Prima instanţă: Judecătoria Chişinău, sediul Centru (jud. Maria Alexei)
Dosarul nr. 2a-3396/24
(2-23164449-02-2a-21082024)

D E C I Z I E

11 iunie 2025 mun. Chişinău

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru în componenţa:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Ana Panov
Judecătorii Diana Corlăteanu și Lucia Bagrin
Grefierii Alina Dubenco, Mihaela Pîrvu

examinând în ordine de apel, în şedinţă publică, cererea de apel declarată de apelantul Combinatul de Panificație din Chișinău ”FRANZELUȚA” Societate pe Acțiuni, împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 22 mai 2024, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Valeriu Cibotari împotriva Combinatului de Panificație din Chișinău ”FRANZELUȚA” Societate pe Acțiuni cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată,-

a c o n s t a t a t:

Pretenţiile reclamantului:

1. La 17 noiembrie 2023, reclamantul Valeriu Cibotari, a depus o cerere de chemare în judecată împotriva Combinatului de Panificație din Chișinău ”FRANZELUȚA” Societate pe Acțiuni (*în continuare SA”FRANZELUȚA”*) cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii de chemare în judecată, a indicat că a fost angajat la SA”FRANZELUȚA”, în calitate de *****.
Susține că, a activat în cadrul SA”FRANZELUȚA” din 1976 (fără a fi încheiat contract individual de muncă în formă scrisă doar în baza carnetului de muncă).
Menționează că, la 10 august 2023 (zi de joi) a fost preavizat de către angajator despre intenția de a desface contractul individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii. Ulterior, la 14 august 2023 avea programată o vizită

la medic cu o problemă de sănătate şi din 14 august 2023 i-a fost deschisă foaie de boală (concediu medical), fapt despre care a informat-o pe Liliana Preguza *****, care era superior pe linie de serviciu. Concediul medical s-a finisat la 26 august 2023.
Punctează că, prin ordinul directorului general SA"FRANZELUȚA" nr. 164-P din 24 august 2023 a fost concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii. În ordinul de concediere este indicat că în perioada 14 august 2023 – 24 august 2023 nu s-ar fi prezentat la serviciu şi nu a notificat superiorul direct despre cauzele obiective ale neprezentării la locul de muncă.
Susține că, acest lucru nu corespunde realității, or, în perioada 14 august 2023 – 26 august 2023 s-a aflat în concediu medical, confirmat prin certificatul de concediu medical nr. 5197382 şi potrivit art. 9 alin. (2) lit. g^1) din Codul muncii, a informat superiorul despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu.
Consideră că, procedura de concediere în privinţa acestuia a fost încălcată, or, potrivit prevederilor art. 86 alin. (2) nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical. Făcând referire la prevederile art. 11 alin. (1), 76 lit. c), 184 alin. (1) lit. c), alin.(2) din Codul muncii a menționat că, nu a fost respectat nivelul minim de garanții oferit de codul muncii.
Precizează că, concedierea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii este la latitudinea angajatorului, acesta este obligat să respecte procedura şi să acorde garanțiile minime prevăzute de codul muncii, lucru care nu a fost făcut, iar corectarea erorilor menționate supra pot avea loc doar prin restabilirea la locul de muncă şi oferirea garanțiilor prevăzute de lege.
Consideră ordinul directorului general SA"FRANZELUȚA" nr. 164-P din 24 august 2023 ca fiind ilegal, fiind privat ilegal de posibilitatea de a munci.
Solicită admiterea acțiunii, anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea de la SA"FRANZELUȚA" a despăgubirii pentru perioada forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral în valoare de un salariu lunar și încasarea cheltuielilor de judecată.

Poziţia instanței de fond:

2. Prin hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 22 mai 2024, s-a admis acțiunea. S-a anulat ordinul nr. 164/P din 24 august 2023 emis de Combinatul de panificație Chișinău Franzeluța SA cu privire la încetarea contractului de muncă în temeiul art.86 lit. y^1) Codul muncii. S-a restabilit Valeriu Cibotari în funcția de ***** la Fabrica de Paste Făinoase din cadrul Combinatul de panificație Chișinău Franzeluța SA. S-a încasat de la Combinatul de panificație Chișinău Franzeluța SA, în beneficiul lui Valeriu Cibotari, salariul pentru absența forțată de la muncă, începând cu data concedierii - 24 august 2023 şi până la restabilirea efectivă în muncă, luându-

se în calcul salariul mediu lunar calculat, prejudiciul moral în mărime de 15000 lei, cu reținerea contribuțiilor obligatorii la Serviciul Fiscal de Stat, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Casa Națională de Asigurări Sociale, precum și compensarea cheltuielilor de judecată cu titlu de asistență juridică în mărime de 4000 lei. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare. S-a încasat de la Combinatul de panificație Chișinău Franzeluța SA, în beneficiul statului, cheltuielile de judecată cu titlu de taxă de stat în mărime de 450 lei.

Solicitarea apelantului:

3. Nefiind de acord cu soluția primei instanțe, la 23 mai 2024 prin intermediul poștei electronice, apelantul SA"FRANZELUȚA", reprezentat de avocatul Pavel Cotruță, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 22 mai 2024, solicitând admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii. A indicat că, motivele de fapt şi de drept vor fi prezentate suplimentar după ce va lua cunoştinţă cu hotărârea motivată, rezervându-și dreptul la apel suplimentar.
4. Potrivit fișei de repartizare a dosarului, cauza civilă a fost repartizată spre examinare în ordine de apel, judecătorului Ana Panov în mod automat-aleatoriu la data de 21 august 2024.
5. La 25 septembrie 2024 prin intermediul poștei electronice, apelantul SA"FRANZELUȚA", reprezentat de avocatul Pavel Cotruță, a prezentat cererea de apel motivată, dovada de plată a taxei de stat în mărime de 382,50 lei și dovada de plată a taxei de timbru în mărime de 200,00 lei.
6. Prin încheierea Curții de Apel Chișinău din 26 septembrie 2024, nu s-a dat curs cererii de apel declarate de apelantul SA"FRANZELUȚA", reprezentat de avocatul Pavel Cotruță. S-a acordat apelantului SA"FRANZELUȚA", reprezentat de avocatul Pavel Cotruță, un termen de 10 zile din momentul recepționării prezentei încheieri, pentru prezentarea în secția civilă din cadrul Direcției de evidență și documentare procesuală a Curții de Apel Chișinău a dovezii de plată a taxei de stat în mărime de 4207,50 lei. S-a explicat apelantului și reprezentantului său, că în caz contrar, va avea loc restituirea cererii de apel în corespundere cu prevederile art. 369 alin. (1^1) din Codul de procedură civilă.
7. La 24 octombrie 2024 prin intermediul poștei electronice, apelantul SA"FRANZELUȚA", reprezentat de avocatul Pavel Cotruță, a prezentat dovada de plată a taxei de stat, înlăturând în termen neajunsurile cererii de

apel, dat fiind faptul că încheierea Curții de Apel Chișinău din 26 septembrie 2024 prin care nu s-a dat curs cererii de apel, a fost recepționată la 1 noiembrie 2024 prin intermediul poștei electronice.

8. Prin încheierea Curții de Apel Chișinău din 13 noiembrie 2024, s-a acceptat spre examinare cererea de apel înaintată de apelantul SA"FRANZELUȚA", reprezentat de avocatul Pavel Cotruță.

Argumentele părților:

9. În motivarea apelului a invocat că nu este de acord cu hotărârea instanței de fond, o consideră ca fiind neîntemeiată și pasibilă de a fi casată.

Menționează că, argumentele expuse de prima instanţă în conținutul hotărârii motivate, denotă faptul că la baza soluției a fost pusă doar norma de la art. 86 alin. (2) din Codul de procedură civilă, iar situația în litigiu fiind abordată precum că reclamantului intimat i-ar fi fost aplicată sancțiunea disciplinară - concedierea, urmare a absenței de la locul de muncă începând cu data de 14 august 2023 şi până la data de 24 august 2023 - fapt care rezultă direct din conținutul alineatului al 5-lea de pe pagina 6 a hotărârii motivate, în conținutul căruia este expres indicat: „În continuare, instanţa de judecată ca da apreciere legalității modului de aplicare a sancțiunii disciplinare în privinţa lui Valeriu Cibotari, şi anume: " - ceea ce nu corespunde adevărului obiectiv, precum şi atestă aplicarea greșită a normelor de drept material aplicabile. De asemenea, a fost referit la certificatul medical a cărui serie şi număr nu este indicat, la materialele dosarului lipsind atât originalul certificatului, precum şi nefiind elucidat de prima instanţă soarta acestui document de strictă evidență.

Afirmă că, hotărârea atacată conține date calendaristice divergente cu privire la data revenirii lui Valeriu Cibotari, indicându-se în acest sens inițial precum că acesta a venit la locul de muncă în data de 26 august 2023 pentru a prezenta certificatul de concediul medical la secția personal - respectiva dată calendaristică fiind zi de sâmbătă, nelucrătoare atât pentru Valeriu Cibotari ca persoană care anterior activa în cadrul fabricii de paste făinoase, iar această unitate de producere avea programul de muncă normal de luni până vineri; precum şi nelucrătoare pentru angajații secției personal a SA"FRANZELUȚA"; pentru ca în argumentarea soluției să fie deja indicată data de 25 august 2023 - contrar conținutului cererii de chemare în judecată şi a declarațiilor reclamantului intimat fixate în înregistrările audio a ședințelor de judecată.

Susține că, divergențe sunt concluziile primei instanţe şi referitor la data recepționării Ordinului nr. 164-P din 24 august 2023, în conținutul hotărârii motivate fiind indicat data de 26 august 2023, iar potrivit explicațiilor reclamantului intimat, precum şi a confirmării cu seria şi Nr. ***** din 24 august 2023 (data expedierii) generată de evidența serviciului „CURIER RAPID"

gestionată de Întreprinderea de Stat „POŞTA MOLDOVEI” se atestă faptul că expedierea respectivă a fost recepţionată la adresa destinatarului pe data de 25 august 2024 - zi de vineri.
Relevă că, în prisma prevederilor art. 9 alin. (2) lit. g[1]) din Codul muncii, a indicat prima instanţă în conținutul celui de-al doilea alineat din pagina 6 a hotărârii motivate, precum că, Valeriu Cibotari, în perioada aflării sale în concediu medical, ar fi apelat-o pe Tatiana Dubina prin intermediul aplicației ”WhatsApp” - iar astfel insinuând precum că reclamantul intimat ar fi îndeplinit obligaţia de informare imediată a superiorului despre cauzele absenței sale de la locul de muncă, însă o astfel de concluzie nu este înserată expres în textul argumentării soluției criticate, nefiind indicată data concretă când a avut loc discuția invocată şi nefiind elucidat conținutului discuției care pretinde reclamantul că ar fi avut loc. Însă, în raport cu această circumstanță, se atestă eroarea primei instanţe în aprecierea admisibilității şi concludenții probei respectiv, deoarece la materialele dosarului lipsește dovada faptului că numărul respectiv aparține numitei Tatiana Dubina, iar conținutul conversației efectiv nu a fost probat. Mai mult ca atât, în perioada de referință, superiorul nemijlocit al reclamantului intimat Valeriu Cibotari, era Piotr Belicci, Directorul Fabricii de Paste Făinoase din cadrul SA”FRANZELUȚA”, despre informarea căruia Valeriu Cibotari nu a prezentat nici o probă, iar în aceeași perioadă persoana asupra căreia a indicat Valeriu Cibotari - Tatiana Dubina, se afla în concediu anual plătit în perioada cuprinsă între 31 iulie 2023 – 20 august 2023 în baza Ordinului nr. 36 CA-P din 25 iulie 2023 (indicată în pagina 3 la poziția cu numărul de ordine 33) - această probă a fost prezentat instanţei de fond, însă a fost lăsată fără nici o apreciere corespunzătoare. În același sens, partea reclamantului intimat nu a făcut uz de dreptul de a convoca respectiva persoană pentru audieri în calitate de martor în prima instanţă, respectiva omisiune fiindu-i imputabilă.
Susține că, în raport cu concluzia primei instanţe precum că, Valeriu Cibotari ar fi informat-o pe Tatiana Dubina despre cauzele absenței sale de la locul de muncă din data de 14 august 2023, înscrisul prezentat în calitate de probă de reclamant instanţei de fond, atestă faptul că în perioada în discuție - de la 14 până la 24 august 2024, convorbiri dintre Valeriu Cibotari şi Tatiana Dubina, nu au avut loc. Însă, proba respectivă demonstrează efectiv contrariul - din data de 26 iulie 2023 şi până în data de 25 august 2023 dintre Valeriu Cibotari şi Tatiana Dubina efectiv convorbiri telefonice nu au avut loc. Pe cale de consecință, în lipsa altei modalități indicate de Valeriu Cibotari, precum că ar îndeplinit obligaţia de informare prevăzută la art. 9 alin. (2) lit. g[1]) din Codul muncii, se atestă caracterul neîntemeiat al concluziei primei instanţei expuse în hotărârea atacată.
Evidențiază că, instanţă de fond a lăsat fără nici o apreciere şi încadrare juridică materială, atât omisiunea reclamantului intimat de a prezenta instanţei sesizate certificatul de concediu medical - soarta acestui document nu a fost elucidată cu

certitudine la examinarea fondului litigiului, precum şi modalitatea în care şi persoana cărei a comunicat cauzele absenței sale de la locul de muncă începând cu data de 14 august 2023. În sensul dat, reiterează asupra faptului că, de către prima instanţă nu a fost dată justă apreciere omisiunii reclamantului intimat de a demonstra îndeplinirea obligaţiei prevăzute la art. 9 alin. (2) lit. g^1) din Codul muncii. Norma referită, atestă două etape pe care angajatul urmează să le îndeplinească cumulativ şi consecutiv salariatul în eventualitatea imposibilității prezentării la locul de muncă: prima - informarea de îndată a angajatorului sau conducătorului nemijlocit, iar a doua - prezentarea, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activități de muncă, documentelor care justifică absența. Totodată, cadrul normativ existent nu exonerează salariatul de îndeplinirea primei părţi a obligaţiei de informare, prin îndeplinirea celei de-a doua parte a obligaţiei de prezentare a actelor confirmative. Pe caz, se atestă lipsa probatoriului ce atestă îndeplinirea reclamantului intimat a obligaţiei de informare, ca salariat al SA”FRANZELUȚA”, despre cauzele absenței sale începând cu data de 14 august 2024, deoarece administrația combinatului nu a fost informată prin orice modalitate ce ar permite atestarea documentară, iar pretinsa probă despre comunicarea cu Tatiana Dubina este inadmisibilă, impertinentă şi neconcludentă, deoarece în perioada cuprinsă între 31 iulie 2023 şi 20 august 2023 dânsa s-a aflat în concediu anual plătit, ea nefiind nici superiorul respectivului angajat, acest salariat aflându-se în subordinea Directorului Fabricii de Paste Făinoase din cadrul SA”FRANZELUȚA” - Piotr Belicci. Prin urmare, în această parte, se atestă întrunirea temeiurilor de casare a hotărârii contestate.
Subliniază că, o altă carență iremediabilă admisă în argumentarea soluției date prin hotărârea motivată, rezidă în omisiunea primei instanţe de a da justă apreciere temeiului încetării raporturilor de muncă, atât în prisma întrunirii sau neîntrunirii temeiului pus în aplicare de la art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii în sine, precum şi în prisma faptului absenței intimatului de la locul de muncă căruia corespunde un alt temei distinct de încetare a raporturilor de muncă ca sancțiune - temeiul stabilit la art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, care nu a fost pus în aplicare în prezentul caz. În particular, conținutului hotărârii motivate atestă faptul că prima instanţă, la examinarea litigiului nu a constatat circumstanțe care să denote netemeinicia dispoziției de preavizare din 10 august 2023 a salariatului Valeriu Cibotari, conform exigențelor art. 184 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, despre desfacere raporturilor de muncă de la data de 24 august 2023 pe temeiul stabilit la art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii în legătură cu deținerea de către salariatul respectiv a statutului de pensionar pentru limita de vârstă. De asemenea, în cadrul examinării litigiului, prima instanţă nu a constatat circumstanțe care să determine necorespunderea salariatului Valeriu Cibotari criteriului stabilit la art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii. Mai mult ca atât, în conținutul acţiunii civile,

reclamantul nu a invocat şi nici nu a indicat careva circumstanțe care să denote faptul precum că nu ar deține statutul de pensionar pentru limita de vârstă, iar fiind întrebat în concret în acest sens în şedinţă judiciară, a confirmat faptul că deține statutul de pensionar pentru limita de vârstă, însă a ezitat a precizat exact perioada din care a obținut acest statut, iar instanţa de fond nu a considerat necesar a elucida acest aspect de fapt, relevant pentru determinarea circumstanţelor importante pentru soluţionarea acestui litigiu de muncă. A mai omis prima instanță a da justă apreciere explicațiilor reclamantului intimat cu referire la faptul că, după data de 26 august 2023 - când pretinde Valeriu Cibotari că s-a prezentat la locul de muncă, dânsul nu s-a mai prezentat la SA"FRANZELUȚA", inclusiv pentru a prezenta certificatul de concediu medical, pus în discuție în calitate de probă atât în fața instanţei de fond, precum şi în conținutul prezentei cereri de apel motivate. În sensul dat, consideră a fi neîntemeiate concluziile primei instanţe, bazate în exclusivitate pe declarațiile Taisiei Palcicov, asupra cărora a fost obiectat din considerentul că dânsa este concubina reclamantului, iar astfel nu corespunde exigențelor determinate la art. 132 „Depoziţiile martorului" alin. (1) din Codul de procedură civilă, deoarece este evidentă că dânsa are interes în rezultatul pe caz, în special că declarațiile martorului respectiv cad sub incidența art. 134 „Dreptul refuzului de a depune mărturii" lit. c) din Codul de procedură civilă, în special că unele declarații ale ei au fost defavorabile reclamantului intimat.

Prin urmare, solicită admiterea cererii de apel, casarea integrală a hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere a cererii de chemare în judecată, ca fiind neîntemeiată.

10. În şedinţa judiciară, apelanta SA"FRANZELUȚA", reprezentată de Oleg Alexandrov, în temeiul procurii nr. 93-81 din 17 martie 2025, a solicitat admiterea cererii de apel cu motivele de fapt și de drept invocate în instrumentul de atac.

Intimatul Valeriu Cibotari și reprezentantul său, avocatul Serghei Marciuc, în ședința instanței de apel, au solicitat respingerea cererii de apel, cu menținerea în vigoare a hotărârii instanței de fond, susținând integral argumentele expuse în referință.

Aprecierea instanței de apel:

11. Audiind participanții la proces, analizând şi studiind materialele cauzei, Colegiul consideră necesar de a admite apelul declarat de apelantul SA"FRANZELUȚA", reprezentat de avocatul Pavel Cotruță, a casa hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 22 mai 2024, cu emiterea unei noi hotărâri, din următoarele considerente.
12. În conformitate cu art. 362 alin. (1) din Codul de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului

hotărârii, dacă legea nu prevede altfel, apelantul respectând acest termen.

13. În conformitate cu art. 385 lit. c) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să admită apelul şi să caseze integral sau parţial hotărârea primei instanţe, emițând o nouă hotărâre.
14. În temeiul art. 386 alin. (1) lit. c) din Codul de procedură civilă, hotărârea primei instanţe se casează sau se modifică de instanţa de apel, dacă concluziile expuse în hotărâre sunt în contradicție cu circumstanțele pricinii.
15. Articolul 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, statuează că instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.
16. În temeiul art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, 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.
17. În conformitate cu prevederile art. 373 alin. (1), (2), (5) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor şi obiecțiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă.
18. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. Instanţa de apel nu este legată de motivele apelului privind legalitatea hotărârii primei instanţe, ci este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei. Concomitent, instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.
19. Astfel, prevederile legale enunţate în mod expres obligă instanţa de apel să verifice circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite şi este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei şi să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.
20. Potrivit recomandărilor avizului nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerințele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde

cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce iau fost prezentate.

21. Instanţa de apel menționează că, art. 6 din Convenţia Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justiţiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligaţiei instanţelor de judecată de a-şi argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanţelor pricinii. Îndatorirea de a motiva coerent şi unitar hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicţii între motivare şi dispozitiv, constituie o garanţie pentru justiţiabili, în faţa eventualului arbitrariu judecătoresc, fiind singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a putea exercita un eficient control judiciar.
22. În opinia Colegiului, prima instanță, nu a ținut cont de aceste deziderate, nu a dat eficiență deplină circumstanțelor cauzei și înscrisurilor prezentate, fapt ce a condus la adoptarea hotărârii, care nu este bazată pe fundament temeinic și materialul probator administrat.
23. Din suportul probatoriu prezent la materialele cauzei s-a constatat că conform carnetului de muncă, Valeriu Cibotari a fost angajat la SA”FRANZELUȚA” din 12 aprilie 1976 fără a formaliza relația de muncă în formă scrisă.
24. Colegiul atestă că prin Ordinul nr. 164-P din 24 august 2023 emis de SA”FRANZELUȚA”, s-a dispus încetarea, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii, a contractului individual de muncă încheiat cu Valeriu Cibotari, ***** în industria alimentară la Fabrica de Paste Făinoase (f.d.7).
25. Potrivit ordinului sus menționat, s-a dispus încetarea din 24 august 2023, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii, a contractului individual de muncă semnat cu Valeriu Cibotari, ***** în industria alimentară la Fabrica de Paste Făinoase din cadrul SA”FRANZELUȚA”. S-a pus în sarcina Secției Financiare și Evidență Contabilă să calculeze și să achite toate drepturile salariale, ținându-se cont de absența lui Valeriu Cibotari din 14 august 2023. S-a dispus ca Serviciul Personal să aducă la cunoștință Ordinul contra semnătură la prezentarea personală a salariatului sau îi va expedia acestuia la adresa de domiciliu copia Ordinului prin scrisoare recomandată cu aviz de recepție, iar Serviciul Pază să înceteze din data curentă dreptul de acces a lui Valeriu Cibotari pe teritoriul SA”FRANZELUȚA”.
26. Colegiul constată că ordinul nr. 164-P din 24 august 2023 a fost comunicat lui Valeriu Cibotari, la 25 august 2023 prin intermediul serviciului de curierat (f.d.31).
27. Invocând dezacordul cu ordinul menționat, la 17 noiembrie 2023, reclamantul Valeriu Cibotari, a depus o cerere de chemare în judecată împotriva SA”FRANZELUȚA” cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcție,

încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

28. Iar prin hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 22 mai 2024, s-a admis acțiunea. S-a anulat ordinul nr. 164/P din 24 august 2023 emis de Combinatul de panificație Chișinău Franzeluța SA cu privire la încetarea contractului de muncă în temeiul art.86 lit. y[1]) Codul muncii. S-a restabilit Valeriu Cibotari în funcția de ***** la Fabrica de Paste Făinoase din cadrul Combinatul de panificație Chișinău Franzeluța SA. S-a încasat de la Combinatul de panificație Chișinău Franzeluța SA, în beneficiul lui Valeriu Cibotari, salariul pentru absența forțată de la muncă, începând cu data concedierii - 24 august 2023 şi până la restabilirea efectivă în muncă, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, prejudiciul moral în mărime de 15000 lei, cu reținerea contribuțiilor obligatorii la Serviciul Fiscal de Stat, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Casa Națională de Asigurări Sociale, precum și compensarea cheltuielilor de judecată cu titlu de asistență juridică în mărime de 4000 lei. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare. S-a încasat de la Combinatul de panificație Chișinău Franzeluța SA, în beneficiul statului, cheltuielile de judecată cu titlu de taxă de stat în mărime de 450 lei.
29. Nefiind de acord cu soluția primei instanțe, apelantul SA”FRANZELUȚA”, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 22 mai 2024, solicitând admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere integrală a acțiunii.
30. Verificând legalitatea şi temeinicia hotărârii instanței ierarhic inferioare în raport cu criticele formulate în cererea de apel şi materialul probator, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru conchide că soluția instanţei de fond privind admiterea acțiunii, este una incorectă, rezultată din aprecierea incorectă a materialului probator şi interpretarea eronată a normelor de drept material.
31. Colegiul reține că instanţa de fond nu a dat eficiență deplină circumstanțelor cauzei și înscrisurilor prezentate, a interpretat eronat normele de drept material şi a dat o apreciere greșită materialului probator anexat la dosar, fapt ce a dus la soluţionarea greșită a cauzei.
32. Cadrul legal speței sunt prevederile art. 5 alin. (1) din Codul de procedură civilă, potrivit căruia orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.
33. Conform prevederilor art. 9 din Codul muncii, ce prevăd drepturile şi obligaţiile de bază ale salariatului, se indică:

(1) Salariatul are dreptul:
a) la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;
b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă;
c) la un loc de muncă, în condiţiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea şi sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective;
d) la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat;
d^1) la obţinerea, la solicitare, a informaţiilor cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate în funcţie de sex pentru categoriile de salariaţi care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală;
e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii şi categorii de salariaţi, prin acordarea zilelor de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
f) la informarea deplină şi veridică, anterior angajării sau transferării într-o altă funcţie, privind condiţiile de activitate, în special privind condiţiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcţiei sau cel tarifar, suplimentele, premiile şi ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unităţii), periodicitatea achitării plăţilor şi criteriile utilizate pentru stabilirea nivelurilor de salarizare;
f^1) la informarea şi consultarea privind situaţia economică a unităţii, securitatea şi sănătatea în muncă şi privind alte chestiuni ce ţin de funcţionarea unităţii, în conformitate cu prevederile prezentului cod;
g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administraţiei publice centrale şi locale, organele de jurisdicţie a muncii;
h) la formare profesională, reciclare şi perfecţionare, în conformitate cu prezentul cod şi cu alte acte normative;
i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizaţii sindicale şi aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime;
j) la participare în administrarea unităţii, în conformitate cu prezentul cod şi cu contractul colectiv de muncă;
k) la purtare de negocieri colective şi încheiere a contractului colectiv de muncă şi a convenţiilor colective, prin reprezentanţii săi, la informare privind executarea contractelor şi convenţiilor respective;
l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime;

m) la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;
n) la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;
o) la asigurarea socială şi medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislaţia în vigoare.

(1[1]) Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sînt recunoscute prin prezentul cod. Orice înţelegere prin care se urmăreşte renunţarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă.

(2) Salariatul este obligat:
a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;
b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;
c) să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
d) să respecte disciplina muncii;
d[1]) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalţi salariaţi şi cu angajatorul;
d[2]) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalţi salariaţi;
e) să respecte cerinţele de securitatea şi sănătatea în muncă;
f) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi;
g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situaţie care prezintă pericol pentru viaţa şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului;
g[1]) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu şi să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activităţii de muncă, documentele care justifică absenţa;
h) să achite contribuţiile de asigurări sociale de stat obligatorii şi primele de asigurare obligatorie de asistenţă medicală în modul stabilit;
i) să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective.

34. Conform prevederilor art. 86 alin. (1) lit. y[1]) din 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: y[1]) deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă.

35. Concomitent, conform art. 184 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenţia sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene: a) cu 2 luni înainte – în caz de concediere în legătură cu lichidarea unităţii sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică, reducerea numărului sau a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit.b) şi c)); b) cu o lună înainte – în caz de concediere în legătură cu constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanţă individuală, conform procedurii de evaluare implementate de către angajator în temeiul art.86 alin.(1) lit.e); c) cu 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul deţinerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (art.86 alin.(1) lit.y^1) şi art.301 alin.(1) lit.c)). Alin. (2) prevede că în perioadele prevăzute la alin.(1), salariatului i se acordă cel puţin o zi lucrătoare pe săptămînă, cu menţinerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă. Iar potrivit alin. (3) al aceluiași articol, la încetarea contractului individual de muncă ca urmare a încălcării de către salariat a obligaţiilor sale de muncă (art.86 alin.(1) lit.g)-k), m), o)-r)), preavizarea nu este obligatorie.
36. Raportând la caz prevederile legale sus menționate, Colegiul conchide că instanța de fond eronat a admis acțiunea depusă de Valeriu Cibotari.
37. Colegiul remarcă că, prin Ordinul Directorului General al SA”FRANZELUȚA” cu nr. 164-P din 24 august 2023, a fost dispusă încetarea din data de 24 august 2023 a raporturilor de muncă cu salariatul Valeriu Cibotari pe temeiul stabilit la art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii - deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.
38. Concomitent, Colegiul reține prin Dispoziția din 10 august 2023 emisă conform art. 184 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, SA”FRANZELUȚA” l-a preavizat pe Valeriu Cibotari despre desfacerea raporturilor de muncă de la data de 24 august 2023 pe temeiul stabilit la art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii în legătură cu deținerea de către salariatul respectiv a statutului de pensionar pentru limită de vârstă, circumstanță despre care Valeriu Cibotari a fost preavizat, însă a refuzat contrasemnarea actului de preavizare, fapt confirmat prin procesul-verbal de constatare corespunzător, reclamantul indicând despre această circumstanță în conținutul cererii de chemare în judecată.
39. La fel, Colegiul constată că Valeriu Cibotari nu a contestat Dispoziția din 10 august 2023, emisă conform art. 184 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, prin care a fost preavizat despre desfacere raporturilor de muncă de la data de 24

august 2023 pe temeiul stabilit la art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii în legătură cu deținerea de către salariatul respectiv a statutului de pensionar pentru limita de vârstă.

40. Colegiul reține că, reclamantul-intimat Valeriu Cibotari în conținutul cererii de chemare în judecată indică precum că, din 14 august 2023 s-a aflat în concediu medical, în baza certificatului nr. 5197382, însă nu a prezentat probe prin care demonstrează faptul dacă a informat entitatea angajatoare despre aflarea sa în concediu medical.
41. În aceeași ordine de idei, nu au fost prezentate probe prin care să probeze faptul că a prezentat certificatul medical la SA"FRANZELUȚA", precum și când ar fi prezentat acel certificat de concediu medical la SA"FRANZELUȚA", or, conform prevederilor art. 9 alin. (2) lit. g^1) din Codul muncii, salariatul este obligat să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu şi să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activităţii de muncă, documentele care justifică absenţa. Însă la caz, reclamantul-intimat Valeriu Cibotari nu a prezentat nici o dovadă prin care se poate atesta cu certitudine faptul cum și când a informat entitatea angajatoare despre cauzele absenței sale, și nici nu a prezentat orice probă prin care este demonstrată prezentarea la entitatea angajatoare a documentelor care justifică absența sa.
42. În raport cu această circumstanță, Colegiul apreciază critic argumentul reclamantului-intimat Valeriu Cibotari precum că în perioada aflării sale în concediu medical, ar fi apelat-o pe Tatiana Dubina prin intermediul aplicației „WhatsApp" - iar astfel insinuând precum că reclamantul-intimat ar fi îndeplinit obligaţia de informare imediată a superiorului despre cauzele absenței sale de la locul de muncă. Astfel, se atestă eroare a primei instanţe în aprecierea admisibilității şi concludenții probei respectiv, deoarece la materialele dosarului lipsește dovada faptului că numărul respectiv aparține numitei Tatiana Dubina, iar conținutul conversației efectiv nu a fost probat.
43. Ba mai mult, în perioada de referință, superiorul nemijlocit al reclamantului-intimat Valeriu Cibotari, era Piotr Belicci, Directorul Fabricii de Paste Făinoase din cadrul SA"FRANZELUȚA", despre informarea căruia Valeriu Cibotari nu a prezentat nici o probă, iar în aceeași perioadă persoana asupra căreia a indicat Valeriu Cibotari - Tatiana Dubina, se afla în concediu anual plătit în perioada cuprinsă între 31 iulie 2023 – 20 august 2023 în baza Ordinului nr. 36 CA-P din 25 iulie 2023 (indicată în pagina 3 la poziția cu numărul de ordine 33) (f.d.38-41).
44. Pe cale de consecință, excepția invocată de la art. 86 alin. (2) din Codul muncii despre imposibilitatea angajatoare de a intra în situația în care

reclamantul nu a informat în termen despre cauzele absenței sale și nici nu a prezentat documentele confirmative, corespunzătoare.

45. Cu toate acestea, Colegiul remarcă că, raporturile de muncă cu Valeriu Cibotari, au fost încetate nu pe temeiul stabilit la art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii (*absenţa fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puţin 4 ore consecutive*), ci anume pe temeiul prevăzut la art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii (*deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă*).
46. Distinct din cele constatate, se atestă lipsa probatoriului ce atestă îndeplinirea reclamantului intimat a obligaţiei de informare, ca salariat al SA"FRANZELUȚA", despre cauzele absenței sale începând cu data de 14 august 2024, deoarece administrația SA"FRANZELUȚA" nu a fost informată prin orice modalitate ce ar permite atestarea documentară, iar pretinsa probă despre comunicarea cu Tatiana Dubina este inadmisibilă, impertinentă şi neconcludentă, deoarece în perioada cuprinsă între 31 iulie 2023 şi 20 august 2023 dânsa s-a aflat în concediu anual plătit conform Ordinului nr. 36 CA-P din 25 iulie 2023, ea nefiind nici superiorul respectivului angajat, acesta salariat aflându-se în subordinea Directorului Fabricii de Paste Făinoase din cadrul SA"FRANZELUȚA" - Piotr Belicci.
47. De asemenea, în cadrul examinării litigiului, prima instanţă nu a constatat circumstanțe care să determine necorespunderea salariatului Valeriu Cibotari criteriului stabilit la art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii.
48. Mai mult ca atât, în conținutul cererii de chemare în judecată, reclamantul-intimat Valeriu Cibotari nu a invocat şi nici nu a indicat careva circumstanțe care să denote faptul precum că nu ar deține statutul de pensionar pentru limita de vârstă.
49. Astfel, Colegiul reiterează că, potrivit probatoriului conținut la materialele dosarului, confirmat şi prin declarațiile părților în litigiu, prin Dispoziția din 10 august 2023 emisă conform art. 184 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, Valeriu Cibotari a fost preavizat despre desfacere raporturilor de muncă de la data de 24 august 2023 pe temeiul stabilit la art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii în legătură cu deținerea de către salariatul respectiv a statutului de pensionar pentru limita de vârstă - circumstanță care reclamantul nu a fost negată de reclamantul intimat, dânsul confirmând în şedinţă judiciară faptul preavizării sale, precum şi faptul că într-adevăr deține statutul de pensionar pentru limita de vârstă.
50. La 24 august 2023 a fost emis Ordinul nr. 164-P, semnat de Directorului General SA"FRANZELUȚA", prin care a fost dispusă încetarea raporturilor de muncă cu Valeriu Cibotari pe temeiul stabilit la art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii - deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru

limită de vârstă, iar la respectiva dată Valeriu Cibotari avea deja vârsta de 66 de ani, adică peste limita de vârstă stabilit la art. 41 „Vârstele de pensionare” din Legea privind sistemul public de pensii nr. 156 din 14 octombrie 1998.

51. Iar la 17 noiembrie 2023 reclamantul Valeriu Cibotari a depus acțiune civilă contestând Ordinul nr. 164-P din 24 august 2023 pe motivul că, în perioada 14-25 august 2023 s-a aflat în concediu medical, invocând în acest sens precum că entitatea angajatoare ar fi încălcat prevederile art. 86 alin. (2) din Codul muncii, solicitând restabilirea la locul de muncă cu solicitările subsecvente. Însă, Valeriu Cibotari nu a invocat şi nici nu a prezentat nici o dovadă despre neîntrunirea temeiului de încetare a raporturilor de muncă pe temeiul stabilit la art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii, şi nici nu a demonstrat prin probe admisibile, concludente şi pertinente pretinsul fapt că ar fi informat începând cu data de 14 august 2023 despre absența sa justificată de la locul de muncă, contrar obligaţiei stabilite la art. 9 alin. (2) lit. g^1) din Codul muncii.
52. Prin urmare, Colegiul ajunge la concluzia privind respingerea pretenției privind anularea ordinului de concediere nr. 164-P din 24 august 2023.
53. În aceeași ordine de idei, urmează a fi respinse și pretențiile privind restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, or, aceste pretenții sunt subsecvente pretenției principale, iar respingerea pretenției de bază, atrage drept consecință decăderea posibilității de admitere a pretențiilor subsecvente, acestea fiind direct dependentă de prima.
54. Concomitent, Colegiul reține că potrivit prevederilor art. 82 din Codul de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei.
55. Conform prevederilor art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.
56. Conform prevederilor art. 96 alin. (1), (1^1) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut câștig 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 câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.
57. În așa împrejurări, reținând dispozițiile sus menționate, în legătură cu faptul că cererea de chemare în judecată depusă de Valeriu Cibotari, urmează a fi

respinsă, Colegiul va respinge și cerința privind compensarea cheltuielilor de judecată.

58. Din aceste considerente, Colegiul ajunge la concluzia privind admiterea cererii de apel declarate de apelanta SA”FRANZELUȚA”, casarea hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 22 mai 2024, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere integrală a cererii de chemare în judecată depusă de Valeriu Cibotari împotriva Combinatului de Panificație din Chișinău ”FRANZELUȚA” Societate pe Acțiuni cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.
59. Concomitent, Colegiul remarcă că, urmează a fi modificată data concedierii lui Valeriu Cibotari din 24.08.2023 în 26.08.2023, or, ultimul s-a aflat în concediu medical până la 26 august 2023.
60. În final, Colegiul reiterează concluzia că instanța de fond incorect a adoptat soluția de admitere a cererii de chemare în judecată depusă de Valeriu Cibotari, hotărârea contravine cerinţelor art. 239 din Codul de procedură civilă, astfel că cererea de apel înaintată de apelanta SA”FRANZELUȚA”, urmează a fi admisă, fapt ce atrage după sine casarea hotărârii instanței de fond, cu adoptarea unei noi hotărâri.

În conformitate cu prevederile articolelor 385 lit. c), 389-390 din Codul de procedură civilă, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru,-

D E C I D E:

Se admite cererea de apel declarată de apelantul Combinatul de Panificație din Chișinău ”FRANZELUȚA” Societate pe Acțiuni.

Se casează hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 22 mai 2024, cu emiterea unei noi hotărâri, după cum urmează:

Se respinge cererea de chemare în judecată depusă de Valeriu Cibotari împotriva Combinatului de Panificație din Chișinău ”FRANZELUȚA” Societate pe Acțiuni cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.

Se modifică data concedierii lui Valeriu Cibotari din 24.08.2023 în 26.08.2023.

Decizia este definitivă, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul: Ana Panov

Judecătorii: Diana Corlăteanu

Lucia Bagrin