisprudenței ar reprezenta actul prin care se materializează abaterea disciplinară de tipul absenței nemotivate.

Ordinul nr. 21 din 14 ianuarie 2025 nu indică, sub aspectul fundamentului faptic, datele și orele exacte de absență, ci se limitează la o referire generică la „lipsa la locul de muncă începând cu 16 decembrie 2024 până în prezent", contrar exigențelor art. 210 alin. (1) lit. a) Codul muncii.

În aceeași ordine de idei instanța de judecată observă că pârâtul nu a prezentat înscrisuri prin care ar fi justificat tabelarea prezenței reclamantului sau lipsei acestuia de la serviciu (inclusiv tabele de pontaj), care ar fi putut demonstra nemijlocit prezența fizică a acestuia la locul de muncă, deși s-a pretins că prin contract durata de muncă a reclamantului este de 8 ore pe zi, chiar dacă acesta efectua curse internaționale de transport a mărfurilor (combustibilului).

Astfel, instanța reține că Ordinul nr. 21 din 14 ianuarie 2025 a fost emis cu încălcarea condițiilor de fond ale temeiului de concediere și a exigențelor de motivare prevăzute de art. 210 alin. (1) Codul muncii, fiind nelegal și se impune anularea acestuia.

Pe cale de consecință a anulării ordinului de concediere, conform art. 89 alin. (1) Codul muncii, reclamantul urmează a fi restabilit în funcția anterior deținută - conducător de autocamion la SRL „VENTO RETAIL", or reprezentantul pârâtului a confirmat în ședința din 20 noiembrie 2025 când a fost pusă în discuție eventual antrenarea în proces a intervenienților accesorii că, funcțiile de șofer sunt vacante, astfel încât prin eventuala admitere a acțiunii, nu vor fi afectate drepturile altor angajați.

Potrivit art. 90 alin. (2) lit. a) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia, repararea constând, conform lit. a), în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu

Având în vedere că eliberarea din serviciu a fost dispusă la 14 ianuarie 2025, iar perioada de absență forțată se calculează de la această dată până la adoptarea hotărârii, instanța, ținând seama de limitele instituite inclusiv prin practica judiciară, va dispune încasarea de la pârât în beneficiul reclamantului a unei despăgubiri pentru absența forțată în mărime într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului.

În privința pretenției privind plata salariului restant și a drepturilor pentru concediul anual nefolosit, instanța reține că la 20 noiembrie 2025, reprezentantul pârâtului a declarat că la 15 mai 2025, societatea a efectuat transferul salariului restant și al drepturilor pentru concediul anual nefolosit aferent celor 17 zile. Această declarație, deși neconfirmată prin extras bancar din partea pârâtului, nu a fost combătută de reclamant prin probe, acesta declarând că nu își amintește dacă a primit suma respectivă, fără a prezenta extras de cont propriu sau alte mijloace de probă din care să rezulte că suma nu i-a fost transferată. Or, sarcina probei privind existența și cuantumul drepturilor salariale neachitate aparține salariatului, iar simpla afirmație nesusținută de probe nu poate fundamenta admiterea pretenției respective.

Pentru aceste motive, pretenția privind plata salariului restant și a drepturilor pentru concediul anual nefolosit va fi respinsă ca nedovedită.

În privința pretenției privind repararea prejudiciului moral în mărime de 50 000 lei, instanța reține că potrivit art. 329 alin. (1) lit. c) Codul muncii, repararea prejudiciului moral cauzat de către angajator constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului, mărimea acestuia urmând a fi determinată de către instanța de judecată, ținând cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului.

Conform aceleiași norme, mărimea reparării prejudiciului moral nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Instanța consideră că, concedierea și reținerea din salariu, dispuse cumulativ și într-un interval scurt de timp, au cauzat reclamantului, care conform actelor de stare civilă anexate la dosar este căsătorit și are un copil minor în întreținere, disconfort psihic, neliniște, sentimentul nedreptății și pierderea bruscă a sursei de venit, situație apropiată de cea descrisă de reclamant în argumentele acțiunii.

Cu toate acestea, suma solicitată în limita a 50 000 de lei apare ca disproporționată față de circumstanțele concrete ale cauzei, durata litigiului și criteriile rezonabilității stabilite în jurisprudența națională.

Apreciind situația concretă, instanța concluzionează că o despăgubire în mărime de 8 000 lei -echivalentă cu un salariu mediu lunar al reclamantului, corespunde cerințelor art. 329 alin. (1) lit. c) Codul muncii și reprezintă o compensație rezonabilă a suferințelor cauzate.

În rest, pretenția privind repararea prejudiciului moral va fi respinsă pentru lipsa unei justificări proporționale a sumei solicitate peste limita stabilită.

Conform art. 85 alin. (1) lit. a) Codul de procedură civilă, reclamanții în acțiunile ce decurg din raporturile de muncă sunt scutiți de plata taxei de stat.

Reclamantul a achitat la 17 februarie 2025 taxa de timbru în mărime de 200 lei, sumă pe care a solicitat-o spre restituire în caz de admitere a acțiunii.

Totodată, de la pârât instanța va încasa în beneficiul Statului taxa de stat de plata căreia reclamantul a fost scutit prin Lege la depunerea acțiunii proporțional pretențiilor admise, în ordinea art. 98 din Codul de procedură civilă.

În același timp, în ordinea art. 256 din Codul de procedură civilă, instanța se va expune și la modalitatea de executare a prezentei hotărâri.

În conformitate cu art. 94, 236, 238-241 și art. 362 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanța de judecată –

h o t ă r ă ș t e :

Cererea de chemare în judecată depusă de către avocatul Grigorii Mazarenco în interesele lui Nicolae Furnica, se admite parțial.

Se anulează ordinul SRL „VENTO RETAIL" nr. 898 din 30 decembrie 2024 de reținere de la salariatul Nicolae Furnica, conducător de autocamion, a sumei de 6 006 lei cu titlu de prejudiciu material.

Se anulează ordinul SRL „VENTO RETAIL" nr. 21 din 14 ianuarie 2025 cu privire la încetarea, din inițiativa angajatorului, a contractului individual de muncă nr. 454 din 01 august 2022, încheiat cu Furnica Nicolae, cu restabilirea acestuia în funcția anterior deținută de conducător de autocamion.

Se încasează de la SRL „VENTO RETAIL" în beneficiul lui Nicolae Furnica despăgubire pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului, achitate acestuia până la concediere.

Se încasează de la SRL „VENTO RETAIL" în beneficiul lui Nicolae Furnica suma de 8000 (opt mii) lei cu titlu de prejudiciu moral, precum și suma de 200 lei cu titlu de taxă de timbru.

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

Se încasează de la SRL „VENTO RETAIL" în beneficiul Statului suma de 1 250 lei cu titlu de taxă de stat, de plata căreia reclamantul a fost scutit prin Lege pentru judecarea pretențiilor nepatrimoniale formulate în acțiune.

Prezenta hotărâre judecătorească, în partea restabilirii lui Nicolae Furnica la locul de muncă și încasării unui salariu mediu pentru absență forțată de la lucru, urmează a fi executată imediat, la expirarea termenului de 15 zile de executare benevolă din data pronunțării.

Hotărârea este cu drept de apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul instanței emitente.

Președintele ședinței,
Judecător **Petru Harmaniuc**