Prima instanţă: Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani (jud. Livia Mitrofan)
Dosarul nr. 2a-3427/24
(2-23160694-02-2a-22082024)

D E C I Z I E

12 noiembrie 2025 mun. Chişinău

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru în componenţa:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Ana Panov
Judecătorii Svetlana Vîșcu și Elena Bolocan
Grefier Tinca Zagorodnîi

examinând în ordine de apel, în şedinţă publică, cererea de apel declarată de apelantul Gheorghe Luca, împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Râșcani din 10 aprilie 2024, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Gheorghe Luca împotriva Societății cu Răspundere Limitată ”EXCELENT-FLOR” privind anularea ordinului de concediere, repunerea în funcție, încasarea salariului, a penalității și a cheltuielilor de judecată,-

a c o n s t a t a t:

Pretenţiile reclamantului:

1. La 10 noiembrie 2023, reclamantul Gheorghe Luca, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Societății cu Răspundere Limitată ”EXCELENT-FLOR” (*în continuare SRL”EXCELENT-FLOR”*) privind anularea ordinului de concediere, repunerea în funcție, încasarea salariului, a penalității și a cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii, a indicat că a fost angajat în cadrul SRL”EXCELENT-FLOR” în perioada 22 decembrie 2020 – 19 septembrie 2023.
Indică că, la SRL”EXCELENT-FLOR”, reclamantul muncea în cadrul serei de cultivare a florilor pe adresa *****. Avea grijă de creșterea florilor (avea în subordine 3 persoane, dar muncea inclusiv și el fizic), de pregătirea acestora pentru vânzare, efectua și vânzări/livrări.
Susține că, nu dispunea de exemplarul său al contractului individual de muncă, de alte careva acte de angajare, deoarece în virtutea relațiilor sale de afinitate cu fondatorul și administratorul întreprinderii (Silviu Gandrabura este ginerele său) actele au ajuns la acesta. Tot din această cauză adresa juridică a SRL”EXCELENT-FLOR” este la domiciliului - *****.

Afirmă că, din iulie 2022, pârâtul nu i-a achitat reclamantului salariul. Din 1 august 2022 salariul lunar al reclamantului constituie 20.000,00 lei. Pînă la 1 august 2022, salariul a fost în mărime de 5.000,00 lei. Angajarea reclamantului la SRL"EXCELENT-FLOR" și mărimea salariului se probează prin extrasul din cont eliberat de Casa Națională de Asigurări Sociale la 11 august 2023.
Notează că, deși reclamantul a achitat contribuțiile de asigurări sociale, salariul reclamantul nu l-a primit. Careva acte de modificare a salariului din 1 august 2022 reclamantul nu a semnat.
Indică că, la 13 iulie 2023 administratorul SRL"EXCELENT-FLOR", Silviu Gandrabura, i-a interzis reclamantului accesul în seră. Astfel, reieșind din restanțele salariale, la 19 septembrie 2023 reclamantul a scris cerere de demisie, iar apoi a plecat la muncă peste hotarele țării.
Susține că, după reținerea contribuțiilor sociale, pârâtul urma să-i achite reclamantului suma de 137.128,00 lei cu titlul de penalitate.
Prin urmare, solicită admiterea cererii de chemare în judecată, încasarea de la SRL"EXCELENT-FLOR", în beneficiul lui Gheorghe Luca, a salariului în mărime de 211.025,00 lei, a penalității legale în mărime de 137.128,00 lei, compensației pentru concediul de odihnă nefolosit în mărime de 20.000,00 lei.

Poziția instanței de fond:

2. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Râșcani din 10 aprilie 2024, s-a respins acțiunea, ca fiind neîntemeiată.

Solicitarea apelantului:

3. Nefiind de acord cu soluția primei instanțe, la 8 mai 2024 prin intermediul oficiului poștal, apelantul Gheorghe Luca, reprezentat de avocatul Augustin Procopovici, a declarat apel nemotivat împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Râșcani din 10 aprilie 2024, solicitând admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere a acțiunii.
4. Potrivit fișei de repartizare a dosarului, cauza civilă a fost repartizată spre examinare în ordine de apel, judecătorului Olga Cojocaru în mod automat-aleatoriu la 22 august 2024.
5. Prin încheierea Curții de Apel Chișinău din 9 septembrie 2024, nu s-a dat curs cererii de apel declarate de apelantul Gheorghe Luca. S-a acordat apelantului un termen de 15 zile pentru prezentarea cererii de apel motivate și a dovezii de plată a taxei de timbru în mărime de 200,00 lei.
6. La 22 noiembrie 2024 prin intermediul oficiului poștal, apelantul Gheorghe Luca, reprezentat de avocatul Augustin Procopovici, a prezentat apelul motivat și dovada de plată a taxei de timbru, înlăturând în termen neajunsurile

cererii de apel, dat fiind faptul că încheierea Curții de Apel Chișinău din 9 septembrie 2024 prin care nu s-a dat curs cererii de apel, a fost recepționată la 14 noiembrie 2024, fapt confirmat prin extrasul de pe poșta electronică.

7. Prin încheierea Curții de Apel Chișinău din 2 decembrie 2024, s-a acceptat spre examinare cererea de apel înaintată de apelantul Gheorghe Luca, reprezentat de avocatul Augustin Procopovici.

Argumentele părţilor:

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

Suplimentar la cele menționate în cererea de chemare în judecată, pe care le susține integral și în cererea de apel, menţionează că contrar celor constatate de către prima instanţă, locul de muncă al apelantului în cadrul SRL"EXCELENT-FLOR", era sera de cultivare a florilor amplasată pe adresa *****, seră pe care SRL"EXCELENT-FLOR" o avea în sublocaţiune de la "Decoflowers Prim"SRL.

Afirmă că, actele prezentate de SRL"EXCELENT-FLOR" în instanţa de judecată, Gheorghe Luca nu le-a semnat, fapt pe care îl demonstrează prin faptul că la data efectuării controlului de către Inspecția muncii acestea erau lipsă (Anexa nr. 7 la cererea de chemare în judecată). Prezentarea unei probe suplimentare în acest sens cum ar fi expertiza scrisului nu este posibilă din lipsă de resurse financiare. Totodată SRL"EXCELENT-FLOR" nu a explicat unde erau respectivele acte în timpul controlului efectuat de Inspecția muncii şi de ce acestea nu au fost prezentate. Totodată, în prima instanţă nu au fost combătute alte argumente referitoare la concedierea ilegală a lui Gheorghe Luca.

Notează că, conform procesului verbal din 13 iulie 2023, prezentat de către pârât, pe data de 13 iulie 2023, Gheorghe Luca nu s-a prezentat la locul de muncă de la orele 08.00 până la orele 18.00. De menţionat că în respectivul document nu este indicată adresa locului de muncă / adresa întocmirii procesului-verbal. Totodată faptul că locul de muncă era ***** nu a fost negat de către pârât. Faptele invocate de una din părţi nu trebuie dovedite în măsura în care cealaltă parte nu le-a negat (art. 123 alin. (6) din Codul de procedură civilă).

Indică că, Gheorghe Luca s-a prezentat la locul de muncă, fapt ce se probează prin următoarele: - Conform raportului Subofiţerului superior al Batalionului de patrulare şi reacționare operativă al DP mun. Chişinău, Gh. Panţîr, la data de 13 iulie 2023 aproximativ la ora 10.38 a primit informație precum că pe ***** are loc un conflict. Ajungând la fața locului la 11.00 a stabilit că la poliție a parvenit apelul de la cet. Gheorghe Luca care a comunicat că este administratorul la o companie "Decoflowers"SRL şi că are un conflict cu compania SRL"EXCELENT-FLOR"; - Informație privind adresarea lui Gheorghe Luca pe data de 13 iulie 2023 ora 10.40 la serviciul 112 de pe adresa *****, unde are loc un conflict între

angajați. Faptul că Gheorghe Luca a fost pe data de 13 iulie 2023 pe adresa *****, este demonstrat prin înscrisurile menționate.
Notează că, din raportul Ofițerului de sector al SP-6 al IP Botanica Adrian Caraman din 10 august 2023, rezultă că conflictul dintre Gheorghe Luca şi Silviu Gandrabura (administratorul pârâtului) a izbucnit pe data de 12 iulie 2023 când a parvenit primul apel al lui Gheorghe Luca la 112. Fiind chestionat, Gheorghe Luca a comunicat despre conflictul care îl are cu Silviu Gandrabura, şi că acesta a încuiat ușa companiei şi a plecat, lipind o foaie cu text în care era scris că accesul în companie este posibil doar cu permisiunea lui Silviu Gandrabura.
Afirmă că, Silviu Gandrabura acționa ca administrator al SRL"EXCELENT-FLOR", iar accesul era permis doar cu permisiunea lui anume la această companie. Astfel, pe data de 13 iulie 2023, lui Gheorghe Luca i s-a interzis accesul la locul său de muncă din *****. Începând cu 14 iulie 2023 Gheorghe Luca a fost în imposibilitate de a munci deoarece i s-a interzis accesul la locul de muncă.
Punctează că, în speță, contrar prevederilor art. 208 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul nu a cerut în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă, deși, după cum s-a demonstrat mai sus, pe data de 13 iulie 2023, Gheorghe Luca se afla la locul său de muncă, unde se afla administratorul SRL"EXCELENT-FLOR", Silviu Gandrabura. Reieşind din actele prezentate de pârât, abaterea disciplinară a fost constatată pe data de 13 iulie 2023, iar ordinul cu privire la concediere a fost emis pe data de 14 iulie 2023. La referință a fost anexată Notificarea din 14 iulie 2023, care potrivit pârâtului i-a fost expediată reclamantului împreună cu procesul-verbal din 13 iulie 2023 şi Ordinul nr. 01-E din 14 iulie 2023, fapt reținut eronat de către instanţa de judecată. Respectiva notificare nu este o solicitare a explicației, reclamantul fiind pus în fața faptului împlinit, după emiterea ordinului de concediere. Totodată aceasta nu a fost adusă la cunoștința reclamantului, la fel ca şi ordinul de concediere. Potrivit avizului anexat de pârât, notificarea ar fi fost expediată prin poștă pe data de 20 septembrie 2023, fiind recepţionată de Gheorghe Luca pe data de 23 septembrie 2023. Dar în plicul dat era o altă scrisoare, anume scrisoarea din 18 septembrie 2023, pe care a anexat-o la cererea de chemare în judecată (Anexa nr. 5 la cererea de chemare în judecată), prin care pârâtul solicita prezența lui Gheorghe Luca la sediul său pentru a depune o explicație cu privire la încălcarea disciplinară. Totodată pârâtul îşi rezerva dreptul de a expedia decizia prin poștă. Deci, rezultă clar că în perioada 13 iulie 2023 – 20 septembrie 2023 angajatorul nu a expediat careva acte în adresa salariatului. Astfel, explicația a fost solicitată pe data de 20 septembrie 2023, respectiv cu încălcarea art. 208 alin. (1) Codul muncii. Fără solicitarea explicației până la aplicarea sancțiunii disciplinare sau constatarea refuzului de a o da, ordinul de concediere nu poate fi emis. Prima instanţă nu s-a referit la respectivul argument şi a făcut abstracție de scrisoarea

angajatorului din 18 septembrie 2023 şi de data avizului de recepție a respectivei scrisori.
Punctează că, în Ordinul nr. 01-E din 14 iulie 2023, angajatorul nu a indicat organul în care sancțiunea poate fi contestată. Ordinul nr. 01-E din 14 iulie 2023 este nul deoarece a fost întocmit cu încălcarea următoarelor norme imperative din Codul muncii, sancțiunea nerespectării cărora constituie nulitatea absolută a actului de concediere: art. 86 alin. (1) lit. h); art. 208 alin. (1); art. 210 alin. (1) lit. c). Dreptul la muncă, ca un drept fundamental al omului reprezintă un drept social-economic complex, garantat de art. 43 din Constituție, art. 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, art. 6 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale, precum şi de un șir de Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii. Având în vedere specificul dreptului la muncă, dar şi al poziționării subiecților raporturilor de muncă, atât normele naționale, cât şi cele internaționale stabilesc un minim de garanții, menite să asigure un echilibru dintre angajați şi angajatori şi o protecție adecvată a demnității, securității şi stabilități angajaților. În cazul concedierii, Codul muncii statornicește nulitatea absolută pentru nerespectarea unei cerințe de formă *ad validitatem*, care nu poate fi acoperită nici prin dovezi ulterioare şi nici măcar prin confirmare din partea salariatului. Astfel, dreptul la un proces echitabil se realizează prin posibilitatea asigurată tuturor părților procesului de a se folosi de toate regulile şi garanțiile procesuale în vederea apărării intereselor lor legitime.
Punctează că, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Având în vedere modul în care a fost tratat de către angajator, reclamantul solicită compensația prevăzută de art. 90 alin. (4) Codul muncii, în locul restabilirii la locul de muncă.
Referitor la faptul că semnătura de pe actele prezentate de pârât nu îi aparține lui Gheorghe Luca, indică că, s-a referit supra.
Susține că, după reținerea contribuțiilor sociale, pârâtul urma să-i achite reclamantului următoarele retribuții pentru muncă, care nefiind achitate, au generat penalități legale conform art. 330 alin. (2) din Codul muncii Pentru perioada 1 iulie 2023 – 13 iulie 2023 angajatorul urma să achite un salariu net în mărime de 6.373,00 lei (15.200,00 lei : 31 zile = 490,3 lei, 490,3 lei * 13 zile = 6.373,00 lei). Penalitatea legală aferentă pentru perioada 14 iulie 2023 – 14 februarie 2024 este în mărime de 4.108,00 lei (215 zile * 19,11 lei = 4.108,00 lei; 19,11 lei - penalitatea pentru o zi de întârziere). Referitor la acest capăt de cerere, prima instanţă nu s-a expus.
Indică că, conform art. 119 alin. (1) Codul muncii, în caz de încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite. Reclamantul nu a beneficiat de concediu de odihnă anual,

având astfel dreptul la o compensație pentru concediului de odihnă anual nefolosit în mărime de 15.200,00 lei. Referitor la acest capăt de cerere, prima instanţă nu s-a expus.

Prin urmare, solicită admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri privind încasarea din contul SRL”EXCELENT-FLOR”, în beneficiul lui Gheorghe Luca, a salariului în mărime de 171.000,00 lei pentru perioada 1 iulie 2022 – 30 iunie 2023 şi a penalității legale aferente în mărime de 181.620,00 lei; a salariului în mărime de 6.373,00 lei pentru perioada 1 iulie 2023 – 14 iulie 2023 și a penalității legale aferente în mărime de 4.108,00 lei; a compensaţiei concediului de odihnă anual nefolosit în mărime de 15.200,00 lei; anularea Ordinului nr. 01-E din 14 iulie 2023; încasarea din contul SRL”EXCELENT-FLOR”, în beneficiul lui Gheorghe Luca, a despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începând cu 14 iulie 2023 în mărime de 12 salarii medii lunare ale salariatului; încasarea din contul SRL”EXCELENT-FLOR”, în beneficiul lui Gheorghe Luca, în locul restabilirii la locul de muncă, a compensaţiei suplimentare în mărime de 3 salarii medii lunare ale salariatului.

9. Potrivit fișei de repartizare repetată a dosarului, în temeiul dispoziției nr. 35 din 31 decembrie 2024, cauza civilă a fost repartizată spre examinare în ordine de apel, judecătorului Dorin Dulghieru în mod automat-aleatoriu la 12 februarie 2025.
10. Potrivit fișei de repartizare repetată a dosarului, în temeiul încheierii Curții de Apel Centru din 30 iunie 2025, cauza civilă a fost repartizată spre examinare în ordine de apel, judecătorului Ana Panov în mod automat-aleatoriu la 3 septembrie 2025.
11. În şedinţa judiciară, apelantul Gheorghe Luca, fiind legal citat pe email prin intermediul reprezentantului său, avocatul Augustin Procopovici, nu s-a prezentat, însă la 10 noiembrie 2025 prin intermediul poștei electronice, avocatul Augustin Procopovici, a depus o cerere privind examinarea cauzei în lipsă, indicând că susține pe deplin apelul.

Intimata SRL”EXCELENT-FLOR”, în ședința instanței de apel, fiind legal citată cu scrisoare recomandată la adresa juridică, nu s-a prezentat și nu a invocat careva motive, trimiterea poștală fiind restituită cu mențiunea ”nereclamat”.

Prin urmare, a fost dispusă examinarea cererii de apel în lipsa participanților la proces care nu s-au prezentat, or, în conformitate cu prevederile art. 379 alin. (2) din Codul de procedură civilă, neprezentarea în ședința de judecată a apelantului sau a intimatului, a reprezentanților acestora, precum şi a unui alt participant la proces, citați legal despre locul, data şi ora şedinţei, nu împiedică judecarea apelului.

Aprecierea instanţei de apel:

12. Analizând şi studiind materialele cauzei, Colegiul atestă că apelul este drept neîntemeiat şi care urmează a fi respins din următoarele motive.
13. 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.
14. În conformitate cu art. 385 lit. a) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să mențină hotărârea primei instanţe.
15. Conform prevederilor art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.
16. Articolul 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, statuează că instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.
17. 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.
18. Din conținutul celor relatate Colegiul reține că sarcina instanței de apel derivă reieșind din dispozițiile art. 373 alin. (1), (2), (5) din Codul de procedură civilă, în condițiile în care instanţa de fond a soluţionat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acţiunii în raport cu concluziile reținute de către aceasta.
19. Colegiul Civil reţine că instanţa de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reţinându-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligaţia să examineze efectiv problemele esenţiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însuşirea motivelor instanţei inferioare (*Hirro Balani c. Spaniei, nr. 18064/91 din 9 decembrie 1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29 mai 1997 §43*).
20. Potrivit recomandărilor avizului nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenția Comitetului de Miniștri 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 Convenția Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justițiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligației instanţelor de judecată de a-şi argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanțelor cauzei. 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 a ținut cont de aceste deziderate și a adoptat o hotărâre bazată pe fundament temeinic și materialul probator administrat.
23. Colegiul constată că, prima instanţa a determinat corect raportul juridic dedus judecății, circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei au fost stabilite şi elucidate pe deplin, probelor prezentate a dat apreciere completă, obiectivă şi sub toate aspectele, iar hotărârea este legală şi întemeiată, adoptată cu respectarea drepturilor şi intereselor legale a participanților la proces.
24. Din suportul probatoriu prezent la materialele cauzei rezultă că Luca Gh. a depus cererea de chemare în judecată că a fost angajat în cadrul SRL ”Excelent Flor” și ca urmare a fost concediat ilegal, solicită anularea ordinului ca ilegal, restabilirea la locul de muncă, încasarea compensației de concediere, salariului și a penalității. În cererea de chemare în judecată, reclamantul menționa că muncea în cadrul unei sere de cultivat flori pe adresa *****.
25. Instanța de fond corect a stabilit că reclamantul cu administratul SRL ”Excelent-Flor” sunt în relații de afinitate.
26. La 01 martie 2022 între SRL ”Excelent-Flor” (angajator) și Luca Gheorghe (angajat) a fost semnat contractul individual de muncă, potrivit căruia Luca Gherghe s-a angajat pe funcția de *****, pe o perioada nedeterminată (f.d 21).
27. Conform pct. 7.1. din contract locul de muncă de bază al salariatului se află la adresa edificiilor din cadrul întreprinderii (f.d.22).
28. Prin ordinul nr. 01A din 01.03.2022 Luca Gheorghe s-a angajat în funcția de ***** pe o perioadă nedeterminată, fiindu-i stabilit un salariu de 3 000 lei. Conform ordinului prezentat Luca Gheorghe a luat cunoștință cu ordinul respectiv (f.d.23).
29. Atribuțiile lui Luca Gheorghe i-au fost stabilite în fișa postului, adusă la cunoștința reclamantului (f.d.24).
30. Ulterior, au fost semnate 3 acorduri adiționale și anume la 01 iunie 2022 potrivit căruia a fost modificat salariul lunar al reclamantului în sumă de 5000

lei (f.d. 27), la 01 august 2022 potrivit căruia a fost majorat salariu la 20 000 lei (f.d. 28), la 27 decembrie 2022 potrivit căruia a fost stabilit salariul de funcție de 4500 lei (f.d.29).

31. La 13 iulie 2023 a fost întocmit procesul-verbal privind constatarea absenței fără motive întemeiate de la locul de muncă, potrivit căruia la 13.07.2023 Luca Gheorghe nu s-a prezentat la lucru pe parcursul a 8 are de muncă de la 08:00 pînă la 17:00 și n-a comunicat motivele neprezentării (f.d.30).
32. La 14 iulie 2023 a fost emis ordinul nr. 01-E cu privire la concedierea salariatului conform art.86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, potrivit căruia s-a desfăcut contractul individual de muncă cu Luca Gheorghe, angajat în calitate de ***** al întreprinderii în legătură cu absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 8 ore consecutive în timpul de muncă de pe data de 13.07.2023, conform art. 86 alin. (1) lit. h) al Codului muncii (f.d.30, verso).
33. La 14 iulie 2023 SRL ”Excelent- FLor” a expediat o notificare reclamantului cu privire la desfacerea contractului individual de muncă (f.d.31), fiind recepționată de către pîrît la 23 septembrie 2023 (f.d.31, verso).
34. Totodată, reprezentantul reclamantului, avocatul Augustin Procopovici a anexat la materialele cauzei civile 2 rapoarte (f.d.61, 62) emise de șeful al IP Botanica potrivit cărora:”...La 12.07.2023, IP Botanica a DP mun. Chișinău, a parvenit apel 112, precum că pe adresa, *****, conflict.
35. Deplasîndu-se, la fața locului echipajul MAI 1006, care au stabilit că solicitantul poliției cet. Luca Gheorghe, care a comunicat că este administratorul companie din cauza contractului de chirie. SRL ”DecaFlowers prim și că are un conflict cu administratorul companiei SRL ”Excelent-FLor”” (f,d,61).
36. De asemenea, a fost anexat raportul din 13.07.2023, potrivit căruia la poliție a parvenit un apel de la Luca Gheorghe care a comunicat că este administratorul la o companie ”Decoflowers” și că are un conflict cu compania SRL ”Excelent-Flor”. Conflictul s-a iscat din cauza dintre companii din cauza contractului de chirie (f.d.62).
37. Ambele conflicte au avut loc în *****.
38. În acest sens, se reține că, participanții raporturilor juridice urmează să creeze raporturi juridice pornind de la principiul bunei credințe și raporturile se creează în sensul reglementării relațiilor sociale, producerii raporturilor juridice și protecției participanților la proces.
39. Instanța de fond a stabilit că, reclamantul la depunerea cererii de chemare în judecată nu cunoștea funcția pe care o deține în cadrul companiei, atribuțiile de serviciu și locația, elemente esențiale ale raporturilor de muncă. Astfel, că reclamantul fiind administratorul unei societăți comerciale, socrul administratorului SRL ”Excelent-Flor” a declarat că îngrijea o florărie din

seră, în timp ce potrivit contractului individual de muncă acesta deține funcția de director comercial al companiei. Mai mult ca atât, conform fișei postului, care a fost adusă la cunoștința reclamantului acesta participă la administrare, monitorizare, dezvoltare a afacerii. La această observației reclamantul nu a avut nici o explicație rezonabilă pentru ca să convingă un observator independent că contractul individual de muncă nu este fictiv, or că acesta avea un alt contract individual de muncă.

40. Reieșind din contractul individual de muncă, ordinul de angajate, extrasul de CNAM, părțile au creat raporturi juridice de muncă. Din momentul încheierii contractului individual de muncă, Luca Gheorghe și SRL ”Excelent-Flor” urmează să respecte drepturile și obligațiile angajatului și a angajator.
41. Potrivit pct. 4.2.5 și 4.2.6 din contractul individual de muncă nr. 01/22 Salariatul are obligația să respecte timpul de muncă stabilit, salariatul ca dedica întregul său timp de lucru exclusiv îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, să respecte colegii de serviciu și disciplina muncii, politicile Angajatorului, standardele de calitate. Conform pct. 8.6 din contractul individual de muncă, regimul de muncă va fi conform graficului elaborat și aprobat de către angajator, care nu va depăși cel mult 8 ore pe zi de la 08:00 pînă la 17:00 cu 1(una oră) pază de masă de la 12:00-13:00.
42. Potrivit art. 100 alin. (1) din Codul muncii, durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore.
43. Potrivit procesului verbal privind constatarea absenței fără motive întemeiate de la locul de lucru, la 13 iulie 2023 Luca Gheorghe a fost angajat în calitate de ***** la întreprinderea SRL ”Excelent-Flor”.
44. Prin contractul individual de muncă nr. 01/22 din 01.03.2022 pe o perioadă nedeterminată cu regimul de muncă zilnic de la 08:00 pînă la 17:00.
45. La data de 13.07.2023, SRL ”Excelent-Flor” nu s-a prezentat la lucru la întreprinderea SRL ”Excelent Flor” pe parcursul a 8 ore de muncă de la 08.00 pînă la 17:00 și nu a comunicat motivele prezentării.
46. Prin ordinul nr. 01-E din 14.07.2023 a fost desfăcut contractul individual de muncă cu Luca Gheorghe în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h), f.d. 30 vero.
47. Lipsa de la muncă a lui Luca Gh. s-a constatat prin actele prezentate și date aprecierii de instanța de fond, Procesul verbal din 13.07.2023 stabilit de o comisie din 5 persoane. f.d. 30.
48. Apelantul a menționat că, actele prezentate de SRL”EXCELENT-FLOR” în instanța de judecată, Gheorghe Luca nu le-a semnat, fapt pe care îl demonstrează prin faptul că la data efectuării controlului de către Inspecția muncii acestea erau lipsă, f.d. 12.
49. Cele invocate de apelant cum că SRL”EXCELENT-FLOR” nu a explicat unde erau respectivele acte în timpul controlului efectuat de Inspecția Muncii

şi de ce acestea nu au fost prezentate, Colegiul civil consideră că de fapt doar n-au fost prezentate Inspecției Muncii , iar lipsa lor n-a fost confirmată cu scrisoarea Inspecției Muncii.

50. Trimiterea apelantului Luca Gh. că, în procesul verbal din 13 iulie 2023 privind lipsa lui Luca Gh. de la muncă , nu este indicată adresa locului de muncă / adresa întocmirii procesului-verbal nu duce la nulitatea lui.
51. De asemenea aprecierea raportului subofițerului superior al DP mun. Chişinău, Gh. Panţîr, nu anulează procesul verbal din 13.07.2023, f.d. 30 și nici ordinul de concediere din 14.07.2023, f.d. 30, vero.
52. Afirmațiile lui Luca Gh. că, Silviu Gandrabura care acționa ca administrator al SRL"EXCELENT-FLOR", nu i-a permis lui la această companie, poartă caracter declarativ.
53. Motivarea apelantului că angajatorul contrar prevederilor art. 208 alin. (1) din Codul muncii, nu i-a cerut în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă, se confirmă cu procesul verbal din 13.07.2023,deoarece Luca Gh. nu se afla la serviciu la 13.07.2023.
54. SRL"EXCELENT-FLOR" i-a expediat reclamantului împreună cu procesul-verbal din 13 iulie 2023 şi Ordinul nr. 01-E din 14 iulie 2023, f.d. .
55. Invocarea de apelant că în Ordinul nr. 01-E din 14 iulie 2023 este nul deoarece a fost întocmit cu încălcarea următoarelor norme imperative din Codul muncii, sancțiunea nerespectării cărora constituie nulitatea absolută a actului de concediere: art. 86 alin. (1) lit. h); art. 208 alin. (1); art. 210 alin. (1) lit. c), poartă caracter declarativ.
56. Invocarea de apelant că de intimat i-a fost încălcat dreptul la muncă, un drept fundamental al omului, care reprezintă un drept social-economic complex, garantat de art. 43 din Constituție, art. 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, art. 6 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale, precum şi de un șir de Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii.
57. Având în vedere că cerințele privind încasarea salariului pentru lipsa forțată de la serviciu sunt subsecvente, iar cerința de repunere în funcție este neîntemeiată , sunt neîntemeiate și cerințele subsecvente.
58. Prin urmare, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ concluzionează că hotărârea instanței de fond este legală și întemeiată, fiind adoptată cu stabilirea deplină a circumstanțelor importante pentru soluționarea cauzei, cu aprecierea corespunzătoare a probelor administrate și aplicarea corectă a normelor de drept material și procedural.
59. În această ordine de idei, Colegiul apreciază cu certitudine caracterul formal al argumentelor apelantului, care nu generează opozabilitate instanței atât

timp cât aceste argumente nu au fost confirmate prin alte probe relevante și admisibile.

60. În viziunea Colegiului, toate argumentele și afirmațiile invocate de către apelantul-reclamant, citate supra, sunt vădit lipsite de suport juridic, sub toate aspectele au fost examinate de prima instanță, iar instanța de apel le apreciază ca fiind inconsistente și fără raționament valabil circumstanțelor speţei.
61. În final, instanţa de apel subliniază că, contrar prevederilor articolelor 118, 121 din Codul de procedură civilă, apelantul nu a adus careva probe în susținerea pretențiilor sale și prin urmare instanța de fond just a aplicat normele legale relevante la circumstanțele speței.
62. În plus, este important de remarcat faptul că apelantul, utilizând calea de atac nu a prezentat în instanța de apel probe, pe care nu a avut posibilitatea să le prezinte instanței de fond și care ar fi de natură să răstoarne concluziile expuse în hotărârea contestată.
63. În așa împrejurări, Colegiul reiterează că, concluziile primei instanţe sunt întemeiate şi legale, în concordanță cu prevederile art. 239 din Codul de procedură civilă, hotărârea urmează a fi menținută cu respingerea cererii de apel, ca fiind neîntemeiată.

În conformitate cu prevederile articolelor 385 lit. a), 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 respinge, din lipsă de temei, apelul declarat de apelantul Gheorghe Luca.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Râșcani din 10 aprilie 2024.

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: Svetlana Vîșcu

Elena Bolocan