Dosarul nr. 2-3030/2025, 2-25025454-12-2-26022025

HOTĂRÂRE
în numele Legii

16 iunie 2025 municipiul Chișinău

Judecătoria Chișinău (sediul Centru)

în componență:
președintele ședinței, judecătorul Viorica Dodon
grefierul Alina Roman
cu participarea:
reclamantului Constantin Răducanu
reprezentantului reclamantului, avocatul Grigorii Mazarenco
reprezentantei pârâtei, Diana Trohin

examinând în ședință de judecată publică cauza civilă la acțiunea depusă de Constantin Răducanu împotriva S.C. „Vento Retail" S.R.L. cu privire la anularea a ordinelor, restabilirea în funcție, încasarea salariului, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată,

c o n s t a t ă

La data de 21 februarie 2025 avocatul Grigorii Mazarenco, în interesele reclamantului Constantin Răducanu, a depus cerere de chemare în judecată împotriva S.C. „Vento Retail" S.R.L. cu privire la anularea a ordinelor, restabilirea în funcție, încasarea salariului, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii menționează că la data de ***** între reclamantul Constantin Răducanu și S.R.L. „Vento Retail" a fost încheiat contractul individual de muncă *****, în baza căruia reclamantul a fost angajat în funcția de conducător de autocamion pentru o perioadă nedeterminată cu salariu de 8000 lei, inclusiv salariul suplimentar, conform pct. 2.1.2 din contractul individual de muncă. Conform pct. 1.12 din contract: „regimul de muncă este 8 ore/5 zile/săptămână".

În contractul individual de muncă ***** nu este indicat munca pe ture sau în regim de noapte. Conform pct. 1.9 lit. b) din CIM, salariatul este obligat să respecte Regulamentul intern, fișa de post și alte acte adoptate la nivel de unitate.

În perioadă de activitate a reclamantului în calitate de conducător de autocamion, acesta și-a îndeplinit conștiincios obligațiile de muncă, nu a fost supus unor anchete de serviciu sau sancționat. Programul de activitatea al reclamantului la S.R.L. „Vento Retail" a fost gestionat de superiorul nemijlocit al acestuia, *****. Regimul de lucru se prezenta în felul următor: șoferii de camioane nu se prezentau la oficiu, dar primeau

zilnic mesaje transmise în grupul de pe aplicația Viber cu denumirea „Șoferi și Logistrică”, unde primeau sarcina de lucru. În mesaje era indicat care șofer și unde va pleca.

La data de 05 decembrie 2024 reclamantul a fost eliminat din grupul Viber și nu a mai primit sarcina/comanda de lucru (probele se anexează).

Începând cu data de 04 decembrie 2024 și până la 10 decembrie 2024 reclamantul s-a aflat în concediu de boală. La data de 11 decembrie 2024 s-a prezentat la serviciu și a văzut că camionul pe care lucra era repartizat altui șofer. În urma discuției cu șeful de rute, i s-a comunicat că alt camion liber nu este și să plece acasă și că ulterior va fi contactat.

La data de 17 decembrie 2024 și 18 decembrie 2024 reclamantul din nou s-a prezentat la locul de muncă și a discutat cu șeful, care i-a comunicat că la camionul pe care îl conducea sunt înregistrate scurgeri de combustibil care este calificat de angajator ca furt. Șeful a cerut explicații și i-a prezentat reclamantului tabelul de scurgeri de motorină pe care l-a deschis din calculatorul său de lucru. Reclamantul a efectuat poza acestui tabel de pe monitorul calculatorului la data de 17 decembrie 2024, fapt care demonstrează că reclamantul s-a prezentat la serviciu la data de 17 decembrie 2024. Tot la data de 17 decembrie 2024 Constantin Răducanu a purtat discuții telefonice cu șeful *****.

Din probele anexate și anume, screenshoturi ale apelurilor telefonice efectuate de reclamant către superiorul *****, juristul și contabila care sunt angajați la S.R.L. „Vento Retail”, din data de 18 decembrie 2024, 24 decembrie 2024, 03 ianuarie 2025, se vede clar că între salariat și conducere a apărut un conflict de muncă, fapt care a dus la nerepartizarea sarcinii de muncă și încălcarea obligațiunilor contractuale din partea angajatorului.

La data de 09 ianuarie 2025 reclamantul a depus explicații asupra acuzaților care i-au fost aduse. La data de 09 ianuarie 2025 a comunicat cu juristul, iar la data de 13 ianuarie 2025 a discutat cu contabila cu referire la neajunsul motorinei care i se incrimina.

Menționează că, reclamantul a prezentat buletinul de boală la locul de muncă la data de 11 decembrie 2024, care, de fapt, este ziua când s-a prezentata efectiv la serviciu. Tot în acea zi i s-a comunicat că nu este camion liber pentru a fi repartizat salariatului pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă. Mai mult, s-a anunțat că suspiciunile care s-au depistat cu referire la scurgerea de motorină urmează a fi clarificate.

Subliniază că, în aceasta perioadă, angajatorul nu a întocmit un ordin, de suspendare a contractului individual de muncă în conformitate cu art. 78 alin. (2) lit. a) din Codul muncii si nu a anunțat salariatul despre secondarea raportului de muncă pe perioada anchetei de serviciu. La fel, reclamantului nu i-a fost prezentat ordinul de dispunere a anchete de serviciu și persoanele care fac parte din grupul de lucru, dar mai ales cine este numită persoana reprezentant al salariatului. Cu referire la ordinul de concediere din 14 ianuarie 2025, califică ca fiind un abuz din parte angajatorului, reclamantul nu a semnat acest ordin.

Menționează că Ordinul nr. *****din ***** cu privire la reținerea din salariul reclamantului a sumei de 945 lei are la bază Nota de serviciu a dlui Dumitru Boghiu din data de 09 decembrie 2024. În Nota de serviciu se indică că în baza raportului primit de la compania „Guava" S.R.L., care are ca activitate controlul de combustibil și monitorizarea vehiculelor, s-a stabilit că în luna noiembrie 2024 Constantin Răducanu a scurs din rezervorul camionului *****cantitatea de 45 litri de motorină.

În baza acestei Note de serviciu și alte documente de la compania „Guava" S.R.L., fără a declanșa o anchetă de serviciu, fără a documenta cazul la poliție și fără a desfășura o analiză cu participarea lui Constantin Răducanu, pârâta a emis ordinul nr. *****din *****.

Menționează că constatările descrise în ordinul menționat sunt unilaterale și nu se bazează pe o cercetare de serviciu. Lipsesc probe, deși ar fi fost posibilă ridicarea înregistrărilor video de la stațiile peco unde reclamantul s-a oprit. La fel, în ordinul nr. *****din ***** se indică ca temei juridic doar documentele întocmite unilateral de angajator fără a se solicita prezența salariatului și explicațiile acestuia, deși în ordin se indică că au fost examinate acțiunile salariatului nominalizat.

Consideră că furtul combustibilului nu este constatat și menționează că rezervorul camionului are 850 litri. Este neclar cum s-a stabilit că au fost sustrași 45 litri, precum și modul prin care s-au făcut aceste măsurări.

La fel, specifică că un camion poate înregistra un consum mai mare de motorină decât de obicei din mai multe motive (factori tehnici, factori de exploatare și factori externi). Pârâta „Vento Retail" S.R.L. nu a efectuat verificări pentru a exclude, ca motiv al scurgerilor, vreo defecțiune tehnică sau problemă a motorului. Trebuia de luat în calcul și faptul că un camion supraîncărcat sau cu marfa distribuită inegal va necesita mai mult combustibil. De asemenea, aerul condiționat, farurile suplimentare sau alte sisteme electrice pot crește consumul. Pârâta nu a investigat alte motive ale scurgerilor, de exemplu creșterea consumului din cauza condițiilor de drum și mediu. Vântul puternic din față crește rezistența aerodinamică și forțează motorul să consume mai mult combustibil. Drumurile în pantă, drumurile accidentate, acoperite cu noroi, nisip sau zăpadă necesită mai mult combustibil. De asemenea, trebuia să se ia în considerare și marja de eroare. Mai mult, tabelul prezentat de „Guava" S.R.L. indică un număr mare de scurgeri în cantități mici și continue în intervale de timp de lungă durată, ci nu pierderi bruște în măsuri considerabile. Cum se depista scurgerea de 5 litri din volumul de 850 litri, nu există acte ce ar confirma faptul că sa făcut careva măsurări a volumului de combustibil din rezervuar, la constatări nu a participat reprezentantul angajatorului și nici șoferul suspectat.

Menționează că unele scurgeri sau înregistrat pe teritoriul parcării ce aparține angajatorului din localitatea Băcioi, respectiv ea este dotată cu camere video este paznic și urma ca pretinsele cazuri de scurgere să fie investigate corespunzător pentru a putea stabili faptele și persoanele implicate.

La data de ***** angajatorul a solicitat salariatului/reclamantului explicații cu privire la absența de la locul de muncă la data de 16 decembrie 2024 până la data de *****. Explicațiile salariatului au fost date la 09 ianuarie 2025, în care indică despre

faptul că nu i-a fost repartizată sarcină de muncă și a fost șters din grupul Viber cu denumirea „Șoferi și Logistică”, iar superiorul său, *****, i-a comunicat că îl va anunța când să-și reia activitatea.

În consecință, la data de 14 ianuarie 2025 a fost emis ordinul cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare – încetarea din inițiativa angajatorului a CIM ***** din ***** pentru absență fără motive întemeiate de la locul de muncă timp de 4 ore consecutive.

Astfel, solicită reclamantul anularea Ordinului de concediere ***** din 14 ianuarie 2025 emis de angajator; restabilirea în funcția anterior deținută; încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă începând cu data de 11 decembrie 2024 până la adoptarea hotărârii judecătorești, având în vedere salariul de funcție de 8.000 lei lunar; plata salariului restant și a drepturilor de concediu nefolosit; anularea Ordinului nr. *****din *****, prin care a fost dispusă reținerea sumei de 945 lei din salariu pentru un pretins prejudiciu cauzat angajatorului; repararea prejudiciului moral în valoare de 50.000 lei cauzat de concedierea abuzivă și de lipsirea de mijloace financiare necesare existenței zilnice.

Pârâtul S.C. „Vento Retail” S.R.L. a depus referință asupra cererii de chemare în judecată. În motivarea acesteia menționează că reclamantul Constantin Răducanu a fost angajat în funcția de șofer de autocamion în cadrul S.R.L. „Vento Retail”, în baza Contractului individual de muncă ***** din data de *****.

Potrivit pct. 1.12 al contractului, reclamantul avea un program de muncă de luni până vineri, câte 8 ore/zi 5 zile în săptămâna, iar în cazul în care era necesară deplasarea în interes de serviciu, aceasta se realiza pe baza ordinelor de deplasare, conform normelor legislației în vigoare. Reclamantul era conștient de aceste condiții și nu a contestat niciodată modalitatea de organizare a activității sale.

În perioada 04 decembrie 2024-10 decembrie 2024 reclamantul s-a aflat în concediu medical. Din 11 decembrie 2024, conform certificatului de concediu medical Seria ***** anexat la dosar.

La data de 11 decembrie 2024 reclamantul nu s-a prezentat la locul de muncă pentru o perioadă de peste 4 ore consecutive, fără a notifica superiorii și fără a oferi un motiv justificat. De altfel, reclamantul însuși recunoaște neprezentarea la lucru.

Ulterior, la solicitarea angajatorului, acesta a invocat diverse motive, însă nu a prezentat niciun document justificativ valabil care să ateste imposibilitatea de a se prezenta la muncă.

Prin urmare, angajatorul a emis ordinul de concediere, cu respectarea procedurii legale și a dreptului reclamantului de a-și expune poziția în cadrul procedurii disciplinare.

În perioada lunii noiembrie 2024 compania a constatat o creștere anormală a consumului de combustibil la autocamionul condus de reclamant.

Monitorizarea consumului de combustibil a fost realizată de compania „Guava”, specializată în gestionarea eficientă a flotelor auto, care a emis un raport ce demonstrează că în zilele (pe rutele) când autocamionul a fost folosit de reclamant, consumul a crescut nejustificat cu 45 litri de motorină.

Dat fiind acest aspect, după efectuarea cercetării și neprezentării de către reclamant a unor argumente plauzibile, angajatorul a reținut suma de 945 lei, reprezentând

contravaloarea combustibilului sustras, în baza art. 330 din Codul muncii, care permite recuperarea prejudiciilor materiale cauzate de angajat.

Raportul „Guava” reprezintă o probă tehnică obiectivă, demonstrând că majorarea consumului de combustibil nu poate fi justificată prin condiții de drum, defecțiuni tehnice sau alți factori externi.

În aproape 2 ani de activitate, la autocamioanele conduse de reclamant nu a înregistrat astfel de fluctuații, ceea ce indică în mod clar o sustragere neautorizată de combustibil. Astfel, reclamantul nu poate invoca încălcarea drepturilor sale

Reclamantul a lipsit de la locul de muncă fără justificare și fără notificarea prealabilă a angajatorului, astfel că măsura concedierii a fost legală și proporțională. I s-a oferit posibilitatea de a-și prezenta poziția în cadrul investigației disciplinare, însă nu a prezentat probe concludente care să justifice absența sa.

Consideră că concedierea s-a realizat cu respectarea procedurilor legale, iar angajatorul nu a acționat arbitrar.

Reținerea sumei de 945 lei pentru combustibilul sustras este justificată prin dovezi obiective și a fost aplicată conform legislației muncii. Astfel, solicită respingerea cererii reclamantului ca fiind neîntemeiată.

Reclamantul Constantin Răducanu și reprezentantul reclamantului, avocatul Grigorii Mazarenco în ședința de judecată au susținut integral cererea de chemare în judecată, solicitând admiterea acesteia în sensul formulat.

Reprezentanta pârâtei, Diana Trohin acțiunea nu a recunoscut, a solicitat respingerea ei ca fiind neîntemeiată.

Examinând acțiunea cu actele anexate, audiind explicațiile părţilor, stabilind circumstanțele cauzei în raport cu argumentele părţilor litigante, instanţa de judecată consideră necesar de a admite parțial cererea de chemare în judecată din următoarele motive.

În conformitate cu art. 117 alin. (1) Cod de procedură civilă, probe în cauze civile sînt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei.

În conformitate cu art. 118 alin. (1) și alin. (3) Cod de procedură civilă, (1) fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. (3) Circumstanțele care au importanță pentru soluționarea justă a cauzei sunt determinate definitiv de instanța judecătorească pornind de la pretențiile și obiecțiile părților și ale altor participanți la proces, precum și de la normele de drept material și procedural ce urmează a fi aplicate.

În conformitate cu art. 121 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.

În conformitate cu art. 130 alin. (1) și alin. (3) Cod de procedură civilă, (1) instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în

ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. (3) Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea cauzei.

În conformitate cu 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 ședință de judecată.

În conformitate cu art. 240 alin. (1) și alin. (3) Cod de procedură civilă, (1) la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii și admisibilitatea acțiunii. (3) Instanța judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant.

În conformitate cu art. 241 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească adoptă hotărârea în numele legii. Hotărârea judecătorească trebuie să corespundă tuturor normele de drept, să fie clară, înțeleasă de părțile implicate în litigiu și să răspundă în mod sigur și expres la toate cererile și obiecțiile formulate de reclamant și pârât.

Conform art. 45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul

Conform art. 354 Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art. 65 alin. (1) h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Conform art. 355 alin. (1) Codul muncii, cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată:

a) în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său;

b) în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

În ședința de judecată s-a constatat cu certitudine că la data de ***** părțile au încheiat contractul individual de muncă ***** (f/d 12-13).

La data de 30 decembrie 2024 S.C. „Vento Retail” S.R.L. în temeiul raportului lunar oferit de compania „Guava” S.R.L. ce prestează „Vento Retail” S.R.L. servicii de control de consum combustibil și monitorizarea vehiculelor prin intermediul

echipamentului GPS, potrivit căruia s-a depistat în perioada de la 01 noiembrie 2024 până la 30 noiembrie 2024 scurgeri de combustibil din rezervorul autocamionului cu numărul de înmatriculare *****, oferit în folosința către Constantin Răducanu întru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, în calitate de conducător de autocamion, a fost constatat că pe data de 18 noiembrie 2024, 25 noiembrie 2024, 26 noiembrie 2024 și 28 noiembrie 2024 din rezervorul autocamionului cu numărul de înmatriculare **********s-au efectuat scurgeri de combustibil (motorină) în cantitate de 45 litri echivalentul a 945 lei. Astfel, a fost emis ordinul nr. *****, prin care s-a ordonat de a se reține de la salariatul Constantin Răducanu, având funcția de conducător de autocamion, suma de 945,00 lei pentru repararea prejudiciului material cauzat angajatorului (fila cauzei 16).

Conform art. 333 alin. (1) Codul muncii, salariatul este obligat să repare prejudiciul material cauzat angajatorului, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

Conform art. 342 Codul muncii, (1) pînă la emiterea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) privind repararea prejudiciului material de către salariatul în cauză, angajatorul este obligat să efectueze o anchetă de serviciu pentru stabilirea mărimii prejudiciului material pricinuit şi a cauzelor apariţiei lui.

(2) Pentru efectuarea anchetei de serviciu, angajatorul este în drept să creeze, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), o comisie cu participarea specialiştilor în materie.

(3) Pentru stabilirea cauzei apariţiei prejudiciului material este obligatorie solicitarea unei explicaţii în scris de la salariat. Refuzul de a o prezenta se consemnează într-un proces-verbal semnat de cîte un reprezentant al angajatorului şi, respectiv, al salariaţilor.

(4) Salariatul are dreptul să ia cunoştinţă de toate materialele acumulate în procesul anchetei de serviciu.

Conform art. 344 Codul muncii, (1) reţinerea de la salariatul vinovat a sumei prejudiciului material care nu depăşeşte salariul mediu lunar se efectuează prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului, care trebuie să fie emis în termen de cel mult o lună din ziua stabilirii mărimii prejudiciului.

(2) Dacă suma prejudiciului material ce urmează a fi reţinută de la salariat depăşeşte salariul mediu lunar sau dacă a fost omis termenul menţionat la alin.(1), reţinerea se efectuează conform hotărîrii (deciziei) instanţei de judecată.

(3) În cazul în care angajatorul nu respectă modul stabilit pentru repararea prejudiciului material, salariatul este în drept să se adreseze în instanţa de judecată (titlul XII).

(4) În caz de apariţie a divergenţelor privind modul de reparare a prejudiciului material, părţile sînt în drept să se adreseze în instanţa de judecată în termen de un an din ziua constatării mărimii prejudiciului (titlul XII).

Instanța constată că angajatorul nu a respectat procedura stabilită de Codul muncii conform normelor citate: nu a efectuat ancheta de serviciu, nu a cerut explicații de la salariat, nu au fost prezentate salariatului materialele acumulate în procesul anchetei de serviciu. Astfel, Ordinul nr. *****din ***** emis de angajator este ilegal, considerent din care admite capătul de cerere în partea anulării ordinului.

Cu referire la pretenția privind anularea ordinului de concediere, instanța constată că la data de ***** S.C. „Vento Retail” S.R.L. a dispus convocarea în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, înregistrată cu numărul 570 prin care sa adus la cunoștință reclamantului în termen de 5 zile lucrătoare de a se prezenta la sediul companiei sau de a prezenta explicația cu indicarea circumstanțelor și motivelor neprezentării la locul de muncă de la data de 16 decembrie 2024 până la data notificării (fila cauzei 15).

Astfel, la data de 14 ianuarie 2025, a fost emis Odinul ***** prin care s-a constatat că la data de 09 ianuarie 2025 angajatul Constantin Răducanu s-a prezentat la oficiu, unde a scris o explicație, însă careva motive întemeiate nu a putut oferi și nici probe care să demonstreze lipsa motivată de la locul e munca. Ca urmare a anchetei de serviciu inițiate, s-a stabilit că Constantin Răducanu nu s-a prezentat la locul de muncă începând cu data de 16 decembrie 2024 și până la data emiterii ordinului, neinformând angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu. Astfel, s-a ordonat de a înceta din inițiativa angajatorului CIM (CIM ***** din *****), încheiat cu dl Constantin Răducanu pe motivul absenței salariatului fără motive întemeiate mai mult de 4 ore consecutive de la locul de muncă (f/d 14).

Potrivit art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, angajatorul are dreptul de a desface contractul individual de muncă în caz de absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi

Întrucât reclamantul nu a prezentat niciun document justificativ valabil care să ateste imposibilitatea de a se prezenta la muncă, instanța consideră că ordinul de concediere este legal și temeinic, astfel, constată că nu există temei pentru restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată, deoarece nu a existat o absență forțată, ci o concediere legală.

Referitor la cerința reclamantului privind repararea prejudiciului moral în valoare de 50 000 lei cauzat de concedierea abuzivă şi de lipsirea de mijloace financiare, instanța reține faptul că reclamantul trebuie să demonstreze existența unui prejudiciu moral efectiv, legat de o acțiune ilegală a angajatorului. În speță, concedierea a fost efectuată legal și temeinic, fără încălcarea drepturilor salariatului. Nu s-au prezentat probe care să dovedească un tratament umilitor, abuziv sau ilegal din partea angajatorului care să justifice acordarea despăgubirilor morale.

Prin urmare, pretenția privind încasarea prejudiciului moral este neîntemeiată.

În condițiile în care instanța a respins ca fiind neîntemeiate pretențiile reclamantului privind anularea Ordinului ***** din 14 ianuarie 2025, nu se justifică obligarea angajatorului la achitarea drepturilor salariale, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată, fapt pentru care și aceste cerințe se resping ca neîntemeiate.

Reieșind din cele sus menționate, analizând înscrisurile nominalizate, în cumul cu argumentele părților, instanța de judecată consideră necesar de a admite în parte acțiunea depusă de Constantin Răducanu.

În conformitate cu art. art. 236, 238-240 Cod de procedură civilă, instanța de judecată

h o t ă r ă ş t e

Se admite parțial acțiunea.

Se anulează Ordinul nr. *****din *****.

Se resping ca fiind neîntemeiate pretențiile lui Constantin Răducanu împotriva S.C. „Vento Retail" S.R.L. privind anularea Ordinului ***** din 14 ianuarie 2025 Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, restabilirea în funcţia deţinută, încasarea salariului pentru perioada absenţei forţate de la muncă începând cu data de 11 decembrie 2024 până la emiterea hotărârii judecătoreşti, având în vedere salariul de funcţie de 8000 lei lunar, plata salariului restant şi a drepturilor de concediu nefolosit, repararea prejudiciului moral în valoare de 50000 lei cauzat de concedierea abuzivă şi de lipsirea de mijloace financiare necesare existenţei zilnice și încasarea cheltuielilor de judecată (onorariul avocatului şi alte costuri) de la pârâtă.

Hotărârea este cu drept de apel la Curtea de Apel Centru, în termen de 30 zile de la pronunțarea dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul Centru).

Președintele ședinței,
judecătorul Viorica Dodon

Notă: În conformitate cu art.236 alin.7 CPC, potrivit prevederilor p.1.3 din Dispoziția nr.23 din 05 aprilie 2024 cu privire la delegarea împuternicirilor vicepreședintelor Judecătoriei Chișinău, în legătură cu faptul că, președintele ședinței, judecătorul Viorica Dodon este în imposibilitatea obiectivă de a semna hotărârea motivată, textul integral al hotărârii este semnat de vicepreședinte interimar al Judecătoriei Chișinău (sediul Centru), d-nul Dan Sîrbu.

Vicepreședinte interimar
al Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) Dan Sîrbu