Cauza civilă nr. 2-24122413-12-2-29102024-1 (2-14317/24)

HOTĂRÂRE
În numele Legii

15 iulie 2026 mun. Chişinău

Judecătoria Chișinău, sediul Central,
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Russu Natalia
Grefier Nacai Cătălina

în ședință de judecată publică, în procedură contencioasă, examinând cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată înaintată de ***** împotriva ”MASIVCORP” S.R.L., intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii Chișinău, cu privire la anularea ordinului privind suspendarea temporară de la lucru, anularea ordinului privind încetarea contractului individual de muncă prin concediere, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, ca urmare a suspendării și concedierii, încasarea penalității legale din suma neplătită în termen, încasarea a 3 salarii medii lunare ale salariatului în schimbul restabilirii la locul de muncă, încasarea a 2 salarii medii lunare ale salariatului cu titlu de prejudiciu moral și a cheltuielilor de judecată,

c o n s t a t ă:

Argumentele participanților la proces.

1. Prin cererea de chemare în judecată depusă pe rolul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, la 25 octombrie 2024, reclamanta ***** a chemat în judecată pârâta ”MASIVCORP” S.R.L., solicitând anularea ordinului angajatorului nr. 11/7-2024 din 09 iulie 2024 privind suspendarea temporară de la lucru a doamnei ***** până la aducerea dovezii de trecere a controlului medical, precum și încasarea cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea acestei acțiuni, reclamanta a învederat că, din 01 noiembrie 2021, este angajată la ”MASIVCORP” S.R.L., în calitate de director comercial. Începând cu luna iunie 2024, ca urmare a plângerii adresate către Inspectoratul de Stat al Muncii, Ion Jitaru, administratorul ”MASIVCORP” S.R.L., din motive personale a început a pune presiuni față de ea, ca să-și depună demisia din funcție, or, în caz contrar ultimul a comunicat că va acționa în vederea impunerii să demisioneze din funcția ocupată. Având în vedere că a refuzat să demisioneze din funcția ocupată, ”MASIVCORP” S.R.L., în persoana administratorului Ion Jitaru, a înaintat mai multe plângeri, inclusiv de ordin penal, către organele de drept ale Republicii

Moldova. La 04 iulie 2024, pe chat comun în aplicația de comunicare VIBER, Ion Jitaru, administratorul ”MASIVCORP” S.R.L., a publicat Ordinul nr. 10/06-2024 din 01 iulie 2024 prin care a obligat toți angajații companiei ”MASIVCORP” S.R.L. să se prezinte pentru controlul medical periodic, care urma să aibă loc la data de 08 iulie 2024, ora 08:15 la Centrul Medical SPB CONSTRUCTORUL ÎS, situat pe strada Zelinski nr. 15, mun. Chișinău. Remarcă faptul că prin Ordinul nr. 10/06-2024 din 01 iulie 2024 sau printr-un alt act anterior, prin care angajatorul să identifice factorii de risc profesional la care sunt expuși lucrătorii, conform anexei nr. 1 la Regulamentul sanitar cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor și nici nu a prezentat fișa de evaluare a factorilor de risc profesional, care se completează în corespundere cu anexa nr. 3 din Regulamentul sanitar cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1079 din 27 decembrie 2023. Relevă că, în cazul identificării în procesul de muncă a factorilor de risc profesional, angajatorul are obligația de a informa lucrătorul despre necesitatea efectuării examenelor medicale în raport cu factorii de risc profesional la care este expus. Cu toate că angajatorul a încălcat procedura stabilită de Regulamentul sanitar cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1079 din 27 decembrie 2023, intenționa să se prezinte la controlul medical periodic din 08 iulie 2024. Mai relevă că, la 08 iulie 2024, ora 07:00, la domiciliul său s-au prezentat colaboratorii Inspectoratului de Poliție Buiucani al DP mun. Chișinău, pentru acțiuni de percheziție, în cadrul cauzei penale nr. 2024030736, începută la 14 iunie 2024, la cererea ”MASIVCORP” S.R.L. Perchiziția, cercetarea și audierile s-au finisat aproximativ la ore 13:00. Cu toate acestea, a continuat activitatea sa în cadrul ”MASIVCORP” S.R.L., executând zilnic atribuțiile de serviciu. La 26 iulie 2024, prin intermediul poștei electronice și aplicațiile de comunicare WatsApp și Telegram, a recepționat de la administratorul ”MASIVCORP” S.R.L. ordinul nr. 11/7-2024 din 09 iulie 2024 privind suspendarea temporară de la lucru a doamnei ***** până la aducerea dovezii de trecere a controlului medical și cererea privind prezentarea explicațiilor. La 30 iulie 2024, a prezentat către ”MASIVCORP” S.R.L. explicațiile scrise despre motivul lipsei de la controlul medical din 08 iulie 2024, iar ”MASIVCORP” S.R.L. nu a reacționat în niciun mod la explicațiile prezentate. Consideră că acțiunile ”MASIVCORP” S.R.L. sunt abuzive și ilegale prin care se urmărește scopul de a intimida și impune să fie prezentată demisia din funcția deținută.

3. Prin cererea de chemare în judecată înaintată a solicitat anularea ordinului angajatorului nr. 11/7-2024 din 09 iulie 2024 privind suspendarea temporară de la

lucru a doamnei ***** până la aducerea dovezii de trecere a controlului medical, precum și încasarea cheltuielilor de judecată.

4. **La 02 decembrie 2024, în cadrul ședinței de judecată, pârâta ”MASIVCORP” S.R.L. a depus referință la cererea de chemare în judecată, cu anexe. (f.d. 39-50, 51-52, vol. I)**

5. Întru dezvoltarea criticilor din referință, pârâta a invocat că, ordinul privind efectuarea controlului medical a fost emis pentru executarea prescripției Inspectoratului de Stat al Muncii, consemnată în Procesul-verbal de control nr. PV-ISM-2024-00945 din 24 iunie 2024. În cadrul controlului, autoritatea a constatat că angajatorul nu asigura efectuarea examenelor medicale periodice ale lucrătorilor și a dispus înlăturarea deficienței până la 2 august 2024. În vederea conformării, a emis Ordinul nr. 10/06-2024 din 1 iulie 2024, prin care toți salariații, inclusiv reclamanta, au fost obligați să se prezinte la control medical la 8 iulie 2024, la Centrul Medical SPB „Constructorul” IS. Cheltuielile aferente urmau a fi suportate de angajator. Indică faptul că, acest ordin nu a fost contestat în termenul legal și, prin urmare, era obligatoriu pentru reclamantă. A arătat că la controlul medical s-au prezentat toți angajații, cu excepția reclamantei. Aceasta nu ar fi informat angajatorul, anterior sau în ziua examinării medicale, despre imposibilitatea de a se prezenta și ar fi oferit explicații abia la 30 iulie 2024, fără a proba împrejurările invocate. În aceste condiții, a apreciat că reclamanta a omis, din culpa sa, să efectueze controlul medical obligatoriu. Astfel, în temeiul art. 76 lit. h) din Codul muncii, a emis Ordinul nr. 11/7-2024 din 9 iulie 2024 privind suspendarea temporară a contractului individual de muncă până la prezentarea dovezii trecerii controlului medical. Referitor la invocarea de către reclamantă a unei percheziții desfășurate în ziua controlului medical, a susținut că ordonanța de percheziție și mandatul judecătoresc anexate nu demonstrează că percheziția a avut loc efectiv la 8 iulie 2024, în intervalul orar invocat. Totodată, chiar presupunând existența unei imposibilități obiective în acea zi, reclamanta nu ar fi justificat de ce nu a anunțat angajatorul în timp util și de ce nu a efectuat controlul medical ulterior, inclusiv până la sesizarea instanței. A considerat că această conduită constituie o încălcare a obligației salariatului de a respecta disciplina muncii și dispozițiile legale ale angajatorului, în sensul art. 9 alin. (2) lit. d) și art. 201 din Codul muncii. A contestat relevanța răspunsului Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 178 din 19 septembrie 2024, invocat de reclamantă în legătură cu lipsa evaluării riscurilor profesionale. Aceasta a arătat că, anterior, aceeași autoritate constatase neasigurarea examenelor medicale periodice și impusese remedierea situației. În executarea prescripției, angajatorul ar fi dispus examinarea medicală a salariaților și ar fi prezentat, la 1 august 2024,

raportul de conformare, necontestat de autoritatea de control. A mai invocat că examinarea medicală a reclamantei era justificată și de împrejurarea că aceasta ar fi invocat în repetate rânduri o stare de sănătate precară pentru neexecutarea sarcinilor de serviciu. De asemenea, a relevat că Regulamentul sanitar aprobat prin HG nr. 1079 din 27 decembrie 2023 se aplică tuturor angajatorilor, iar examenul medical periodic urmărește verificarea aptitudinii de muncă, depistarea contraindicațiilor, a bolilor profesionale sau a afecțiunilor care pot prezenta risc pentru ceilalți lucrători. A mai apreciat că ordinul contestat a fost emis cu respectarea legislației muncii, ca urmare a neprezentării reclamantei la controlul medical obligatoriu și în vederea executării prescripțiilor autorității de control. Aceasta a solicitat respingerea integrală a acțiunii și compensarea cheltuielilor de judecată, menționând totodată că reclamanta a fost ulterior concediată prin Ordinul nr. 12/11-2024 din 5 noiembrie 2024.

6. ***La 05 februarie 2025, reclamanta ***** a chemat în judecată pârâta ”MASIVCORP” S.R.L., solicitând anularea ordinului nr. 12/11-2024 din 05 noiembrie 2024 privind încetarea contractului individual de muncă prin concediere, restabilirea în funcția de Director comercial deținută anterior concedierii, calcularea și achitarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, calcularea și achitarea penalității în mărime de 0,3% pe zi din suma neplătită în termen, precum și compensarea cheltuielilor de judecată. (f.d. 108-118, vol. I)***

7. În motivarea acestei acțiuni, reclamanta a învederat că, activează în cadrul ”MASIVCORP” S.R.L. din 01 noiembrie 2021, în funcția de director comercial. Începând cu luna iunie 2024, după adresarea către Inspectoratul de Stat al Muncii, administratorul societății, Ion Jitaru, a exercitat presiuni asupra sa pentru a demisiona. În contextul refuzului de a-și prezenta demisia, pârâta a inițiat inclusiv demersuri către organele de drept. Indică faptul că, prin Ordinul nr. 10/06-2024 din 01 iulie 2024, comunicat pe un grup Viber la 04 iulie 2024, pârâta a dispus prezentarea angajaților la control medical periodic la 08 iulie 2024, ora 08:15. La 08 iulie 2024, începând cu ora 07:15, la domiciliul reclamantei s-a efectuat o percheziție în cadrul cauzei penale nr. 2024030736, pornită la plângerea ”MASIVCORP” S.R.L. Acțiunile procesuale și audierile au durat până aproximativ la ora 10:55, fapt confirmat prin procesul-verbal de percheziție. În aceste condiții, susține că nu s-a putut prezenta la examinarea medicală stabilită pentru aceeași zi. Ulterior, prin Ordinul nr. 11/7-2024 din 09 iulie 2024, recepționat de reclamantă la 26 iulie 2024, pârâta a dispus suspendarea temporară de la muncă până la prezentarea dovezii privind efectuarea controlului medical. La 30 iulie 2024, a

prezentat explicații scrise referitoare la neprezentarea sa la examinare, însă pârâta nu a dat curs acestora. Ordinul de suspendare a fost contestat separat în instanță. La 07 noiembrie 2024, a luat cunoștință de Ordinul nr. 12/11-2024 din 05 noiembrie 2024, prin care pârâta a dispus încetarea contractului individual de muncă prin concediere, invocând art. 86 alin. (1) lit. k) și p), precum și art. 211^1 lit. d) și g) din Codul muncii. Consideră că, pârâta a fundamentat concedierea pe pretinsa folosire în scop personal a bunurilor angajatorului și pe pretinsul refuz al reclamantei de a efectua examenul medical obligatoriu. Susține că, ordinul de concediere este nelegal și neîntemeiat, deoarece temeiurile de fapt și de drept invocate de angajator nu sunt întrunite. Referitor la pretinsa folosire neautorizată a bunurilor angajatorului, pârâta a invocat art. 211^1 lit. d) din Codul muncii, susținând că reclamanta ar fi folosit în scop personal bunuri ale angajatorului. Evidențiază că, prin ordonanța procurorului din 16 septembrie 2024, a fost scoasă de sub urmărire penală, pe motiv că fapta nu întrunește elementele infracțiunii. Potrivit art. 284 alin. (1) din Codul de procedură penală, scoaterea persoanei de sub urmărire penală este un act de reabilitare. În aceeași ordonanță s-a reținut că reclamanta utiliza legal automobilul Nissan Qashqai, cu numărul de înmatriculare LML010, în baza procurii și a foii de parcurs eliberate de proprietar pentru perioada 15 iunie 2022–05 iunie 2027. De asemenea, s-a constatat că bunurile solicitate au fost predate benevol, inclusiv unele bunuri la 08 iulie 2024 și altele la 14 august 2024. Prin urmare, consideră că nu rezultă existența unei fapte culpabile de folosire neautorizată a bunurilor angajatorului și, implicit, nu poate fi reținut temeiul prevăzut de art. 211^1 lit. d) din Codul muncii. Referitor la pretinsul refuz de a efectua examenul medical, pârâta a invocat art. 211^1 lit. g) din Codul muncii, potrivit căruia constituie abatere gravă refuzul de a trece examenul medical atunci când acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat în scris despre obligația respectivă. Susține că nu a refuzat efectuarea controlului medical. Neprezentarea din 08 iulie 2024 a fost determinată de efectuarea percheziției și a audierilor la domiciliul său, până la ora 10:55, împrejurare obiectivă, neimputabilă reclamantei și survenită în contextul demersurilor inițiate de pârâtă. Mai indică că, examenul medical nu putea fi calificat drept obligatoriu în lipsa respectării procedurii stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 1079/2023. Susține că, pârâta: nu a identificat factorii de risc profesional aferenți funcției de director comercial; nu a întocmit și nu a comunicat fișa de evaluare a factorilor de risc profesional; nu a informat reclamanta asupra riscurilor profesionale și asupra necesității examinării medicale în raport cu asemenea riscuri; nu a efectuat instruirea reclamantei în domeniul securității și sănătății în muncă. Relatează că, își desfășura activitatea preponderent de la domiciliu, atribuțiile sale fiind legate de

comunicarea cu clienții, activitate telefonică și coordonarea sarcinilor angajaților. În acest context, nu i-au fost comunicate riscuri profesionale specifice funcției deținute. Prin răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 178 din 19 septembrie 2024, recepționat la 27 septembrie 2024, s-a comunicat că, în lipsa evaluării riscurilor profesionale la care este expusă reclamanta, angajatorul nu este în posibilitate să aplice prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1079/2023. În aceste condiții, consideră că, nu poate fi reținut un refuz culpabil al reclamantei de a se supune unui examen medical obligatoriu. De asemenea, suspendarea raportului de muncă în temeiul art. 76 lit. h) din Codul muncii poate interveni doar în cazul omiterii, din vina salariatului, a termenului de efectuare a controlului medical, condiție care, potrivit reclamantei, nu este îndeplinită. Relevă că, aplicarea unei sancțiuni disciplinare, inclusiv concedierea, presupune existența unei abateri disciplinare dovedite, a vinovăției salariatului și respectarea cerințelor legale privind motivarea și aplicarea măsurii disciplinare. În opinia sa, niciunul dintre temeiurile reținute în Ordinul nr. 12/11-2024 nu este probat.

8. ***La 28 februarie 2025, pârâta "MASIVCORP" S.R.L. a depus referință la cererea de chemare în judecată, cu anexe. (f.d. 149-196, vol. I)***

9. Întru dezvoltarea criticilor din referință, pârâta a invocat că, reclamanta a fost angajată în funcția de director comercial, în baza Contractului individual de muncă nr. 02/2021 din 01 noiembrie 2021. Prin natura funcției deținute, reclamanta avea obligații sporite de loialitate, bună-credință, colaborare cu administratorul societății și protejare a intereselor comerciale ale angajatorului, raportul de muncă fiind fundamentat pe încredere reciprocă. Pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu, reclamantei i-au fost transmise în folosință bunuri ale societății, inclusiv automobile de serviciu, laptop, imprimantă, accesorii, ștampilă și acces la poșta electronică corporativă, utilizată pentru comunicarea cu partenerii comerciali și clienții pârâtei. Arată că, după solicitarea administratorului de a prezenta raportul de activitate și un plan de dezvoltare financiară a societății, reclamanta ar fi adoptat o conduită ostilă și neconformă obligațiilor de muncă. Astfel, aceasta ar fi refuzat, sub diverse pretexte, să se prezinte la serviciu, ar fi invocat starea de sănătate, ar fi sesizat autorități publice și ar fi modificat, fără acordul administratorului, parolele adreselor electronice corporative, limitând accesul societății la mijloacele sale de comunicare comercială. După ce reclamanta a comunicat, la 5 iunie 2024, că se află în concediu medical, pârâta i-a solicitat restituirea bunurilor aflate în posesia sa. Susține că, reclamanta nu a executat aceste solicitări și a continuat să utilizeze bunurile angajatorului fără consimțământul acestuia. În acest context, menționează că a formulat o plângere penală, fiind pornită urmărirea penală nr. 2024030736, în

legătură cu refuzul de restituire a unor automobile procurate în leasing de „MASIVCORP” S.R.L. Automobilele au fost ridicate ulterior, la 8 iulie 2024, în cadrul percheziției efectuate la domiciliul reclamantei. Mai susține că, celelalte bunuri transmise reclamantei pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu nu au fost restituite. Indică că, soluția de scoatere de sub urmărire penală dispusă față de reclamantă nu înlătură răspunderea disciplinară. În opinia acesteia, soluția penală poate produce efecte în plan penal, însă nu exonerează reclamanta de consecințele neexecutării ordinelor angajatorului privind restituirea bunurilor și nici de folosirea acestora fără acordul scris al angajatorului. Consideră că, folosirea bunurilor angajatorului în scop personal, neexecutarea ordinelor de restituire, precum și modificarea neautorizată a parolelor de acces la conturile corporative constituie fapte culpabile, apte să genereze pierderea încrederii angajatorului în reclamantă. Această pierdere a încrederii este apreciată deosebit de relevantă prin prisma funcției de director comercial, care presupune acces la bunuri, informații și relații comerciale ale societății. Invocă faptul că, în urma controlului efectuat de Inspectoratul de Stat al Muncii și a procesului-verbal nr. PV-ISM-2024-00945 din 24 iunie 2024, acesteia i-a fost prescrisă înlăturarea încălcărilor privind efectuarea examenelor medicale periodice ale salariaților. Pentru conformarea cu prescripția autorității de control, a emis Ordinul nr. 10/06-2024 din 1 iulie 2024, prin care a dispus prezentarea tuturor salariaților, inclusiv a reclamantei, la controlul medical din 8 iulie 2024, costurile fiind suportate de angajator. Subliniază că ordinul respectiv nu a fost contestat și, prin urmare, era obligatoriu pentru reclamantă. Indică faptul că, reclamanta nu s-a prezentat la examenul medical, nu a informat angajatorul în prealabil despre imposibilitatea prezentării și a formulat explicații tardiv. Deși reclamanta a invocat desfășurarea percheziției în aceeași zi, arată că procedura penală s-a încheiat la ora 10:55, iar controlul medical s-a desfășurat până la 15 iulie 2024. Prin urmare, în opinia sa, reclamanta avea posibilitatea reală de a efectua examenul medical ulterior, inclusiv până la emiterea ordinului de concediere, însă nu a făcut-o. În aceste condiții, apreciază că reclamanta a încălcat disciplina muncii și ordinul angajatorului, iar suspendarea temporară din funcție prin Ordinul nr. 11/07-2024 din 9 iulie 2024, precum și concedierea ulterioară, au fost justificate. Mai menționează că dispunerea controlului medical a urmărit executarea prescripției Inspectoratului de Stat al Muncii, precum și clarificarea aptitudinii reclamantei pentru muncă, în condițiile în care aceasta invocase anterior probleme de sănătate. Susține că ordinul de concediere nr. 12/11-2024 din 5 noiembrie 2024 a fost emis în mod legal și întemeiat, în raport cu folosirea neautorizată a bunurilor angajatorului, neexecutarea dispozițiilor de restituire,

blocarea accesului la mijloacele electronice de comunicare ale societății și neprezentarea la examenul medical dispus prin ordin necontestat. În consecință, solicită respingerea pretențiilor privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția de director comercial, achitarea salariului pentru absența forțată, calcularea penalității și compensarea cheltuielilor de judecată. Totodată, solicită compensarea cheltuielilor de judecată suportate de „MASIVCORP" S.R.L., al căror cuantum urmează a fi prezentat ulterior.

10. Prin încheierea din 10 aprilie 2025, în temeiul art. 187 Cod de procedură civilă, instanța de judecată a conexat cauza civilă nr. 2-1998/25 la cauza civilă nr. 2-14317/24, pentru examinarea lor în cadrul unui singur proces. (f.d. 102, vol. I)
11. ***La 19 noiembrie 2026, reclamanta *****, prin intermediul avocatului Roman Vladimir, a depus cerere de concretizare a acțiunii, definitivând următoarele pretenții față de pârâtă: anularea ordinului pârâtei nr. 11/7-2024 din 09 iulie 2024 privind suspendarea temporară de la lucru a doamnei ***** până la aducerea dovezii de trecere a controlului medical; anularea ordinului pârâtei nr. 12/11-2024 din 05 noiembrie 2024 privind încetarea contractului individual de muncă prin concediere; obligarea pârâtei de a calcula și a achita salariul pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă a reclamantei, ca urmare a suspendării și a concedierii sale; obligarea pârâtei de a calcula și a achita penalitatea de întârziere în mărime de 0,3% pe zi din suma neplătită în termen; încasarea de la pârâtă a trei salarii medii lunare ale salariatului în schimbul restabilirii la locul de muncă; încasarea de la pârâtă a două salarii medii lunare ale salariatului cu titlu de prejudiciu moral; încasarea cheltuielilor de judecată (f.d. 124, vol. II).***
12. Prin încheierea protocolară din 19 noiembrie 2025, instanța de judecată a acceptat pe rol cererea de chemare în judecată concretizată, în temeiul art. 60 Cod de procedură civilă, acordând pârâtei termen pentru pregătirea poziției sale și pentru prezentarea de probe. (f.d. 126, vol. II).
13. *În ședință*, reclamanta ***** nu s-a înfățișat, fiind reprezentată de către avocatul Roman Vladimir.
14. *În ședință*, avocatul Roman Vladimir a pledat pentru admiterea integrală a cererii de chemare în judecată.
15. *În ședință*, reprezentantul pârâtei "MASIVCORP" S.R.L., avocatul Ctitor Natalia, a pledat pentru respingerea acțiunii, ca neîntemeiată.
16. *În ședință,* intervenientul accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii Chișinău, deși citat legal, nu a fost prezent la ședințele de judecată și nu a depus referință.

Aprecierea instanței de judecată.

17. 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.
18. 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.”
19. 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.”
20. 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”.
21. 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.”
22. Cu titlu de normă specială, art. 89 alin. (2) din Codul muncii, prima teză prevede că ”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.”
23. Instanța de judecată reține, prin urmare, că în litigiile privind legalitatea actelor unilaterale ale angajatorului prin care se afectează raportul de muncă, sarcina probei revine angajatorului, iar dubiile rămase neînlăturate se interpretează în favoarea salariatului, ca parte aflată în raport de subordonare juridică și economică.
24. Instanța de judecată constată că, în baza contractului individual de muncă nr. 02/2021 din 01 noiembrie 2021, încheiat pe durată nedeterminată, reclamanta ***** a fost angajată în cadrul ”MASIVCORP” S.R.L. în funcția de Director comercial,

cu un salariu lunar de 5930,00 lei potrivit pct. 5.1 lit. a) al contractului și cu durata timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână, contractul necuprinzând nicio mențiune privind locul de muncă al salariatei și nefiind ulterior modificat prin acorduri suplimentare semnate de ambele părți. (f.d. 156-158, vol. I).

25. Instanța de judecată stabilește că, prin ordinul nr. 01/07-2022 din 11 iulie 2022, semnat de administratorul societății, reclamantei i-a fost stabilit un bonus de performanță în valoare brută de 6270,00 lei, acordat ”pe termen nedeterminat, în baza rezultatelor și performanțelor continue înregistrate de beneficiar”, ordinul fiind motivat prin ”rezultatele remarcabile obținute de dna. ***** în cadrul activității de vânzări, contribuția sa esențială la creșterea veniturilor companiei” (f.d. 52, vol. II).
26. S-a constatat că, salariul de funcție de 5930,00 lei, cumulat cu bonusul de performanță de 6270,00 lei, formează suma de 12200,00 lei brut lunar, sumă care corespunde exact fondului de retribuire a muncii declarat de pârâtă la Casa Națională de Asigurări Sociale în privința reclamantei pentru lunile ianuarie – mai 2024, cu contribuții de asigurări sociale de stat calculate și achitate în mărime de 2928,00 lei lunar. (f.d. 47-49, vol. II).
27. Instanța de judecată constată că, pe parcursul perioadei august 2022 – mai 2024, pârâta a transferat lunar în contul de card al reclamantei, cu titlu de salariu, suma de 10039,76 lei, fapt confirmat prin ordinele de plată și listele angajaților pentru transferul salariului în cont de card, precum și prin chitanțele bancare. (f.d. 1-42 și f.d. 87-91, vol. II).
28. S-a stabilit că, pentru luna iunie 2024, reclamantei i-a fost transferată suma de 5285,35 lei, iar pentru luna iulie 2024 — suma de 3243,40 lei, după care nicio plată salarială nu a mai fost efectuată. (f.d. 92, 93, vol. II).
29. Potrivit informației Casei Naționale de Asigurări Sociale, începând cu 10 iulie 2024, în contul personal de asigurări sociale al reclamantei este reflectat codul 159, corespunzător perioadei fără retribuire, iar pentru lunile august, septembrie și octombrie 2024, fondul de retribuire declarat este de 0,00 lei. (f.d. 47-49, vol. II).
30. Instanța de judecată constată că, la 06 iunie 2024, reclamanta s-a adresat Inspecției teritoriale de muncă Chișinău cu o petiție privind încălcarea legislației muncii de către administrația unității, petiție înregistrată cu nr. 2426, în baza căreia a fost deschis dosarul administrativ nr. 2426, iar la 17 iunie 2024 a fost emisă Delegația de control nr. DL-ISM-2024-01002, astfel, începând cu 18 iunie 2024, la unitate a fost efectuat un control inopinat. (f.d. 114-115 și f.d. 110-123, vol. II).
31. Instanța de judecată constată că, prin Procesul-verbal de control nr. PV-ISM-2024-00945 din 24 iunie 2024, Inspectoratul de Stat al Muncii a constatat în privința pârâtei un număr semnificativ de abateri de la legislația muncii și de la legislația

privind securitatea și sănătatea în muncă, printre care, la pct. 23, faptul că ”La unitate nu se asigură efectuarea examenului medical periodic și, după caz, testarea psihologică periodică a lucrătorilor”, la pct. 24 — că nu se ține evidența persoanelor supuse examenului medical, la pct. 27 — că ”La unitate nu au fost evaluate riscurile profesionale”, iar la pct. 34 — că ”Contractul individual de muncă nu prevede conținutul minim prevăzut de [...] Codul muncii (nu este prevăzut locul de muncă a salariaților)”. (f.d. 118-123, vol. II; f.d. 43-46, vol. I).

32. Prin același proces-verbal, pârâtei i-a fost înaintată prescripție de înlăturare a abaterilor constatate, cu termenul în care urmează a fi înlăturate-02 august 2024, iar prin răspunsul Inspecției teritoriale de muncă Chișinău nr. 2426 din 27 iunie 2024, reclamanta a fost informată despre încălcările constatate și despre dreptul de a se adresa în instanța de judecată potrivit art. 354-356 din Codul muncii. (f.d. 122, 112-113, vol. II).
33. S-a stabilit că, la 13 iunie 2024, pârâta a întocmit Lista nominală a persoanelor trimise la examenul medical periodic, în care reclamanta figurează cu indicarea factorilor de risc de la pozițiile 2.1 și 5.3 ale clasificatorului cuprins în anexa nr. 1 la Regulamentul sanitar cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1079/2023. (f.d. 48, vol. I).
34. Instanța de judecată constată că, la 01 iulie 2024, pârâta a emis ordinul nr. 10/06-2024 privind efectuarea controlului medical, prin care angajații au fost obligați să se prezinte la 08 iulie 2024, ora 08:15, la instituția medicală ”Constructorul” Î.S., mun. Chișinău, str. Zelinski 15, pe cheltuiala angajatorului, iar rubricile ordinului destinate confirmării prin semnătură a aducerii lui la cunoștința salariaților au rămas necompletate, textul ordinului fiind plasat pe un grup comun de mesagerie la 04 iulie 2024. (f.d. 13, 14, vol. I).
35. Instanța de judecată constată că, la 08 iulie 2024, în intervalul orelor 07:15 – 10:55, la domiciliul reclamantei au fost desfășurate acțiuni de urmărire penală în cauza penală nr. 2024030736, pornită la 14 iunie 2024 în baza plângerii pârâtei, fiind efectuată percheziția la domiciliu și fiind audiată în calitate de bănuit în intervalul orelor 10:25 – 10:55. (f.d. 78, 79-80, 94, 96-99, vol. I).
36. Instanța de judecată constată că, la 09 iulie 2024, pârâta a emis ordinul nr. 11/7-2024 privind suspendarea temporară de la lucru a reclamantei începând cu 10 iulie 2024, până la aducerea dovezii de trecere a controlului medical, invocând art. 76 lit. h) din Codul muncii, iar acest ordin a fost comunicat reclamantei la 26 iulie 2024, ora 17:10, prin mesagerie electronică și prin poșta electronică. (f.d. 15, f.d. 16-18, f.d. 112, vol. I).

37. Instanța de judecată constată că reclamanta a prezentat pârâtei explicații scrise privind neprezentarea la controlul medical la 30 iulie 2024, adică ulterior emiterii ordinului de suspendare, iar la dosar nu există nicio probă din care să rezulte că pârâta i-a solicitat explicații anterior emiterii acestui ordin. (f.d. 21, vol. I)
38. La 15 iulie 2024, a fost întocmit Actul final nr. 63 privind examenul medical periodic, în care se consemnează că din 6 persoane planificate au fost examinate 5, iar la 01 august 2024, pârâta a prezentat Inspectoratului de Stat al Muncii raportul privind conformarea la prescripție. (f.d. 47, 49, vol. I).
39. Este de reținut că, prin răspunsul nr. 178 din 19 septembrie 2024, semnat de directorul adjunct al Inspectoratului de Stat al Muncii, autoritatea de control a comunicat expres că ”în lipsa evaluării riscurilor profesionale la care este expusă Dna ***** angajată în funcție de director comercial, nu este în posibilitate de a aplica prevederile Hotărârea Guvernului nr. 1079 din 27.12.2023” (f.d. 26, vol. I).
40. S-a stabilit că, prin ordonanța procurorului din 16 septembrie 2024, în cauza penală nr. 2024030736, s-a dispus scoaterea reclamantei ***** de sub urmărirea penală, clasarea cauzei penale și restituirea automobilelor ridicate (f.d. 59-66, vol. I).
41. Se evidențiază că, automobilele aflate în leasingul pârâtei au fost ridicate în cadrul percheziției efectuate la 08 iulie 2024 la domiciliul reclamantei, astfel încât la data emiterii ordinului de concediere acestea nu se mai aflau în posesia reclamantei. (f.d. 79-80, vol. I)
42. Instanța de judecată constată că, la 05 noiembrie 2024, pârâta a emis ordinul nr. 12/11-2024 privind încetarea contractului individual de muncă prin concediere, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) și lit. p), art. 211^1 lit. d) și lit. g) din Codul muncii, făcând referire și la art. 81 alin. (1) lit. b), art. 86 alin. (1) lit. k) și p), art. 206, art. 207 și art. 210, art. 2111 lit. d) și lit. g) din Codul muncii, motivele indicate fiind refuzul restituirii bunurilor angajatorului și refuzul trecerii controlului medical, ordin recepționat de reclamantă la 07 noiembrie 2024. (f.d. 50, 50 *verso*, vol. I).
43. Instanța de judecată constată că la dosar se află o cerere de prezentare a explicațiilor în legătură cu neprezentarea unui raport de activitate pentru viitor, întocmită în temeiul art. 208 din Codul muncii, în care rubrica ”Am luat cunoștință” nu este completată și care nu poartă nicio mențiune privind data și modul comunicării ei reclamantei (f.d. 185, vol. I).
44. Este de reținut că la dosar nu se află niciun proces-verbal de constatare a refuzului salariatei de a prezenta explicația cerută, semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților, nici vreun act de constatare a abaterii disciplinare, nici vreun act al unei anchete de serviciu, potrivit art. art. 208-210 din Codul muncii.

45. Instanța de judecată constată că, prin ordinul nr. 13/11 din 06 noiembrie 2024, adică în ziua imediat următoare emiterii ordinului de concediere, pârâta a dispus ”reducerea funcției de Director Comercial din cadrul structurii organizatorice a companiei MASIVCORP SRL., începând cu data de 06.11.2024”, consemnând totodată că ”funcția de Director Comercial nu este ocupată de o persoană angajată la momentul emiterii acestui ordin, ceea ce face ca această modificare să nu genereze consecințe de natură contractuală sau juridică asupra angajaților”. (f.d. 190, vol. I; f.d. 53, vol. II).
46. Instanța de judecată a stabilit că, potrivit extrasului din contul personal de asigurări sociale, începând cu 06 noiembrie 2024 pentru reclamantă au fost declarate contribuții de asigurări sociale de stat de către S.R.L. ”GIVIC-GRUP”, cu un fond de retribuire de 12857,14 lei pentru perioada 06 – 30 noiembrie 2024 și de 18400,00 lei lunar pentru perioada decembrie 2024 – iunie 2025 (f.d. 64-65, vol. II).
47. S-a mai stabilit că, fișa postului de Director comercial, aflată la dosar, este semnată exclusiv de angajator la data de 05 iunie 2024, nu poartă semnătura reclamantei și indică un loc de muncă și un program de lucru care nu au fost convenite prin contractul individual de muncă. (f.d. 180-182, vol. I).
48. În conformitate cu art. 76 lit. h) din Codul muncii, ”Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de: omitere, din vina salariatului, a termenului de trecere a controlului medical”.
49. Instanța de judecată reține că norma citată impune, pentru legalitatea suspendării, întrunirea cumulativă a trei condiții: existența, în privința salariatului concret, a unei obligații legale de trecere a controlului medical; stabilirea și comunicarea către salariat a unui termen de trecere a acestui control; omiterea termenului respectiv **din vina salariatului**.
50. Instanța de judecată opinează că, lipsa oricăreia dintre aceste condiții exclude aplicarea art. 76 lit. h) din Codul muncii, iar sarcina de a proba întrunirea lor revine, potrivit art. 89 alin. (2) din Codul muncii și art. 118 alin. (1) Cod de procedură civilă, angajatorului.
51. Cu privire la prima condiție, instanța de judecată reține că supravegherea sănătății lucrătorilor este reglementată de Regulamentul sanitar cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1079/2023, care instituie un mecanism strict etapizat.
52. Potrivit pct. 11 subpct. 1) al Regulamentului, angajatorul este obligat ” să identifice factorii de risc profesional la care sunt expuși lucrătorii, conform anexei nr. 1”, iar potrivit pct. 11 subpct. 5) lit. b), angajatorul este obligat ”să completeze fișele, conform modelelor :fișa de evaluare a factorilor de risc profesional (în continuare –

fișă de evaluare), conform anexei nr. 3. Fișa de evaluare se completează pentru fiecare lucrător și se prezintă medicului specialist de medicină a muncii, sau cu competențe în medicina muncii. Fișa de evaluare nu va fi prezentată la examene medicale ulterioare, în cazul lipsei schimbărilor factorilor de risc profesional la locul de muncă."

53. Instanța conchide că, doar în continuarea acestor etape, potrivit pct. 11 subpct. 5) lit. c) al Regulamentului, angajatorul completează lista nominală a lucrătorilor trimiși la examenul medical profilactic, conform anexei nr. 4, iar potrivit pct. 12 angajatorul este responsabil de veridicitatea datelor prezentate în anexele nr. 2 – nr. 4.
54. Potrivit pct. 30 subpct. 1) al Regulamentului, Inspectoratul de Stat al Muncii și subdiviziunile sale teritoriale asigură controlul privind "efectuarea evaluării riscurilor profesionale și consemnarea acestora în fișele de evaluare".
55. Instanța statuează că, obligația individuală a unui lucrător de a trece examenul medical periodic nu este o obligație abstractă, ci una derivată din evaluarea prealabilă a riscurilor profesionale specifice locului său de muncă și din consemnarea acestor riscuri în fișa de evaluare întocmită nominal pentru acel lucrător.
56. În speță, prin pct. 27 al Procesului-verbal de control nr. PV-ISM-2024-00945 din 24 iunie 2024, autoritatea competentă a constatat că "La unitate nu au fost evaluate riscurile profesionale". (f.d. 120, vol. II).
57. Această constatare a fost confirmată expres, în privința reclamantei, prin răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 178 din 19 septembrie 2024, potrivit căruia, în lipsa evaluării riscurilor profesionale la care este expusă reclamanta în funcția de director comercial, angajatorul nu este în posibilitate de a aplica prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1079/2023 (f.d. 26, vol. I).
58. Pe cauza de față, pârâta nu a prezentat instanței de judecată nici raportul de evaluare a riscurilor profesionale, nici fișa de evaluare a factorilor de risc profesional întocmită nominal pentru reclamantă conform anexei nr. 3 la Regulament, nici vreo probă a comunicării unei asemenea fișe reclamantei.
59. Instanța de judecată statuează că, argumentul pârâtei potrivit căruia riscurile profesionale ale reclamantei au fost identificate prin Lista nominală din 13 iunie 2024, cu indicarea pozițiilor 2.1 și 5.3, nu poate fi reținut, întrucât lista nominală prevăzută de anexa nr. 4 la Regulament este actul final al procedurii, care presupune ca premisă evaluarea riscurilor și completarea fișei de evaluare, iar nu un act care poate suplini aceste etape.
60. De altfel, întocmirea listei nominale la 13 iunie 2024, în timp ce evaluarea riscurilor profesionale lipsea, este exact împrejurarea sancționată de Inspectoratul de Stat al

Muncii prin pct. 27 al procesului-verbal de control din 24 iunie 2024 și explicată prin răspunsul nr. 178 din 19 septembrie 2024.

61. Instanța de judecată reține, prin urmare, că pârâta nu a dovedit că în privința reclamantei exista, la data de 08 iulie 2024, o obligație legală individualizată de trecere a examenului medical periodic, ceea ce înlătură prima condiție de aplicare a art. 76 lit. h) din Codul muncii.
62. Cu privire la a treia condiție, cea a vinovăției salariatei, instanța de judecată reține că textul art. 76 lit. h) din Codul muncii condiționează expres suspendarea de omiterea termenului ”din vina salariatului”, ceea ce presupune stabilirea, de către angajator și în baza unor probe, a unei atitudini culpabile a salariatului.
63. Instanța de judecată constată că, la data și la ora la care reclamanta trebuia să se prezinte la instituția medicală, respectiv 08 iulie 2024, ora 08:15, aceasta se afla la domiciliul său, unde, începând cu ora 07:15, se desfășurau acțiuni de urmărire penală, fiindu-i efectuată percheziția la domiciliu, iar ulterior fiindu-i înmânată la ora 10:20 ordonanța de recunoaștere în calitate de bănuit și fiind audiată în această calitate până la ora 10:55 (f.d. 57, 78, 79-80, vol. I).
64. Instanța de judecată apreciază că, participarea la acțiuni de urmărire penală desfășurate la domiciliu, sub constrângerea procesuală specifică acestora, constituie o împrejurare obiectivă, independentă de voința persoanei, care exclude, prin ipoteză, culpa în neprezentarea la ora fixată de angajator.
65. Argumentul pârâtei potrivit căruia acțiunile de urmărire penală s-au finalizat la ora 10:55, iar reclamanta ar fi avut posibilitatea reală de a se prezenta la instituția medicală în restul zilei, nu poate fi reținut de instanța de judecată.
66. Cu privire la cel din urmă aspect, se accentuează că, ordinul nr. 10/06-2024 din 01 iulie 2024 stabilea o dată și o oră precise de prezentare - 08 iulie 2024, ora 08:15 - în cadrul unei programări colective a lucrătorilor unității, iar pârâta nu a dovedit că, după ora 10:55, instituția medicală mai efectua examinarea lucrătorilor pârâtei în baza aceleiași programări, nici că reclamanta ar fi fost informată despre o asemenea posibilitate.
67. Instanța de judecată accentuează și faptul că, deși Actul final nr. 63 a fost întocmit abia la 15 iulie 2024, consemnând că din 6 lucrători planificați au fost examinați 5 pârâta nu a întreprins, în intervalul 08 – 15 iulie 2024 nicio măsură de reprogramare a reclamantei și nu i-a comunicat un nou termen, deși aceasta era obligația firească a angajatorului care urmărea conformarea la prescripția autorității de control. (f.d. 47, vol. I)
68. În loc de aceasta, pârâta a emis, deja la 09 iulie 2024, adică în ziua imediat următoare, ordinul de suspendare, fără a cere reclamantei explicații privind motivele

neprezentării și fără a examina, în vreun mod, existența unor cauze obiective. (f.d. 15, vol. I)

69. Instanța de judecată reține că vinovăția salariatului, ca element constitutiv al temeiului prevăzut de art. 76 lit. h) din Codul muncii, nu poate fi prezumată din simplul fapt material al neprezentării, ci trebuie constatată de angajator în urma unei verificări în cadrul căreia salariatului i se oferă posibilitatea de a-și expune poziția.
70. Faptul că reclamanta a prezentat explicații scrise la 30 iulie 2024 confirmă că, la data emiterii ordinului de suspendare, pârâta nu deținea și nici nu a solicitat elementele necesare pentru a aprecia culpa salariatei, iar explicațiile prezentate ulterior, care invocau desfășurarea acțiunilor de urmărire penală, nu au determinat pârâta să revoce ordinul.
71. Instanța de judecată reține, de asemenea, că ordinul contestat a fost emis la 09 iulie 2024, a dispus suspendarea începând cu 10 iulie 2024, însă a fost comunicat reclamantei abia la 26 iulie 2024, ora 17:10. (f.d. 15-16, vol. I).
72. Astfel, în intervalul 10 – 26 iulie 2024 reclamanta s-a aflat în situația de a suporta consecințele unui act al angajatorului despre existența căruia nu cunoștea, fiind privată de posibilitatea de a-l executa, de a-l contesta sau de a înlătura cauza suspendării prin prezentarea dovezii de trecere a controlului medical.
73. Instanța consideră că, o asemenea aplicare a unui act unilateral al angajatorului este incompatibilă cu exigențele de previzibilitate și de bună-credință care guvernează raporturile de muncă, precum și cu regula potrivit căreia actele individuale ale angajatorului produc efecte de la data comunicării lor salariatului.
74. Argumentul pârâtei potrivit căruia ordinul nr. 10/06-2024 din 01 iulie 2024 nu a fost contestat de reclamantă și, prin urmare, este un act valabil, nu are aptitudinea de a acoperi nelegalitatea ordinului de suspendare.
75. În speță, instanța de judecată nu este chemată să se pronunțe asupra legalității ordinului nr. 10/06-2024, ci asupra întrunirii condițiilor art. 76 lit. h) din Codul muncii la data emiterii ordinului nr. 11/7-2024, iar necontestarea unui act premergător nu transferă asupra salariatei sarcina de a dovedi lipsa culpei sale și nu scutește angajatorul de obligația de a proba temeinicia suspendării.
76. Instanța de judecată reține că suspendarea contractului individual de muncă în temeiul art. 76 lit. h) din Codul muncii are drept consecință directă încetarea plății drepturilor salariale, motiv pentru care aplicarea acestei măsuri în absența condițiilor legale echivalează cu privarea ilegală a salariatului de posibilitatea de a munci, în sensul art. 330 alin. (1) din Codul muncii.
77. Efectul concret al ordinului contestat este atestat de informația Casei Naționale de Asigurări Sociale, potrivit căreia, începând cu 10 iulie 2024, în privința reclamantei

este reflectat codul 159, corespunzător perioadei fără retribuire, iar fondul de retribuire declarat este de 0,00 lei.

78. Pentru considerentele expuse, instanța de judecată statuează că pârâta nu a dovedit întrunirea condițiilor prevăzute de art. 76 lit. h) din Codul muncii și, prin urmare, va admite cerința privind anularea ordinului angajatorului ”MASIVCORP” S.R.L. nr. 11/7-2024 din 09 iulie 2024 privind suspendarea temporară de la lucru a doamnei ***** până la aducerea dovezii de trecere a controlului medical.
79. În conformitate cu 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: concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r))”.
80. Întrucât ordinul nr. 12/11-2024 din 05 noiembrie 2024 a fost emis în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) și lit. p) din Codul muncii, instanța de judecată reține că, în speță, concedierea reclamantei constituie sancțiune disciplinară, iar legalitatea ei urmează a fi verificată prin prisma art. 206 – 210 din Codul muncii.
81. În conformitate cu art. 208 alin. (1) din Codul muncii, ”Pînă la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.”
82. Instanța de judecată constată că singurul înscris al dosarului care ar putea corespunde acestei exigențe este cererea de prezentare a explicațiilor în legătură cu neprezentarea unui raport de activitate pentru viitor, în care rubrica ”Am luat cunoștință” nu este completată și care nu conține nicio mențiune privind data și modul comunicării ei reclamantei. (f.d. 185, vol. I)
83. Instanța de judecată reține că obligația prevăzută de art. 208 alin. (1) din Codul muncii nu se consideră îndeplinită prin simpla întocmire a unui înscris de către angajator, ci presupune dovada solicitării efective a explicației de la salariat, întrucât numai o astfel de solicitare declanșează termenul de 5 zile lucrătoare în care salariatul își poate exercita dreptul la apărare.
84. La dosar nu se află nici procesul-verbal privind refuzul reclamantei de a prezenta explicația cerută, semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților, act pe care art. 208 alin. (1) din Codul muncii îl impune în mod imperativ în ipoteza refuzului.
85. Instanța de judecată reține, prin urmare, că pârâta a aplicat sancțiunea disciplinară a concedierii fără a-i solicita reclamantei explicații în modul prevăzut de lege, ceea ce

constituie o încălcare a procedurii disciplinare de natură să atragă, prin ea însăși, nelegalitatea ordinului de concediere.

86. Cu privire la temeiul prevăzut de art. 211[1] lit. g) din Codul muncii, instanța de judecată reține că se consideră încălcare gravă a obligațiilor de muncă ”refuzul de a trece examenul medical, în cazul în care acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de către angajator, în formă scrisă, despre obligația de a trece examenul medical”.
87. Prioritar, instanța de judecată reține că cele două calificări invocate succesiv de pârâtă în privința aceleiași împrejurări de fapt se exclud reciproc: art. 76 lit. h) din Codul muncii presupune omiterea unui termen, cu posibilitatea reluării activității la prezentarea dovezii, în timp ce art. 211[1] lit. g) din Codul muncii presupune un refuz al salariatului, care exclude, prin ipoteză, perspectiva conformării.
88. La fel, norma citată impune două condiții cumulative: caracterul obligatoriu al examenului medical în privința salariatului concret și informarea acestuia, în formă scrisă, de către angajator, despre obligația de a trece examenul medical.
89. Pentru considerentele deja reținute la examinarea legalității ordinului de suspendare, condiția cu privire la caracterul obligatoriu al examenului medical periodic în privința reclamantei nu a fost dovedit, în lipsa evaluării riscurilor profesionale și a fișei de evaluare individuale, fapt confirmat de Inspectoratul de Stat al Muncii prin răspunsul nr. 178 din 19 septembrie 2024.
90. Instanța de judecată reține, prin urmare, că temeiul prevăzut de art. 211[1] lit. g) din Codul muncii a fost invocat de pârâtă în absența condițiilor legale de aplicare a acestuia.
91. Cu privire la temeiul prevăzut de art. 211[1] lit. d) din Codul muncii, instanța de judecată reține că se consideră încălcare gravă a obligațiilor de muncă ”folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului și a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia”.
92. Instanța de judecată constată că, potrivit propriilor susțineri ale pârâtei, bunurile în discuție - automobilul de serviciu, laptopul, imprimanta, accesoriile și ștampilele - i-au fost puse la dispoziție reclamantei de către angajator, în legătură cu exercitarea atribuțiilor funcției de Director comercial.
93. Rezultă că folosirea acestor bunuri de către reclamantă a avut loc cu acordul angajatorului, iar litigiul dintre părți a privit nu folosirea bunurilor, ci momentul și modul restituirii lor, ceea ce plasează situația de fapt în afara ipotezei normei invocate.

94. Instanța de judecată reține, de asemenea, că automobilele au fost ridicate de organul de urmărire penală în cadrul percheziției efectuate la 08 iulie 2024, astfel încât, la data emiterii ordinului de concediere - 05 noiembrie 2024 - nici posesia, nici folosirea acestora de către reclamantă nu mai subzistau.
95. Instanța de judecată reține, în plus, că prin ordonanța procurorului din 16 septembrie 2024 s-a dispus scoaterea reclamantei de sub urmărirea penală, clasarea cauzei penale și restituirea automobilelor, soluție care, deși nu are efect de lucru judecat asupra raportului de muncă, privează de suport factologic afirmația pârâtei privind însușirea sau folosirea în interes personal a bunurilor societății.
96. Instanța de judecată accentuează că, în raportul de muncă, angajatorul nu se poate limita la a invoca existența unei plângeri penale proprii, ci trebuia să constate el însuși, prin acte proprii și în cadrul procedurii disciplinare, fapta, data comiterii, gravitatea și forma vinovăției salariatei, ceea ce în speță nu s-a produs.
97. Cu privire la temeiul prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, instanța de judecată reține că acesta permite concedierea salariatului ”care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaţionale ale angajatorului [...] a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv”.
98. Norma citată presupune, așadar, atât o anumită calitate a salariatului, cât și - condiție esențială - existența unor acțiuni culpabile constatate, pierderea încrederii nefiind un temei autonom, ci consecința unor asemenea acțiuni.
99. Pentru motivele deja expuse, instanța de judecată constată că pârâta nu a dovedit comiterea de către reclamantă a vreunei acțiuni culpabile: nici neprezentarea la controlul medical din 08 iulie 2024, nici deținerea bunurilor până la ridicarea lor de către organul de urmărire penală nu îi sunt imputabile cu titlu de culpă.
100. Cu privire la celelalte împrejurări invocate de pârâtă drept cauze ale pierderii încrederii, instanța de judecată reține următoarele.
101. Referitor la adresarea de către reclamantă a sesizărilor către Inspectoratul de Stat al Muncii și către Serviciul Fiscal de Stat, instanța de judecată reține că salariatul are dreptul de a se adresa autorităților publice competente în vederea apărării drepturilor sale de muncă, iar exercitarea acestui drept nu poate constitui, prin ea însăși, o abatere disciplinară ori un temei de pierdere a încrederii angajatorului.
102. Instanța de judecată accentuează, în această privință, că sesizarea adresată de reclamantă la 06 iunie 2024 s-a dovedit întemeiată, controlul declanșat în baza ei finalizându-se cu constatarea unui număr de abateri ale pârâtei și cu înaintarea unei

prescripții de remediere, astfel încât caracterul calomnios al sesizărilor, invocat de pârâtă, nu este confirmat de nicio probă.

103. Referitor la afirmația privind modificarea parolelor de acces la poșta electronică a societății și deturnarea clientelei către o altă societate comercială, instanța de judecată constată că aceste împrejurări nu au fost reținute ca motive în conținutul ordinului nr. 12/11-2024 din 05 noiembrie 2024, care indică exclusiv refuzul restituirii bunurilor și refuzul trecerii controlului medical.
104. Potrivit art. 240 alin. (3) Cod de procedură civilă și potrivit exigențelor art. 210 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, controlul de legalitate al sancțiunii disciplinare se realizează în limitele temeiurilor de fapt și de drept indicate în ordinul de sancționare, angajatorul nefiind în drept să completeze, în cursul procesului, motivarea actului său unilateral cu fapte care nu au fost imputate salariatului la data emiterii ordinului.
105. Chiar și examinate în plan probatoriu, aceste împrejurări nu au fost dovedite: la dosar nu se află niciun act de constatare a blocării accesului la sistemele informaționale ale pârâtei, nicio expertiză, niciun proces-verbal, iar afirmația privind deturnarea clientelei nu este susținută de nicio probă.
106. În conformitate cu art. 210 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin în care se indică în mod obligatoriu temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii.
107. Instanța de judecată constată că ordinul nr. 12/11-2024 din 05 noiembrie 2024 enumeră patru temeiuri de drept distincte - art. 86 alin. (1) lit. k), art. 86 alin. (1) lit. p), art. 211^1 lit. d) și art. 211^1 lit. g) din Codul muncii - fără a individualiza fapta concretă care corespunde fiecăruia dintre ele, fără a indica data comiterii fiecărei fapte și fără a preciza forma vinovăției salariatei.
108. Instanța consideră că, o asemenea tehnică de redactare privează salariatul de posibilitatea de a cunoaște cu exactitate fapta care i se impută și de a-și organiza apărarea, contravenind exigenței de previzibilitate a actului de sancționare instituită de art. 210 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.
109. În conformitate cu art. 206 alin. (5) din Codul muncii, ”La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.”
110. Instanța de judecată accentuează că din conținutul ordinului contestat și din materialele cauzei nu rezultă că pârâta ar fi ținut cont de vreo circumstanță anumită, deși la data concedierii reclamanta avea o vechime de trei ani în cadrul unității, nu îi fusese aplicată anterior nicio sancțiune disciplinară, activitatea sa fusese apreciată de angajator prin acordarea unui bonus de performanță pentru ”rezultatele

remarcabile obținute [...] în cadrul activității de vânzări”, iar în perioada 05 – 21 iunie 2024 aceasta s-a aflat în incapacitate temporară de muncă, fapt confirmat și de informația Casei Naționale de Asigurări Sociale.

111. Se reiterează că, în conformitate cu art. 89 alin. (2) din Codul muncii, sarcina de a dovedi legalitatea și de a indica temeiurile eliberării din serviciu a salariatului revine angajatorului.
112. În analiza tuturor împrejurărilor de fapt și a probatoriului administrat, instanța de judecată statuează că pârâta ”MASIVCORP” S.R.L. nu a dovedit legalitatea eliberării din serviciu a salariatei *****, nici sub aspectul respectării procedurii disciplinare și a termenelor de aplicare a sancțiunii, nici sub aspectul existenței faptelor imputate și a vinovăției salariatei.
113. Așa fiind, instanța de judecată va admite cerința privind anularea ordinului angajatorului ”MASIVCORP” S.R.L. nr. 12/11-2024 din 05 noiembrie 2024 privind încetarea contractului individual de muncă prin concediere, încheiat între ”MASIVCORP” S.R.L. și *****.
114. În conformitate cu art. 330 alin. (1) din 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 obligaţie survine, în particular, în caz de: eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condiţiile art.90 alin.(2) lit.a)”.
115. În conformitate cu art. 90 alin. (1) și alin. (2) lit. a) din 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*; Notă: Se declară neconstituţional textul "într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului" din articolul 90 alin.(2) lit.a) din Codul muncii conform Hot. Curţii Constituţionale nr.9 din 22.07.2025, în vigoare 22.07.2025*”.
116. Instanța de judecată reține că, fiind constatată nelegalitatea atât a ordinului de suspendare din 09 iulie 2024, cât și a ordinului de concediere din 05 noiembrie 2024, reclamanta a fost privată ilegal de posibilitatea de a munci pe întreaga perioadă cuprinsă între 10 iulie 2024, data de la care a fost dispusă suspendarea, și data pronunțării prezentei hotărâri.
117. Această privare este atestată în mod obiectiv de informația Casei Naționale de Asigurări Sociale, potrivit căreia, începând cu 10 iulie 2024, pârâta a declarat în

privința reclamantei codul 159, corespunzător perioadei fără retribuire, cu un fond de retribuire de 0,00 lei (f.d. 47-49, vol. II).

118. Instanța de judecată reține că perioada de absență forțată de la muncă cuprinde, în speță, atât intervalul aferent suspendării nelegale, cât și intervalul ulterior concedierii nelegale, întrucât ambele acte ale angajatorului au produs același efect - imposibilitatea salariatei de a presta munca și de a primi salariul.
119. Argumentul pârâtei potrivit căruia reclamanta a fost angajată la S.R.L. ”GIVIC-GRUP” începând cu 06 noiembrie 2024, ceea ce ar exclude existența unei absențe forțate, nu poate fi reținut de instanța de judecată.
120. Despăgubirea prevăzută de art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii este o măsură de răspundere a angajatorului culpabil pentru privarea ilegală a salariatului de posibilitatea de a munci în cadrul raportului de muncă desființat nelegal, iar nu o prestație cu caracter de asistență, condiționată de lipsa oricărui alt venit al salariatului.
121. Legea prevede expres că despăgubirea se acordă ”pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă”, fără a institui vreo cauză de reducere sau de excludere în ipoteza în care salariatul, pentru a-și asigura mijloacele de existență, se angajează la un alt angajator, iar instanța de judecată nu poate adăuga la lege o asemenea condiție.
122. Instanța de judecată accentuează, suplimentar, că împrejurarea invocată de pârâtă nu îi este favorabilă nici în plan factologic: angajarea reclamantei la o altă unitate începând cu 06 noiembrie 2024, adică în ziua imediat următoare concedierii, coroborată cu ordinul nr. 13/11 din 06 noiembrie 2024 privind reducerea funcției, confirmă caracterul definitiv al rupturii raportului de muncă produsă prin actul pârâtei.
123. Cu privire la cuantumul despăgubirii, instanța de judecată reține că, prin cererea de completare și concretizare a pretențiilor, reclamanta a solicitat obligarea pârâtei ”de a calcula și achita salariul pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă”, fără a indica o sumă determinată.
124. În conformitate cu art. 240 alin. (3) Cod de procedură civilă, ”Instanţa judecătorească adoptă hotărîrea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant”, motiv pentru care instanța de judecată se va pronunța asupra acestui capăt de cerere în forma în care a fost formulat, dispunând încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, fără stabilirea unei sume fixe.
125. Pentru considerentele care precedă, instanța de judecată va admite cerința privind încasarea de la ”MASIVCORP” S.R.L. în beneficiul ***** a salariului pentru

întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, ca urmare a suspendării și concedierii.

126. În conformitate cu art. 89 alin. (1) din 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.”
127. În conformitate cu art. 90 alin. (4) din 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.”
128. Instanța de judecată reține că, prin cererea de completare și concretizare a pretențiilor din 19 noiembrie 2025, acceptată pe rol prin încheierea din aceeași dată, reclamanta a solicitat expres încasarea a trei salarii medii lunare în schimbul restabilirii la locul de muncă, renunțând astfel la pretenția de restabilire în funcția de Director comercial formulată inițial.
129. Instanța de judecată constată, prin urmare, că este întrunită condiția prevăzută de art. 90 alin. (4) din Codul muncii privind acordul salariatului, acest acord fiind exprimat de reclamantă prin însăși formularea pretenției.
130. Instanța de judecată reține că premisa aplicării art. 90 alin. (4) din Codul muncii - caracterul nelegitim al eliberării din serviciu - este întrunită, fiind constatată la examinarea capătului de cerere privind anularea ordinului nr. 12/11-2024 din 05 noiembrie 2024.
131. Instanța de judecată reține, suplimentar, că soluția acordării compensației în locul restabilirii corespunde și situației de fapt existente la data pronunțării, întrucât funcția de Director comercial a fost redusă din structura organizatorică a pârâtei prin ordinul nr. 13/11 din 06 noiembrie 2024.
132. Instanța de judecată reține că art. 90 alin. (4) din Codul muncii stabilește un cuantum minim al compensației - de cel puțin 3 salarii medii lunare - iar reclamanta a solicitat exact acest minim legal, motiv pentru care, în limitele pretenției înaintate potrivit art. 240 alin. (3) Cod de procedură civilă, instanța de judecată va încasa 3 (trei) salarii medii lunare ale salariatului.
133. Pentru considerentele care precedă, instanța de judecată va admite cerința privind încasarea de la ”MASIVCORP” S.R.L. în beneficiul ***** a 3 (trei) salarii medii lunare ale salariatului în locul restabilirii la locul de muncă.
134. În conformitate cu art. 330 alin. (2) din Codul muncii, ”În caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizaţiei de concediu (art.117), a plăţilor

în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăţi (art.123, 124, 127, 139, 186, art.225 alin.(8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întîrziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen."

135. Instanța de judecată reține că norma citată sancționează reținerea unor plăți deja cuvenite și scadente în favoarea salariatului, respectiv a unor drepturi salariale al căror cuantum și termen de plată sunt determinate de lege, de contractul colectiv sau de contractul individual de muncă.
136. Instanța de judecată constată că despăgubirea pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă și compensația în locul restabilirii la locul de muncă nu constituie plăți scadente anterior soluționării litigiului, ci obligații care se nasc în patrimoniul angajatorului în urma constatării judecătorești a nelegalității actelor sale, motiv pentru care, în privința lor, penalitatea de 0,3% pe zi nu poate fi calculată pentru perioada anterioară prezentei hotărâri.
137. Instanța de judecată constată, totodată, că reclamanta nu a dovedit reținerea de către pârâtă a unor drepturi salariale scadente pentru munca efectiv prestată până la data suspendării.
138. Din materialele cauzei rezultă, dimpotrivă, că salariul pentru perioada de activitate a fost achitat lunar, fapt confirmat de ordinele de plată, de listele angajaților pentru transferul salariului și de chitanțele bancare pentru perioada august 2022 – iulie 2024, precum și de constatarea Inspecției teritoriale de muncă Chișinău, potrivit căreia reclamanta "ați lucrat în cadrul unui program normal de muncă cu calcularea și achitarea lunară a salariului fără careva rețineri neîntemeiate din salariu".
139. Cu privire la sumele care, potrivit susținerilor reclamantei, i-ar fi fost achitate neoficial și ar fi încetat a fi achitate din luna iunie 2024, instanța de judecată reține că acestea nu constituie drepturi salariale scadente în sensul art. 330 alin. (2) din Codul muncii, nefiind prevăzute de contractul individual de muncă, nefiind declarate și nefiind incluse în baza de calcul a contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii.
140. Pentru considerentele care precedă, instanța de judecată va respinge, ca neîntemeiată, cerința privind obligarea pârâtei la calcularea și achitarea penalității în mărime de 0,3% pe zi din suma neplătită în termen.
141. În conformitate cu art. 90 alin. (2) lit. c) și alin. (3) din Codul muncii, "Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului."

142. În conformitate cu art. 329 alin. (1) din Codul muncii, ”Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor 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.”
143. Instanța de judecată reține că, deși existența unei fapte ilicite a angajatorului constituie premisa necesară a răspunderii pentru prejudiciul moral, acordarea unei compensații presupune ca partea care o solicită să învedereze și să susțină, în concret, în ce a constat atingerea adusă valorilor sale nepatrimoniale.
144. Instanța de judecată reține că reclamanta nu a expus în fața instanței nicio circumstanță concretă privind suferințele morale pretins suportate, nu a indicat în ce mod concedierea i-a afectat reputația profesională, situația familială, starea de sănătate sau condițiile de existență și nu a prezentat nicio probă în acest sens.
145. Pretenția a fost formulată în mod abstract, prin raportare la un multiplu al salariului mediu - două salarii medii lunare - fără nicio argumentare a legăturii dintre acest cuantum și vreo consecință concretă suportată de reclamantă.
146. Instanța de judecată reține, de asemenea, că din materialele cauzei rezultă că reclamanta a fost angajată la S.R.L. ”GIVIC-GRUP” începând cu 06 noiembrie 2024, adică în ziua imediat următoare concedierii, cu un fond de retribuire declarat de 12 857,14 lei pentru perioada 06 – 30 noiembrie 2024 și de 18 400,00 lei lunar începând cu decembrie 2024.
147. Această împrejurare demonstrează că reclamanta nu a suportat o perioadă de inactivitate profesională, o degradare a situației sale materiale sau o afectare a capacității sale de a se încadra în muncă, elemente care, în mod obișnuit, susțin pretenția de reparare a prejudiciului moral cauzat prin concediere nelegală.
148. Pentru considerentele care precedă, instanța de judecată va respinge, ca neîntemeiată, cerința privind încasarea de la pârâtă a 2 salarii medii lunare ale salariatului cu titlu de prejudiciu moral.
149. În conformitate cu art. 94 alin. (1) Cod de procedură civilă, ” Instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, 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.”
150. Instanța de judecată constată că reclamanta a suportat cheltuieli de judecată constând în taxa de timbru în sumă de 200,00 lei, iar cererea de chemare în judecată

a fost admisă în privința capetelor de cerere esențiale, care privesc însuși raportul de muncă și consecințele patrimoniale ale desființării lui nelegale.

151. Prin urmare, instanța de judecată va încasa de la ”MASIVCORP” S.R.L. în beneficiul ***** cheltuielile de judecată compuse din taxa de timbru în sumă de 200,00 lei.
152. Cu privire la solicitarea pârâtei de compensare a cheltuielilor de asistență juridică în cuantum de 10000,00 lei, instanța de judecată reține prevederile art. 96 alin. (1) Cod de procedură civilă, potrivit cărora ” 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.”
153. Instanța de judecată constată că pârâta nu a avut câștig de cauză în privința capetelor de cerere principale, acțiunea fiind respinsă doar în privința a două capete de cerere accesorii, cu caracter derivat.
154. Instanța de judecată reține, prin urmare, că nu sunt întrunite condițiile prevăzute de art. 94 alin. (1) și art. 96 alin. (1) Cod de procedură civilă pentru compensarea cheltuielilor de asistență juridică solicitate de pârâtă și nu va dispune încasarea acestora.
155. Potrivit pct. 1.1.1 din Anexa nr. 2 la Legea nr. 213 din 31 iulie 2023 a taxei de stat, se scutesc de taxa de stat în instanțele de judecată persoanele fizice - în acțiunile privind reintegrarea în serviciu, revendicarea sumelor de retribuire a muncii și alte revendicări legate de raporturile de muncă.
156. În conformitate cu art. 98 alin. (1) Cod 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. În acest caz, taxa de timbru se încasează în contul instanţei judecătoreşti de la pârât, dacă pârâtul nu este scutit de plata acesteia.”
157. Instanța de judecată reține că prin prezenta hotărâre au fost admise patru capete de cerere: anularea ordinului nr. 11/7-2024 din 09 iulie 2024; anularea ordinului nr. 12/11-2024 din 05 noiembrie 2024; încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă; încasarea a 3 salarii medii lunare ale salariatului în locul restabilirii la locul de muncă.
158. Instanța de judecată apreciază toate aceste patru capete de cerere ca fiind cu caracter nepatrimonial, întrucât primele două vizează legalitatea unor acte unilaterale ale angajatorului, iar ultimele două au fost formulate fără indicarea unui cuantum determinat, ceea ce exclude posibilitatea evaluării lor în bani la data înaintării acțiunii.

159. Fiecare pretenție cu caracter nepatrimonial se impune cu taxă de stat în sumă de 250,00 lei, ceea ce, pentru patru pretenții admise, constituie în total suma de 1000,00 lei.
160. Pentru considerentele care precedă, instanța de judecată va încasa de la ”MASIVCORP” S.R.L. în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 1000,00 lei, de a cărei plată reclamanta a fost scutită.
161. În conformitate cu art. 236, art. art. 238-241 Cod de Procedură Civilă, instanța de judecată

hotărăște:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată înaintată de ***** împotriva ”MASIVCORP” S.R.L., intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii Chișinău, cu privire la anularea ordinului privind suspendarea temporară de la lucru, anularea ordinului privind încetarea contractului individual de muncă prin concediere, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, ca urmare a suspendării și concedierii, încasarea penalității legale din suma neplătită în termen, încasarea a 3 salarii medii lunare ale salariatului în schimbul restabilirii la locul de muncă, încasarea a 2 salarii medii lunare ale salariatului cu titlu de prejudiciu moral și a cheltuielilor de judecată, ca întemeiată.

Se anulează ordinul angajatorului ”MASIVCORP” S.R.L. nr. 11/7-2024 din 09 iulie 2024 privind suspendarea temporară de la lucru a doamnei ***** până la aducerea dovezii de trecere a controlului medical.

Se anulează ordinul angajatorului ”MASIVCORP” S.R.L. nr. 12/11-2024 din 05 noiembrie 2024 privind încetarea contractului individual de muncă prin concediere, încheiat între ”MASIVCORP” S.R.L. și *****.

Se încasează de la ”MASIVCORP” S.R.L. în beneficiul ***** salariul pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, ca urmare a suspendării și concedierii.

Se încasează de la ”MASIVCORP” S.R.L. în beneficiul ***** 3 (trei) salarii medii lunare ale salariatului în locul restabilirii la locul de muncă.

Se încasează de la ”MASIVCORP” S.R.L. în beneficiul ***** cheltuielile de judecată compuse din taxa de timbru în sumă de 200,00 lei (două sute lei, 00 bani).

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

Se încasează de la ”MASIVCORP” S.R.L. în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 1000,00 lei (una mie lei, 00 bani).

Prezenta hotărâre, în partea încasării din contul ”MASIVCORP” S.R.L. în beneficiul ***** a salariului pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, în mărimea unui salariu mediu se execută imediat și se stabilește un termen de 15 zile de la pronunțarea hotărârii judecătorești pentru executare benevolă.

În rest, prezenta hotărâre se execută benevol, în modul stabilit de lege, în termen de 15 zile după ce rămâne definitivă, iar după expirarea acestui termen, creditorul poate solicita executarea silită în condițiile Codului de executare.

Se explică dreptul părților şi participanților 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 Centru în termen de 30 zile din momentul pronunțării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chișinău, sediul Central.

Președintele ședinței,
judecătorul **Russu Natalia**