Dosarul nr. 2-84/2021 (2-21009142-18-2-21012021)

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

05 septembrie 2024 or. Căușeni

Judecătoria Căușeni, sediul Central
În componenţă de:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Colun Svetlana
Grefieri Verhovețchi Doina și Blidaru Maria
Cu participarea participanților la proces,
în sediul instanţei, în şedinţă publică, a judecat cauza civilă la cererea de chemare în judecată concretizată depusă de către Melega Vladimir împotriva Întreprinderii Municipale ”Salubrizare și Amenajare Căușeni” cu privire la anularea ordinului, încasarea compensației suplimentare și a salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă,

C O N S T A T Ă:

Argumentele participanţilor la proces:

1. Melega Vladimir a depus cerere de chemare în judecată împotriva Întreprinderii Municipale ”Salubrizare și Amenajare Căușeni” cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcție, încasarea salariului și prejudiciului moral și cheltuielile de judecată.
2. În motivarea cererii reclamantul a indicat că, începînd cu anul 2014 el a activat în calitate de ***** la Întreprinderea Municipală ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”. Ulterior, prin contractul individual de muncă din 10.01.2019, părțile au reînnoit contractul individual de muncă, pentru o perioadă nedeterminată. Potrivit prevederilor pct. 13-14 al contractului de muncă, reclamantul urma să lucreze în cadrul întreprinderii 8 ore pe zi, începând cu orele 08-00 și până la 17-00, cu pauza de masă între 12-00 și 13-00, de luni pînă vineri, sîmbăta și duminica fiind declarate zile libere. Contrar prevederilor contractuale, administrația pîrîtului, fără a emite careva ordine oficiale și fără a solicita acordul scris al salariatului, periodic antrena la muncă reclamantul, dar și a alți angajați ai întreprinderii, pe perioada zilelor de odihnă. Aceiași situație s-a repetat și la data de 31.10.2020, zi de sîmbăta, cînd în mod verbal și fără a i se solicita acordul scris, reclamantul a fost somat despre necesitatea prezentării la locul de muncă. În lipsa unui ordin motivat și ținînd cont de faptul că conform contractului individual de muncă, ziua respectivă era una liberă, reclamantul a refuzat să se prezinte la locul de muncă. Ulterior, începînd cu data de 02.11.2020 (luni) și pînă la 05.11.2020, reclamantul se prezenta zilnic la locul de muncă însă, la indicația administratorului pîrîtului, lui i-a fost restricționat accesul în încăperile întreprinderii,

fiind nevoit să stea pe tot parcursul zilei de lucru afară, împreună cu paznicul. La data de 05.11.2020, el a fost invitat de către administratorul pîrîtului în biroul acesteia unde, în prezența a unei comisii, a fost chestionat despre motivele absenței sale la serviciu în data de 31.10.2020, iar ulterior a fost informat despre faptul că este concediat din funcție pentru neprezentarea la muncă în ziua respectivă, fără a i se aduce la cunoștință un ordin motivat. La 06.11.2020 el s-a prezentat la întreprindere și a solicitat repetat, de a i se prezenta ordinul de concediere, pentru a-l putea contesta în instanța de judecată. Aceasta tentativă a eșuat din nou, fiindu-i refuzat eliberarea unei copii a ordinului de concediere, fiind obligat să părăsească întreprinderea. Pînă la momentul depunerii acțiunii, acest ordin așa și nu a mai fost adus la cunoștința sa. În vederea apărării drepturilor, în aceeași zi de 06.11.2020, s-a adresat cu o plângere la organul de poliție, invocând faptul că a fost îmbrâncit și forțat să părăsească sediul întreprinderii, precum și faptul că a fost concediat din funcția deținută în mod ilegal, fără se elibera o copie a ordinului de concediere. La 10.11.2020 de către reprezentantul IP Căușeni, lui i-a fost eliberat o copie a unui ordin cu nr. 86-C emis de către pîrît la 05.11.2020, privitor la concedierea sa din funcția deținută conform art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii, începând cu data de 31.10.2020. Ordinul a fost prezentat organului de poliție de către reprezentații pîrîtului, în perioada cuprinsă între 06.11.2020 (ziua depunerii plângerii) și 10.11.2020 (ziua eliberării copiei). El a adresat la 11.11.2020 o sesizare în adresa Inspectoratului de Stat al Muncii privitor la concedierea egală din funcție. La 20.11.2020 și 25.11.2020, el a înregistrat la sediul pîrîtului două cereri scrise, prin care a solicitat repetat eliberarea ordinului de concediere, precum și a actelor contabile ce atestă achitarea tuturor drepturilor sale salariale. La 25.11.2020 i-a parvenit răspunsul la cererile formulate către pîrît privind eliberarea ordinului de concediere, fiindu-i prezentată, însă, copia unui alt ordin cu privire la eliberarea din funcție, decât cel prezentat anterior organelor de poliție. Deși anterior, la solicitarea poliției, pîrîtul a prezentat ordinul cu nr. 86-C din 05.11.2020 privind eliberarea din funcție, prin răspunsul oferit lui, i s-a adus la cunoștință un alt ordin datat cu 05.11.2020, cu nr. 94-C, potrivit căruia el a fost eliberat din funcția de ***** de pe data de 05.11.2020, conform art. 86 alin. (l) lit. h) Codul Muncii, pentru absența de la locul de muncă fără motive întemeiate pentru mai mult de 4 ore consecutive pe parcursul zilei de lucru pe data de 02.11.2020, 03.11.2020 și 04.11.2020. Totodată, i-au mai fost prezentate o serie de procese-verbale din datele de 02.11.2020 - 05.11.2020, prin care o comisie formată de către angajator, ar fi constatat lipsa sa la serviciu pe perioada 02.11.2020 - 05.11.2020, precum și refuzul său de a oferi explicații privitor la cauza neprezentării la serviciu. Urmare a sesizării depuse la 10.11.2020, de către Inspectoratul de Stat al Muncii a fost controlată, la data de 23.11.2020, 24.11.2020 și 26.11.2020, respectarea de către întreprinderea pîrîtă a prevederilor actelor legislative și a altor acte normative din domeniul muncii, fiind întocmit în acest sens procesul-verbal de control seria IM nr. CS-2020-PV-57 din 26.11.2020, potrivit căruia, Inspectoratul de Stat al Muncii a depistat o serie de încălcări admise de către întreprinderea supusă controlului, printre care relevante speței ar fi: Pct. 9 - atragerea salariaților la muncă în zilele de repaus s-a admis, fără acordul scris (ex. Melega Vladimir), prin ce se încalcă prevederile art. 104

alin. (3); 110 alin. (2) din Codul Muncii; Pct. 11 - în ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare nu este indicat termenul în care sancțiunea poate fi contestată, organul în care sancțiunea poate fi contestată, prin ce se încalcă prevederile art. 210 alin. (1) lit. (b, c) din Codul Muncii (ex. Ordinul nr. 94-C din 05.11.2020). Făcând cunoștință cu întreg dosarul administrativ format de către Inspectoratul de Stat a Muncii urmare a sesizărilor depuse de către reclamant, ultimul a constatat faptul că de către pîrît, a mai fost prezentat inspecției un Ordin cu nr. 93-C, prin care pîrîtul, în legătură cu faptul că ordinul nr. 86-C din 05.11.2020 nu ar fi fost suficient de argumentat, s-a dispus anularea acestuia, cu indicația de a fi emis un nou ordin, unde să fie expuse toate argumentările și indicarea faptelor și documentelor, în baza cărora a fost emis ordinul dat. În opinia sa ordinul de concediere cu nr. 94-C din 05.11.2020 este ilegal pasibil a fi anulat, considerentele de fapt și de drept ce urmează: Potrivit art. 206 alin. (1) Codul Muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin. (l) lit. g)-r). Potrivit art. 208 Codul Muncii, până 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 și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare. Conform art. 210 Codul Muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin: dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art. 206 alin. (1) lit. d) care se aplică cu respectarea art. 81 alin. (3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și 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 și un reprezentant al salariaților. Ordinul dispoziția, decizia, hotărîrea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art.355. La caz, ordinul contestat este ilegal și neîntemeiat, or în primul rînd, de către reclamant nu au fost admise abaterile disciplinare invocate de către pîrît drept temei de fapt al concedierii (absența nemotivată de la serviciu), iar în al doilea rînd, pîrîtul a încălcat indubitabil procedura de aplicare a sancțiunii disciplinare reflectată în articolele sus-menționate, fapt ce impune anularea ordinului cu privire la eliberarea din funcție. Contrar celor reținute de către angajator la emiterea

ordinului de eliberare din funcție nr. 94-C din 05.11.2020, reclamantul nu a absentat nemotivat de la locul de muncă în perioada cuprinsă între 02.11.2020 - 05.11.2020, or în toate aceste zile, el se prezenta în modul corespunzător și la timp la locul său de muncă însă, nu era admis să intre pe teritoriul unității la indicația administratorului întreprinderii pîrîte. Chiar și în asemenea condiții, reclamantul a acționat cu bună credință, revenind în fiecare dimineață la serviciu, unde se afla pe parcursul orelor sale de muncă. Procesele-verbale din 02.11.2020, 03.11.2020 și 04.11.2020, prin care comisia creată în cadrul întreprinderii ar fi constatat absența reclamantului de la locul de muncă, urmează a fi apreciate critic de către instanța de judecată, or analizând conținutul acestora, concluzionează că au fost întocmite cu grave erori și nu pot avea un conținut credibil. Analizând procesul-verbal din 02.11.2020, constată faptul că deși acesta a fost emis la orele 13-00, cum este menționat în cuprins, comisia constată faptul că reclamantul a plecat de la serviciu începând cu orele 13-00 și a absentat pînă la 17-00. Intervine o întrebare logică, la care consideră că nu poate fi oferit de către pîrît un răspuns credibil: cum putea constata comisia din cadrul întreprinderii la orele 13-00, faptul că reclamantul nu se va afla pe teritoriu de la 13-00 până la 17-00? Aceiași situație o regăsește și în cazul proceselor-verbale din 03.11.2020 și 04.11.2020, unde la orele 10-30 și corespunzător 10-15 dimineața, comisia constată absența reclamantului de la locul de muncă până la finalul zilelor respective. Vorbind despre nerespectarea procedurii de concediere a reclamantului, menționează că contrar prevederilor art. 208 Codul Muncii, pîrîtul nu a solicitat reclamantului prezentarea explicațiilor scrise privitor la eventuala abatere disciplinară admisă. Contrar prevederilor art. 210 Codul Muncii, nici primul ordin cu privire la concediere nr. 86-C din 05.11.2020 și nici ordinul ulterior nr. 94-C din 05.11.2020, nu conține informația privind termenul în care această sancțiune poate fi contestată și nici organul în care aceasta poate fi contestată, fapt constatat și de către Inspectoratul de Stat al Muncii în procesul-verbal de control seria IM nr. CS-2020-PV-57 din 26.11.2020, fapt ce impune necesitatea declarării nulității acestuia, ca fiind emis contrar legii. Potrivit art. 329 Codul Muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat. Potrivit art. 330 alin. (1) Codul Muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de: b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă. Urmare a concedierii ilegale din funcție, reclamantul a fost privat ilegal de posibilitatea de a munci, motiv din care în caz de admitere a acțiunii, pîrîtul urmează să-i compenseze întreg salariul pe care ultimul nu l-a primit, începând cu data eliberării din funcție și până la data restabilirii. Potrivit art. 2036 Cod Civil, în cazul în

care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de lege, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri. Prejudiciul moral se repară indiferent de existența și întinderea prejudiciului patrimonial. Reparația prejudiciului moral se face și în lipsa vinovăției autorului, faptei ilicite în cazul în care prejudiciul este cauzat prin condamnare ilegală, atragere ilegală la răspundere penală, aplicare ilegală a arestului preventiv sau a declarației scrise de a nu părăsi localitatea, aplicarea ilegală în calitate de sancțiune administrativă a arestului, muncii neremunerate în folosul comunității și în alte cazuri prevăzute de lege. Dacă legea nu prevede altfel, simpla constatare a încălcării unui drept sau interes recunoscut de lege fără plata de despăgubiri oferă satisfacție echitabilă persoanei vătămate doar când aceasta corespunde cu natura dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat și persoana vătămată astfel va putea obține o valoare nepatrimonială superioară prejudiciului moral suferit, dreptul la despăgubire pentru atingerile aduse drepturilor personale nepatrimoniale poate fi cesionat numai în cazul în care a fost stabilit printr-o tranzacție sau într-o hotărîre judecătorească definitivă. Potrivit art. 2037 Cod Civil, mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăție a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate. Caracterul și gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanța de judecată, luând în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrângerea posibilităților de viață familială și socială, precum și statutul social al persoanei vătămate. La determinarea despăgubirii, instanța de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare și, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului. La caz, urmare a concedierii ilegale, reclamantul a suportat un prejudiciu moral imens, cauzat prin starea de anxietate, neliniște și pierderea de încredere atît în forțele proprii, cît și în posibilitatea obținerii unui loc de muncă la care ar fi apreciat în modul corespunzător, la justa sa valoare, prejudiciu, pe care la data înaintării prezentei acțiuni, reclamantul îl estimează la 50000 lei.

3. Solicită reclamantul, admiterea cererii de chemare în judecată, anularea Ordinului nr. 94-C din 05.11.2020 cu privire la eliberarea lui Melega Vladimir din funcția de ***** în cadrul Întreprinderii Municipale ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”; restabilirea lui Melega Vladimir în funcția deținută anterior concedierii - ***** în cadrul Întreprinderii Municipale ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”; încasarea din contul Întreprinderii Municipale ”Salubrizare și Amenajare Căușeni” în beneficiul lui Melega Vladimir salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începînd cu data de 05.11.2020 pînă la data restabilirii lui Melega Vladimir la locul de muncă, prejudiciul moral cauzat prin concedierea ilegală, în mărime de 50 000 lei și toate cheltuielile de judecată suportate (serviciile de asistență juridică și alte cheltuieli) în cazul admiterii prezentei acțiuni.

4. La 19 aprilie 2021, pîrîtul Întreprinderea Municipală ”Salubrizare și Amenajare Căușeni” a depus referință în care a indicat că, consideră acțiunea ca fiind nefondată și neîntemeiată din următoarele considerente. Partea pîrîtă declară și susține că salariatul ÎM ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”, Melega Vladimir, a lipsit fără motive întemeiate de la locul de lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilelor de muncă, la data de 02.11.2020, 03.11.2020, 04.11.2020, fapte constatate potrivit proceselor-verbale, ce se anexează, contrasemnate de către reprezentantul angajatorului Țaran Grigore și reprezentantul sindicatelor/salariatului Ciumacenco Tatiana. Angajatorul ÎM ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”, pentru încălcarea disciplinei muncii, în conformitate cu prevederile art. 206 Codul Muncii, cu respectarea prevederilor art. 208-210 din Codul Muncii, cu consultarea comitetului sindical al întreprinderii pîrîte, în temeiul art. 86 lit. h din Codul Muncii, în baza ordinului nr. 94-C din 05.11.2020 ”Cu privire la componența personalului”, salariatul Melega Vladimir a fost eliberat din funcția de ***** deținută în cadrul ÎM ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”, începând cu data de 05.11.2020. Partea pîrîtă afirmă că salariatului/reclamant după fiecare zi în care a lipsit neîntemeiat de la locul de lucru mai mult de 4 ore, a solicitat o explicație scrisă privind motivele lipsei, însă de fiecare dată salariatul/reclamant refuza de a contrasemna faptul aducerii la cunoștință a proceselor-verbale și a ordinului de eliberarea, întocmite de reprezentantul angajatorului Țaran Grigore și reprezentantul sindicatelor/salariatului Ciumacenco Tatiana privind constatarea faptului lipsei fără motive întemeiate de la locul de lucru mai mult de 4 ore, la fel refuza în a oferi o explicație scrisă privind motivele lipsei de la locul de muncă. Cu referire la consultarea comitetului sindical, partea pîrîtă declară că la data de 05.11.2020 comitetul sindical al ÎM ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”, în componența căruia este și Melega Vladimir, în prezența și cu participarea lui a examinat demersurile directorului ÎM ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”, Ecaterina Baltag, în privința lipsei de la locul de muncă a conducătorului auto Melega Vladimir la data de 02.11.2020, 03.11.2020, 04.11.2020 și au susținut propunerea eliberării *****ului ÎM ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”, Melega Vladimir conform art. 86 lit. h a Codului Muncii, constatând lipsa neîntemeiată de la locul de muncă în zilele de 02.11.2020, 03.11.2020, 04.11.2020 mai mult de 4 ore. În cadrul ședinței comitetului sindical i s-a oferit cuvânt *****ului Melega Vladimir dar care a refuzat să vorbească. Ulterior, în final, directorul, ÎM ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”, Ecaterina Baltag a emis ordinului nr. 94-C din 05.11.2020 ”Cu privire la componența personalului”, prin care salariatul Melega Vladimir a fost eliberat din funcția de ***** deținută în cadrul ÎM ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”, începând cu data de 05.11.2020, Melega Vladimir, refuzând să contrasemneze ordinul menționat, din care motiv acest ordin i-a fost remis la adresa domiciliului, după care în mod repetat i-a fost eliberat personal. Reieșind din cele expuse, consideră că reclamantul abuziv și prin prejudecăți neînsoțite de careva probe incontestabile, însoțite de insinuarea unor împrejurări faptice neveridice, ireale, atentează nejustificat la anularea ordinului de concediere, contestat.

5. Solicită pîrîtul în referință respingerea acțiunii reclamantului Melega Vladimir privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea drepturilor salariale și a altor drepturi ce reies din această acțiune, ca fiind nefondată și neîntemeiată.
6. La 11 octombrie 2021 reclamantul a depus cerere de concretizare a acțiunii, prin care a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată; anularea Ordinului nr. 94-C din 05.11.2020 cu privire la eliberarea lui Melega Vladimir din funcția de ***** în cadrul Întreprinderii Municipale ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”; încasarea din contul Întreprinderii Municipale ”Salubrizare și Amenajare Căușeni” în beneficiul lui Melega Vladimir, salariul pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începînd cu data de 05.11.2020 și pînă la data restabilirii lui Melega Vladimir la locul de muncă, prejudiciul moral cauzat prin concedierea ilegală, în mărime de 50 000 lei; în locul restabilirii la locul de muncă, în conformitate cu art. 90 alin. (4) Codul Muncii, a încasa din contul Întreprinderii Municipale ”Salubrizare și Amenajare Căușeni” în beneficiul lui Melega Vladimir a unei compensații suplimentare în mărimea echivalentului a 10 (zece) salarii medii lunare a salariatului; și încasarea cheltuielilor de judecată suportate (serviciile de asistență juridică și alte cheltuieli) în cazul admiterii prezentei acțiuni.
7. La 29 noiembrie 2023 reclamantul a depus cerere de concretizare a acțiunii, prin care a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată; anularea Ordinului nr. 94-C din 05.11.2020 cu privire la eliberarea lui Melega Vladimir, din funcția de ***** în cadrul Întreprinderii Municipale ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”; în locul restabilirii la locul de muncă, în conformitate cu art. 90 alin. (4) Codul Muncii, a încasa din contul pârâtului, în beneficiul reclamantului, compensație suplimentară în mărimea echivalentului a 10 salarii medii lunare a salariatului; încasarea din contul pârâtului, în beneficiul reclamantului, salariul pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începând cu data concedierii ilegale - 05.11.2020 și până la data pronunțării hotărârii judecătorești, încasarea prejudiciului moral cauzat prin concedierea ilegală, în mărime de 50 000 lei, cît și toate cheltuielile de judecată suportate (serviciile de asistență juridică și alte cheltuieli) în cazul admiterii prezentei acțiuni.
8. În ședința de judecată, reclamantul Melega Vladimir și reprezentantul său – avocatul Dogotari Danu au susținut cererea de chemare în judecată concretizată și au solicitat admiterea ei în sensul formulat.
9. În ședința de judecată, reprezentanții pîrîtului Întreprinderea Municipală ”Salubrizare și Amenajare Căușeni” – Baltag Ecaterina și avocatul Cîșlari Ion, nu au recunoscut acțiunea și au solicitat respingerea ei ca fiind neîntemeiată, din motivele expuse în referință.

Aprecierea instanței:

10. Audiind participanții la proces, studiind cererea de chemare în judecată concretizată și referința, cercetând probele din dosar, instanța de judecată consideră acțiunea ca fiind întemeiată parțial și fiind pasibilă admiterii parțiale, din următoarele considerente.

11. Potrivit art. 206 alin. (1) Codul Muncii, Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r).
12. Conform art. 208 alin. (1), (2) 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 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.
13. Potrivit art. 209 alin. (1) Codul Muncii, Sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.
14. În conformitate cu art. 210 alin. (1), (2), (3) 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 unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.

    Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.
15. Potrivit art. 81 alin. (3) Codul Muncii, Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

16. Conform art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii, *Concedierea* – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.
17. Conform art. 87 alin. (1), (2), (4) Codul Muncii, La concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv.

    La concedierea persoanelor alese în organele sindicale şi neeliberate de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ai cărui membri sunt persoanele respective, printr-o notificare în care își argumentează intenția.

    Organele sindicale indicate la alin. (1)–(3) își prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.
18. În conformitate cu art. 355 alin. (1) lit. a), b) Codul Muncii, Cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.
19. În cadrul cercetării judecătorești s-a constatat cu certitudine că, conform contractului individual de muncă încheiat la data de 10.01.2019 urmează că, reclamantul Melega Vladimir a fost angajat în calitate de ***** în cadrul Întreprinderii Municipale ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”, pe o durată nedeterminată.
20. Conform prevederilor pct. 13, 14 al contractului individual de muncă încheiat la data de 10.01.2019 între angajatul Melega Vladimir și angajatorul Întreprinderea Municipală ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”, urmează că, părțile au convenit că, Melega Vladimir urma să lucreze 8 ore pe zi, începînd cu ora 08:00 pînă la ora 17:00, avînd pauză de masă de la orele 12:00 pînă la ora 13:00, de luni pînă vineri, iar sîmbăta și duminica, conform contractului individual de muncă, fiind declarate zile libere.
21. Instanța de judecată constată că, la data de 05.11.2020 pîrîtul Întreprinderea Municipală “Salubrizare și Amenajare Căușeni” a emis Ordinul nr. 94-C ”Cu privire la componența personalului”, prin care Melega Vladimir a fost eliberat din funcția de ***** de pe data de 05.11.2020 conform art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii, pentru absența de la locul de muncă fără motive întemeiate pentru mai mult de 4 ore consecutive pe parcursul zilei de lucru pe data de 02.11.2020, 03.11.2020, 04.11.2020, cu consultarea comitetului sindical al întreprinderii, exprimat prin procesul-verbal nr. 22 din 05.11.2020 al ședinței comitetului sindical al întreprinderii.

22. Este de reținut că, temei de emitere a Ordinului nr. 94-C ”Cu privire la componența personalului” din 05.11.2020 au servit: rapoartele contabilului casier Ciumacenco Tatiana din 02.11.2020, 03.11.2020, 04.11.2020; tabelul de pontaj pe luna noiembrie 2020; procesul-verbal nr. 22 din 05.11.2020 al ședinței comitetului sindical și procesele-verbale din 02.11.2020, 03.11.2020 și 04.11.2020.
23. Instanța de judecată constată că, Ordinul contestat nr. 94-C din 05.11.2020 emis de către pîrît, contrar prevederilor art. 210 alin. (1) Codul Muncii, nu conține termenul în care sancţiunea poate fi contestată, cît și organul în care sancţiunea poate fi contestată.
24. Ordinul nr. 94-C ”Cu privire la componența personalului” din 05.11.2020 nu a fost adus la cunoștință lui Melega Vladimir, nici contra semnătură pe ordin propriu-zis și nici prin scrisoare cu aviz de recepție sau prin orice alt mijloc de comunicare, care ar asigura confirmarea recepționării copiei ordinului.
25. Avînd în vedere că, ordinul contestat nu a fost comunicat reclamantului Melega Vladimir, instanța de judecată conchide că, în speță nu poate fi reținut refuzul salariatului Melega Vladimir de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului.
26. Este de menționat că, pîrîtul nu a prezentat explicație scrisă a lui Melega Vladimir referitor la fapta imputată lui.
27. Instanței de judecată nu i-a fost prezentată o eventuală anchetă de serviciu.
28. Nu a fost solicitată în prealabil opinia consultativă a organului sindical din cadrul Întreprinderii Municipale “Salubrizare și Amenajare Căușeni”, nefiind notificat organul respectiv.
29. Într-o altă ordine de idei, instanța de judecată reține că, nu a fost probat în modul corespunzător absența *****ului Melega Vladimir de la serviciu la Întreprinderea Municipală “Salubrizare și Amenajare Căușeni”.
30. Or, conform procesului-verbal întocmit la data de 02.11.2020 la **ora 13:00** de către angajații Întreprinderii Municipale “Salubrizare și Amenajare Căușeni” Țaran Grigore, Ciumacenco Tatiana și Țaran Pantelei urmează că, *****ul Melega Vladimir a absentat de pe teritoriul întreprinderii de la **orele 13:00 – 17:00**.
31. Conform procesului-verbal întocmit la data de 03.11.2020 la **ora 10:30** de către angajații Întreprinderii Municipale “Salubrizare și Amenajare Căușeni” Țaran Grigore, Ciumacenco Tatiana și Filimon Ivan urmează că, *****ul Melega Vladmir a absentat de pe teritoriul întreprinderii de la **orele 10:30 – 17:00**.
32. Conform procesului-verbal întocmit la data de 04.11.2020 la **ora 10:15** de către angajații Întreprinderii Municipale “Salubrizare și Amenajare Căușeni” Țaran Grigore, Ciumacenco Tatiana și Garea Mihail urmează că, *****ul Melega Vladmir a absentat de pe teritoriul întreprinderii de la **orele 10:15 – 17:00**.
33. Astfel, instanța de judecată conchide că, din procesele-verbale din 02.11.2020, 03.11.2020 și 04.11.2020 nu denotă cert că, reclamantul Melega Vladimir ar fi absentat de la locul de muncă.
34. Or, procesele-verbale sus-enunțate sunt întocmite cu indicarea orei emiterii, însă descriu lipsa reclamantului pînă la finele zilei de muncă.

35. Respectiv, la ora emiterii proceselor-verbale, nu se putea cunoaște cu certitudine dacă, reclamantul va absenta sau nu, pînă la finele zilei de muncă, adică pînă la ora 17:00.
36. Fiind audiat în cadrul cercetării judecătorești, martorul Ciumacenco Tatiana a declarat că, este contabil-casier și master la ÎM ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”. Baltag Ecaterina este directorul său. Cu Melega Vladimir este în relații de serviciu. La 02.11.2020 la ora 15:00, s-a adresat la paznici cu întrebarea unde se află Melega Vladimir. Ulterior aproape de ora 17:00, repetat s-a adresat la paznici cu aceeași întrebare, ca să știe dacă să întocmească procesul-verbal. Pentru dățile 03.11.2020 și 04.11.2020 la ora 15:00, la fel s-a adresat la paznici cu întrebarea unde se află Melega Vladimir, ulterior aproape de orele 17:00, repetat s-a adresat la paznici cu aceeași întrebare, ca să întocmească procesele verbale. Pe 02.11.2020 paznicul i-a comunicat că, după prînz Melega Vladimir, nu se mai află la serviciu. Pe 03.11.2020 paznicul i-a comunicat că Melega Vladimir nu este pe teritoriu. Pe 04.11.2020 paznicul i-a comunicat că Melega Vladimir a fost la serviciu de dimineață, iar ulterior nu se mai afla pe teritoriu. Ea a întocmit procesul-verbal de absență la muncă a lui Melega Vladimir, iar traducerea a efectuat-o secretarul. Ea pînă a întocmi procesele-verbale a întrebat de paznici și ea personal a văzut că Melega Vladimir, nu se afla la serviciu. Persoanele care au semnat procesele-verbale au fost aleși. Au semnat procesele-verbale numai persoanele care erau la fața locului. În jurul orelor 17:00 a întocmit procesele-verbale cu privire la absența lui Melega Vladimir de la serviciu. Ea a început întocmirea procesului-verbal la orele 13:00 și l-a finisat aproape de orele 17:00. Pentru 30.10.2020, lui Melega Vladimir i-a fost eliberată foaia de parcurs, Melega Vladimir nu s-a prezentat. Pe 02.11.2020 Melega Vladimir nu a dorit să ridice foaia de parcurs de a îndeplini obligațiunile de serviciu. Refuzul lui a fost motivat prin faptul că, este defectată mașina. Ea a încercat să îl convingă și l-a rugat să iasă la serviciu, însă Melega a refuzat. Ea personal a vorbit cu el și i-a explicat care sunt consecințele, precum că la bătrânețe va avea nevoie de o pensie. După zilele de odihnă au fost multe apeluri de la agenții economici, deoarece s-a acumulat mult gunoi și dacă camionul ”Iveco” nu lucrează, tot acest gunoi urmează a fi încărcat manual. Însă Melega Vladimir nu a vrut să o asculte, spunea că mașina nu lucrează. Pe 03.11.2020 aceeași situație, la fel nu a dorit să ridice foaia de parcurs, de a îndeplini obligațiunile de serviciu. De dimineață l-a rugat să ia foaia de parcurs și el nu a dorit să o ia, inclusiv s-au prezentat și la Baltag Ecaterina în speranța că îl va convinge să muncească. Pe 04.11.2020 aceeași situație, el a refuzat să ridice foaia de parcurs și să muncească. Pe 05.11.2020, Baltag Ecaterina s-a adresat la comitetul sindical, pentru a fi eliberat acordul privind concedierea lui Melega Vladimir. La ședință, comitetul sindical i-a oferit cuvîntul lui Melega Vladimir, însă el a refuzat și a declarat ”faceți ce doriți”. Pe 06.11.2020 Melega Vladimir a fost concediat. Confirmă că pe 02.11.2020 în intervalul orelor 13:00 pînă la 17:00 Melega Vladimir a absentat de la locul de muncă. Ea s-a apropiat de paznici și i-a întrebat dacă este Melega Vladimir la serviciu, la care ultimii i-au comunicat că nu este și că cunosc unde este el. La sfârșitul zilei a întocmit proces-verbal privind lipsa nemotivată a lui

Melega Vladimir. Confirmă că, pe 03.11.2020 s-a apropiat de Melega Vladimir, care se afla la contabilitate și i-a cerut să scrie lămurire de ce a absentat de la locul de muncă, pe 02.11.2020 în intervalul orelor 13:00 pînă la 17:00. Melega Vladimir i-a spus că nu va semna nimic și să facă ce vor. La 03.11.2020, 04.11.2020 în intervalele de timp 13:00 pînă la 17:00, Melega Vladimir la fel a absentat. Ea a întrebat de paznici unde este și au zis că el nu este. Pentru 03.11.2020 și 04.11.2020, Melega Vladimir a refuzat să dea explicații de ce a absentat de la serviciu nemotivat. Pe 05.11.2020 Melega Vladimir, a refuzat să semneze ordinul de concediere după ședința comitetului sindical. La 02.11.2020 Melega Vladimir a absentat de la muncă începând cu ora 13:00 pînă la 17:00. Confirmă că pe 02.11.2020, 03.11.2020 și 04.11.2020 Melega a absentat de muncă. Nimeni nu i-a interzis lui Melega Vladimir să intre pe teritoriul întreprinderii. Ea l-a întrebat pe Melega de ce refuză să muncească, el a spus că mașina nu este stare lucrătoare. Mașina vineri și sâmbătă funcționa. Ea s-a apropiat de Baltag Ecaterina, deoarece este președintele organului sindical, pentru a a-i oferi lui Melega un termen să se gândească pentru a veni la serviciu. În perioada aceasta de timp, ea a rugat să rezolve situația de ce Melega Vladimir nu vine la serviciu. De cîteva ori a intrat la Baltag Ecaterina pentru a rezolva acest caz, dar Melega Vladimir găsea mereu motive, nu dorea să rezolve problema, deși era posibil să fie de rezolvat. Ea ca președinte al organului sindical a vrut să îl ajute pe Melega Vladimir. La solicitările lor referitor la rezolvarea problemei Melega Vladimir a spus să facă ce doresc, să scrie ce doresc. Aceste cuvinte nu le-a spus numai ei dar și în contabilitate. Melega Vladimir spunea că se va adresa în instanța de judecată și întreprinderea o să-i achite. După ce a fost adunarea comitetului sindical, lui Melega i s-a propus să-și angajeze un avocat, să se adreseze în judecată. Întreprinderea l-a eliberat, a fost hotărârea lui Melega Vladimir, de a nu veni la serviciu. Au fost multe discuții în privința aceasta, dar fără rezultat. Procesele verbale din data de 02.11.2020, 03.11.2020, 04.11.2020 au fost întocmite de ea, în jurul orelor 17:00. La 02.11.2020 de la orele 08:00 pînă la 12:00, Melega Vladimir a fost prezent la serviciu. Cunoaște acest fapt deoarece a mers în teritoriu și a întrebat paznicii. La 02.11.2020 de la orele 08:00 pînă la 12:00, Melega Vladimir a fost prezent la serviciu. Cunoaște asta personal, deoarece a fost de două ori la Baltag Ecaterina și a încercat să îl convingă. Nu cunoaște de ce în procesul-verbal din data de 02.11.2020 a indicat ora 13:00. La procesul-verbal din data 02.11.2020, ea a scris că Melega Vladimir a absentat de la ora 13:00 până la 17:00. De ce a scris ora 15.00, nu cunoaște, probabil pentru ea a scris. Procesul-verbal din data de 03.11.2020, a fost întocmit de ea. La 03.11.2020, Melega Vladimir a fost de dimineața, când le-a eliberat lucrătorilor foile de parcurs. Melega Vladimir stătea pe un scaun și ea l-a întrebat dacă merge să lucreze, la care el i-a răspuns că nu. Ea i-a propus repetat să muncească și să se clarifice cu motorina ce a rămas surplus, Melega a refuzat. La 03.11.2020, Melega Vladimir a fost prezent la muncă, de la ora 08.00 pînă la ora 10 și ceva. La 03.11.2020, după ce l-a rugat pe Melega Vladimir să meargă la Baltag Ecaterina, el a refuzat să lucreze. La 03.11.2020, era la Ecaterina Baltag în birou și în discuția sa cu Melega Vladimir, în afară de ei, nu era altcineva. La 03.11.2020 când

era la Baltag Ecaterina în birou, l-a întrebat pe Melega Vladimir de ce nu a fost pe 02.11.2020 la muncă. Ea a discutat cu Melega Vladimir de ce nu a fost la muncă la 02.11.2020 și în birou la Baltag Ecaterina tot a pus această întrebare. La 03.11.2020, ea a încercat să îl informeze pe Melega că, la data de 02.11.2020 a fost întocmit procesul-verbal din motivul lipsei de la serviciu. La 03.11.2020, a întocmit procesul-verbal pe faptul că, Melega nu a fost la serviciu. În procesul-verbal din 03.11.2020 este indicată ora 10:30 pînă la 17:00, deoarece Melega Vladimir a absentat de la muncă. A indicat în procesul-verbal că începînd cu ora 10:30 pînă la 17:00, Melega a absentat de la serviciu. La 04.11.2020 Melega Vladimir s-a prezentat la serviciu, începînd cu ora 08:00 pînă la 10:00. La 04.11.2020 a discutat cu Melega Vladimir despre serviciu și l-a rugat să vină la Baltag Ecaterina, dar Melega Vladimir a refuzat. Atunci Melega nu lucra, totul era pe seama ei, mașina nu lucra, orașul era murdar. La data de 04.11.2020 l-a întrebat pe Melega Vladimir de ce nu s-a prezentat la serviciu la 03.11.2020. El i-a comunicat că, nu lucrează mașina. Ea a treia oară l-a rugat pe Melega Vladimir să iasă la muncă și au plecat la Baltag Ecaterina ca să rezolve această situație și să nu ajungă în instanța de judecată. La 04.11.2020 a întocmit un proces-verbal în privința lui Melega. Ultima zi de lucru a lui Melega Vladimir a fost într-o zi de vineri, la data de 29.10.2020. Iar la data de 30 - 31.10.2020 Melega Vladimir urma să vină la serviciu. Ea i-a scris foaia de parcurs, foaia de parcurs a luat-o vineri dimineața, dar sâmbătă nu a ieșit la serviciu, necomunicând motivele absentării. Vineri la amiază nu i-a spus că va lipsi, căci ea avea să ia pe altcineva. Luni cînd a revenit la serviciu, la 02.11.2020 a avut neplăceri în legătură cu neprezentarea lui Melega Vladimir la serviciu pe motive necunoscute. Automobilul a fost transmis altui ***** și a fost efectuată inventarierea combustibilului, în urma căruia sa depistat surplus. Mașina sâmbătă a funcționat și orașul a fost curățit. În rezervorul mașinii erau în plus la 40 litri de combustibil. La 02.11.2020 i-a spus lui Melega Vladimir să se rezolve problema cu surplusul de combustibil și să iasă la serviciu. El a refuzat, motivând că mașina nu lucrează. La 30.10.2020 a ieșit în oraș să efectueze lucrările tot cu ceastă mașină, dar alt *****. Ultima dată l-a văzut pe Melega Vladimir la serviciu pînă a pleca pe 06.11.2020 dimineața, cînd a avut adunare cu colectivul întreprinderii. Melega Vladimir a fost eliberat de la muncă, deoarece nu s-a prezentat la serviciu și nu și-a exercitat atribuțiile funcției sale. Sîmbătă se consideră zi de odihnă, dar în aceste zile se întocmește un Ordin, angajații îl contrasemnează și ea eliberează foaia de drum. Semnătura de la ordinul nr. 86-c din data de 05.11.2020 l-a semnat ea, dar a fost anulat. În virtutea funcției nu cunoaște de ce a fost anulat acest ordin. Nu ține minte de ce a semnat acest ordin și cu ce scop. Cînd i-a fost înmânat lui Melega Vladimir Ordinul de eliberare din serviciu erau prezenți ea, Grigore și Baltag Ecaterina. Melega Vladimir a refuzat să semneze ordinul. Baltag Ecaterina l-a informat pe Melega Vladimir că are dreptul să îl atace în instanța de judecată dacă nu este de acord cu ordinul de eliberare. În funcția sa nu intră salarizarea angajaților. Ea a semnat ordinul de eliberare din serviciu a lui Melega Vladimir la 05.11.2020, în momentul înmânării. În legătură cu refuzul lui Melega Vladimir de a se prezenta la serviciu a întocmit proces-verbal.

Melega Vladimir în formă scrisă a refuzat să se prezinte la serviciu. La 06.11.2020 nu cunoaște ce a făcut Melega pe teritoriul întreprinderii. Ea l-a văzut pe Melega pe teritoriu, dar ce a făcut nu cunoaște.

37. Fiind audiat în cadrul cercetării judecătorești, martorul Țaran Grigore a declarat că, activează la ÎM ”Salubrizare și Amenajare Căușeni” în calitate de mecanic. Pe Melega Vladimir îl cunoaște ca *****, a fost în relații bune. Pe 04.10 dimineața Melega Vladimir s-a prezentat la muncă, el stătea pe scaun cu paznicul. El a fost prin oraș iar cînd a revenit din oraș Melega Vladimir tot stătea pe scaun cu paznicul. L-a întrebat pe paznicul Pantelei Țulea unde este Melega, i-a comunicat că s-a dus, dar nu cunoaște unde. El tot a mai întrebat de paznic pe parcursul zilei unde este Melega Vladimir, el nu era. Aproape de ora 17:00 Tatiana Ciumacenco, a întrebat unde este Melega și se făcea un act proces-verbal, pe faptul că Melega Vladimir nu este la muncă și se semna acolo. Motivul pentru faptul că Melega nu se prezenta la muncă, din spusele lui era că, nu era ulei la mașină. Dar adevărata pricină era că Melega Vladimir a fost la Chișinău și a pierdut cheile de la ușa mașinii prin piață. El i-a adus 40 litri de ulei cu 2 săptămîni în urmă și Melega Vladimir a turnat uleiul la mașină și nu a fost nici o problemă că nu are ulei, mașina a lucrat toată săptămîna. Vineri seara s-a luat foaia de drum, sîmbătă Melega trebuia să iasă la lucru. Melega Vladimir nu a ieșit sîmbîtă la lucru și a fost chemat alt *****. El a sunat șefa că nu putea să îi dea voie celuilalt ***** să plece cu mașina, deoarece foaia de drum era pe numele lui Melega Vladimir, dar a venit *****ul Mocan. Baltag Ecaterina a venit să semneze altă foaie de parcurs deoarece el nu avea voie. A venit șefa și i-a dat lui Mocan foaia de parcurs. S-a depistat pe urmă că s-au scos 50 litri de solearcă. Au fost martori prezenți paznicul, lucrătorii. Pe 02.11.2019 Melega Vladimir nu i-a spus nimic, decît faptul că nu are ulei, iar el i-a dat ulei. La mașină era ulei destul, conform regulamentului de transport. Motivul pentru care a fost concediat Melega Vladimir a fost faptul că, el nu a dorit să lucreze. A venit luni dimineața și a început să strige. Ciumacenco Tatiana a ieșit și l-a rugat să lucreze mai departe. S-a dus la șefă, șefa i-a comunicat să se ducă la muncă, el a refuzat și a spus că el o să dea în judecată. Baltag Ecaterina i-a comunicat să își caute un avocat și să dea în judecată. El a fost în biroul lui Baltag Ecaterina cînd ea l-a rugat pe Melega Vladimir să iasă la lucru pe autospecială, să meargă în oraș să facă curat. Trei zile Baltag Ecaterina l-a rugat pe Melega Vladimir, să iasă la muncă. Ei au fost nevoiți să scoată mașina să plece la lucru. Mocanu a plecat la lucru în locul lui Melega. Melega Vladimir a sunat la politie, poliția a oprit mașina, ușa era blocată. El i-a comunicat lui Melega ca trei zile ușa să fie făcută, el nu a făcut-o și poliția i-au amendat. El a fost nevoit să deblocheze ușa, ca să meargă mașina mai departe. Dățile în care a fost rugat să iasă la lucru au fost data de 03, 04, 05, adică trei zile la rînd. În aceste zile mai mult era pe teritoriu. La ora 08:00 se începe ora de muncă. În zilele 03, 04, 05 la ora 08:00 Melega Vladimir era prezent la locul de muncă. Melega Vladimir dimineața venea la ora 08:00, se învârtea mai fuma și pe data de 04 la ora 10:00 el a plecat. El a întrebat paznicul dacă Melega venea la muncă și el nu venea. Șefa i-a spus să scrie cerere la eliberare, el a refuzat. El a semnat niște procese-verbale în care era scris cînd se

prezenta și cînd nu se prezenta Melega la muncă. Tatiana Ciumacenco ieșea și întreba dacă este Melega Vladimir și dacă nu era făcea proces-verbal precum că, Melega nu este la muncă. În toată ziua seara după lucru se făceau procese-verbale. În fiecare zi se semna contabila, el și Țulea pe procesele-verbale. Paznicul indica orele lipse, deoarece el mereu era pe loc și vedea totul. Nu cunoaște dacă cineva îl întreba pe Melega de ce nu se prezintă la muncă, el doar cunoaște că dimineața era rugat să iasă la muncă și el se arăta. În toată dimineața îi spunea lui Melega să se ducă la lucru, el îi zicea că știe el ce face așa era în fiecare dimineață. Cînd s-a emis ordinul de eliberare din funcție a lui Melega Vladimir, el nu era la muncă. Nu cunoaște dacă Melega a primit ordinul de eliberare. Cunoaște doar că Melega a spus că se duce să dea în judecată. În acele zile absente, nu a fost nici un inspector al protecției mediului. Pe 05.11.2020 Melega Vladimir a fost chemat în biroul șefei. El nu a dorit să vină, apoi s-au adunat mai mulți la o ședință sindicală.

38. Fiind audiat în cadrul cercetării judecătorești martorul Garea Mihail a declarat că, este paznic la ÎM ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”. În anul 2020 programul de lucru era de la ora 08:00 pînă la ora 08:00, adică 24 ore, 1 peste 2, ei erau 3 persoane. Cu Melega Vladimir aveau relații de serviciu. Confirmă că, Melega Vladimir a absentat mai mult de 4 ore de la muncă. Pe data de 04.10 a fost serviciul său. Dimineața a venit Melega Vladimir la ora 08:00 și în jurul orelor 10:00 a plecat, dar unde nu știe. Cînd a venit dimineața la ora 08:00 lui Melega Vladimir nimeni nu i-a interzis să muncească, din contra mecanicul l-a trimis la muncă, de asemenea și contabila l-a trimis la muncă. Nu poate să spună de ce nu se prezenta la muncă Melega Vladimir. Cînd venea la muncă Melega Vladimir, stătea pe scaun și era prin ogradă. După orele 10:00 Melega a plecat de pe teritoriu și nu s-a reîntors în ziua aceea. Tatiana Ciumacenco întreba unde este Melega Vladimir, el îi spunea că s-a dus. La sfârșitul zilei Tatiana Ciumacenco semna procesul-verbal. Nu cunoaște dacă s-a mai repetat așa ceva și în alte dăți. El este paznic nu a participat la adunarea sindicală. Șefa îi spunea lui Melega Vladimir, să meargă la muncă. Șefa nu striga la Melega Vladimir. Melega Vladimir îi spunea șefei că nu se duce la muncă și că ea nu este șefă. Pe data de 04 el a preluat serviciul de la Ivan Filimon. În dimineața de 04.10 cu Melega Vladimir a comunicat șefa, mecanicul Țaran Grigore și Tatiana Ciumacenco ca să se ducă la muncă, altcineva nu cunoaște dacă a mai vorbit cu el. El a fost prezent la discuțiile lor, deoarece era afară. De la scaun și pînă la mașină este o distanță de 2 metri. În afară de îndemnarea de a se duce la lucru Melega Vladimir, nu cunoaștre despre ce au mai vorbit. Nu cunoaște dacă i-au fost înmînate careva documente lui Melega Vladimir. El a semnat procesul-verbal la ora 17:00 - 17:10. El a fost întrebat de Ciumacenco Tatiana cînd a venit Melega Vladimir, de cînd nu este, cît timp nu a fost și la urmă a semnat procesul-verbal. Procesul-verbal l-a întocmit Tatiana Ciumacenco și el l-a semnat.
39. Fiind audiat în cadrul cercetării judecătorești martorul Țulea Pantelei a declarat că, este paznic la ÎM ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”. În perioada anului 2020 activa 24 ore, de la ora 08:00 pînă la ora 08:00 a doua zi. Pe Melega Vladimir îl cunoaște ca coleg de serviciu. Când a intrat la muncă el deja lucra acolo. Cînd a fost la serviciu în

luna noiembrie, data nu cunoaște Melega Vladimir a venit dimineața la muncă, ziua nu o ține minte. Melega Vladimir nu a avut interzicere să vină la muncă. El a venit dimineața la muncă Melega Vladimir și a refuzat să se urce la mașină, motivul nu îl cunoaște. Melega Vladimir stătea pe scaun afară și a venit maistra-contabila Tatiana, familia nu o cunoaște și l-a rugat să iasă la muncă. Melega nu dorea să iasă la muncă. Iar apoi de cîteva ori și mecanicul Țaran Grigore l-a rugat pe Melega Vladimir să iasă la muncă. Melega nu dorea să iasă la muncă, el nu a stat cu ei la vorbă, dar de departe a auzit aceasta. De cîteva ori au venit maistra Tatiana și Țaran Grigore și l-au rugat pe Melega să iasă la muncă și el nu a vrut. Pe urmă el a discutat cu Melega Vladimir și l-a rugat să iasă la muncă. Melega Vladimir l-a întrebat dacă știe drepturile omului și el i-a răspuns că da, că trebuie să iasă la oră la muncă și să îndeplinească obligațiile. Melega i-a spus că, dacă nu știe drepturile omului, atunci să tacă. În ziua când a fost la serviciu Melega Vladimir a fost la muncă pînă la prînz, după masă a plecat. Unde s-a dus nu cunoaște și nu s-a mai întors. Pentru faptul că nu s-a prezentat la muncă maistra Tatiana ieșea de mai multe ori și întreba dacă Melega Vladimir s-a prezentat la serviciu. El îi comunicau că nu, la fel și mecanicul se apropia de mai multe ori să întrebe dacă s-a apropiat Melega Vladimir la muncă. A semnat după ora 17:00 procesul-verbal, întocmit de maistra Tatiana, care i l-a citit apoi l-a semnat. Nu cunoaște dacă înainte de serviciu său au mai fost așa situații. Melega era băiat bun, nu cunoaște ce i-a abătut atunci. Pînă la ziua în care a fost la serviciu Melega Vladimir nu a avut restricții să nu vină la muncă. Baltag Ecaterina nu îl numea cu cuvinte necenzurate, în zilele cînd a absentat. Baltag Ecaterina se comporta bine, poate un pic ridica vocea. Baltag Ecaterina îl servea pe Melega Vladimir cu cafea, ceai, la fel se comporta bine cu Melega Vladimir. Nu ține minte ziua cînd a fost la muncă. În ziua cînd a fost Melega Vladimir eliberat din funcție nu cunoaște cine era la serviciu.

40. Instanța de judecată apreciază explicațiile martorilor Ciumacenco Tatiana, Țaran Grigore, Garea Mihail, Țulea Pantelei, date în cadrul cercetării judecătorești, ca fiind necomplete, or ele nu fac o claritate asupra cazului.
41. Anume martorii menționați supra au întocmit defectuos procesele-verbale din 02.11.2020, 03.11.2020 și 04.11.2020.
42. Deoarece nici un martor nu a putut explica clar, modalitatea întocmirii proceselor-verbale și anume de unde știau martorii că, la momentul întocmirii proceselor-verbale, daca va absenta sau nu, *****ul Melega Vladimir pînă la finele zilei de lucru, din care considerent instanța de judecată respinge declarațiile martorilor.
43. Pe cale de consecință, instanța de judecată respinge în calitate de probe: procesul-verbal întocmit la data de 02.11.2020 la **ora 13:00** de către angajații Întreprinderii Municipale "Salubrizare și Amenajare Căușeni" Țaran Grigore, Ciumacenco Tatiana și Țaran Pantelei în care este indicat că, *****ul Melega Vladimir a absentat de pe teritoriul întreprinderii de la **orele 13:00 – 17:00**; procesul-verbal întocmit la data de 03.11.2020 la **ora 10:30** de către angajații Întreprinderii Municipale "Salubrizare și Amenajare Căușeni" Țaran Grigore, Ciumacenco Tatiana și Filimon Ivan în care este indicat că, *****ul Melega Vladmir a absentat de pe teritoriul întreprinderii de la

orele 10:30 – 17:00 și procesul-verbal întocmit la data de 04.11.2020 la **ora 10:15** de către angajații Întreprinderii Municipale "Salubrizare și Amenajare Căușeni" Țaran Grigore, Ciumacenco Tatiana și Garea Mihail în care este indicat că, *****ul Melega Vladmir a absentat de pe teritoriul întreprinderii de la **orele 10:15 – 17:00**, deoarece actele menționate au fost întocmite defectuos.

44. Instanța de judecată punctează că, este în sarcina angajatorului, în speță Întreprinderea Municipală "Salubrizare și Amenajare Căușeni", de a proba legalitatea Ordinului nr. 94-C "Cu privire la componența personalului" din 05.11.2020, prin care Melega Vladimir a fost eliberat din funcția de *****.
45. La caz, pîrîtul nu a probat prin probe pertinente, admisibilitate și veridice, lipsa angajatului Melega Vladimir la data de 02.11.2020, 03.11.2020 și 04.11.2020 din cadrul Întreprinderii Municipale "Salubrizare și Amenajare Căușeni".
46. Raportînd situația de fapt sus-descrisă, la prevederile legale ce guvernează spețа, deoarece în cadrul cercetării judecătorești s-a constatat cu certitudine că, Ordinul nr. 94-C "Cu privire la componența personalului" emis la 05.11.2020 de către angajatorul/pîrîtul Întreprinderea Municipală "Salubrizare și Amenajare Căușeni", prin care Melega Vladimir a fost eliberat din funcția de *****, este ilegal, deoarece nu conține termenul în care sancţiunea poate fi contestată și organul în care sancţiunea poate fi contestată, ceea ce constituie o încălcare flagrantă a art. 210 alin. (1) lit. b), c) Codul Muncii, cît și din motivul că, angajatorul nu a probat în modul corespunzător lipsa angajatului la locul de muncă, de aceea instanța de judecată ajunge la concluzia de a anula Ordinul nr. 94-C din 05.11.2020 "Cu privire la componența personalului", prin care Melega Vladimir a fost eliberat din funcția de ***** din cadrul Întreprinderii Municipale "Salubrizare și Amenajare Căușeni".
47. În conformitate cu art. 89 alin. (1), (2), (3) 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 hotărîre a instanţei de judecată.

    La examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

    Imediat după pronunțarea hotărîrii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.
48. Potrivit art. 90 alin. (1) 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.
49. Conform art. 90 alin. (2) Codul Muncii, Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga

perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

50. Potrivit art. 90 alin. (4) Codul Muncii, În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu - instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.
51. Avînd în vedere că, reclamantul a fost concediat ilegal, de aceea instanța de judecată ajunge la concluzie pe cale de consecință de a încasa de la Întreprinderea Municipală ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”, în beneficiul lui Melega Vladimir, salariul pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începînd cu data concedierii ilegale - 05.11.2020 și pînă la data pronunțării hotărîrii.
52. În ultima cerere de concretizare, reclamantul a solicitat în locul restabilirii sale la locul de muncă, conform art. 90 alin. (4) Codul Muncii, a încasa de la Întreprinderea Municipală ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”, compensație suplimentară în mărime de 10 salarii medii lunare a salariatului.
53. În speță, instanța de judecată constată că, cerința reclamantului de a fi încasată compensație suplimentară, este întemeiată în parte.
54. Or, reclamantul nu a probat întinderea compensației suplimentare în mărime de anume 10 salarii medii lunare a salariatului.
55. Prin urmare, instanța de judecată ajunge la concluzia în locul restabilirii la locul de muncă a lui Melega Vladimir, conform art. 90 alin. (4) Codul Muncii, a încasa de la Întreprinderea Municipală ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”, în beneficiul lui Melega Vladimir, compensație suplimentară în mărime de 5 (cinci) salarii medii lunare a salariatului.
56. În conformitate cu art. 94 alin. (1) Codul de Procedură Civilă, Instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.
57. Potrivit art. 96 alin. (1), (1^1) Codul de Procedură Civilă, Instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile.

    Cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.
58. Instanța de judecată constată că, reclamantul Melega Vladimir a suportat în prezentul proces cheltuieli de asistență juridică în sumă de 6000 lei, ceea ce urmează din bonul de plată din 02.12.2020 eliberat de CA ”Dogotari Danu” și cheltuieli de transport în

sumă de 700 lei, ce se probează prin bonurile fiscale, adică sunt probate prin înscrisuri.

59. Astfel, avînd în vedere că, acțiunea a fost admisă parțial (doar în partea ce ține de cuantumul compensației suplimentare), de aceea pe cale de consecință instanța de judecată ajunge la concluzia de a încasa de la Întreprinderea Municipală ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”, în beneficiul lui Melega Vladimir, cheltuielile de asistență juridică în sumă de 6000 (șase mii) lei și cheltuieli de transport în sumă de 700 (șapte sute) lei.
60. În partea ce ține de pretenția reclamantului cu privire la încasarea de la pîrît a prejudiciului moral cauzat prin concediere ilegală, se reține că, prin Încheierea Judecătoriei Căușeni (sediul Central) din data de 05.09.2024, această pretenție a fost scoasă de pe rol, din cauza că reclamantul nu a fost respectat procedura prevăzută de lege de soluționare prealabilă a cauzei pe cale extrajudiciară.
61. În conformitate cu art. art. 236, 238-241 CPC, instanţa de judecată,

H O T Ă R Ă Ş T E:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată concretizată depusă de către Melega Vladimir împotriva Întreprinderii Municipale ”Salubrizare și Amenajare Căușeni” cu privire la anularea ordinului, încasarea compensației suplimentare și a salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă.

Se anulează Ordinul nr. 94-C din 05.11.2020 ”Cu privire la componența personalului”, prin care Melega Vladimir a fost eliberat din funcția de ***** din cadrul Întreprinderii Municipale “Salubrizare și Amenajare Căușeni”.

În locul restabilirii la locul de muncă a lui Melega Vladimir, conform art. 90 alin. (4) Codul Muncii, se încasează de la Întreprinderea Municipală ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”, în beneficiul lui Melega Vladimir, compensație suplimentară în mărime de 5 (cinci) salarii medii lunare a salariatului.

Se încasează de la Întreprinderea Municipală ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”, în beneficiul lui Melega Vladimir, salariul pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începînd cu data concedierii ilegale - 05.11.2020 și pînă la data pronunțării hotărîrii.

Se încasează de la Întreprinderea Municipală ”Salubrizare și Amenajare Căușeni”, în beneficiul lui Melega Vladimir, cheltuielile de asistență juridică în sumă de 6000 (șase mii) lei și cheltuieli de transport în sumă de 700 (șapte sute) lei.

Conform art. 256 alin. (1) CPC se executată imediat hotărîrea judecătorească prin care pîrîtul este obligat la plata salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Chișinău în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Căușeni, sediul Central.

Președintele ședinței,

judecătorul **COLUN Svetlana**