Prima instanță: Judecătoria Strășeni, sediul Central, judecător Tatiana Capațina
Dosarul nr. 2a-2468/25
(2-24092707-02-2a-11072025)

**D E C I Z I E**

19 noiembrie 2025 mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ
al Curții de Apel Centru

În componența:
Președintele completului, judecătorul Valeriu Arhip
Judecătorii Diana Corlăteanu şi Nicolae Ghedrovici
Grefier Gabriela Catrinesco

examinând, în şedinţă de judecată publică, cererea de apel declarată de administratorul SRL „Alco Logistic”, Mihail Florea,

împotriva hotărârii Judecătoriei Strășeni, sediul Central din 31 martie 2025, prin care s-a admis acțiunea,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată, înaintată de Dan Tcacenco către SRL „Alco Logistic” privind anularea ordinului de eliberare din funcție, obligarea emiterii ordinului de demisie, încasarea salariului pentru perioada efectiv lucrată, încasarea prejudiciului moral și cheltuielile de judecată,-

a c o n s t a t a t:

**Pretențiile reclamantului:**

La data de 16 august 2024, avocatul Igor Eremia, în interesele lui Dan Tcacenco, s-a adresat cu cererea de chemare în judecată către SRL „Alco Logistic” privind anularea ordinului de eliberare din funcție, obligarea emiterii ordinului de demisie, încasarea salariului pentru perioada efectiv lucrată, încasarea prejudiciului moral și cheltuielile de judecată.

În motivarea cererii de chemare în judecată reclamantul a indicat, că la 04.04.2024, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, de către angajatorul SRL „Alco Logistic” a fost emis ordinul nr. 34/1-C, prin care s-a desfăcut contractul individual de muncă nr. 26/P/23 din 25.07.2023 încheiat cu Dan Tcacenco, imputându-se angajatului lipsa consecutivă de la muncă mai mult de 4 ore, în timpul zilei de muncă, începând cu 03.04.2024.

A menționat reclamantul, că o astfel de abatere nu a comis, ultimul fiind prezent la muncă, onorându-și cu strictețe obligațiunile de serviciu. Consideră că concedierea în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii este absolut nemotivată, or, acțiunile sau inacțiunile angajatului, nu au fost demonstrate prin probe pertinente, concludente și utile. Prin urmare, ordinul nr.34/1-C emis de SRL „Alco Logistic” la 04.04.2024, este unul ilegal.

La 29 ianuarie 2025, reprezentantul reclamantului Dan Tcacenco, avocatul Igor Eremia a înaintat cerere privind concretizarea cerințelor din acțiune, solicitând anularea integrală a ordinului nr. 34/1-C din 04.04.2024, ca fiind ilegal; încasarea din contul pârâtului SRL „Alco Logistic” a salariului pentru perioada efectiv lucrată 03.04.2024-17.04.2024, potrivit contractului individual de muncă nr. 26/P/23 din 25.07.2023; încasarea din contul pârâtului

SRL „Alco Logistic” a sumei de 8 000 lei, cu titlu de prejudiciu moral cauzat ca urmare a concedierii ilegale de la locul de muncă; obligarea angajatorului SRL „Alco Logistic” de a emite ordin de acceptare a cererii de demisie a lui Tcacenco Dan din 03.04.2024, în temeiul art. 85 alin. (1) din Codul muncii, cu respectarea termenului de 14 zile în care angajatul a activat ulterior depunerii cererii; încasarea din contul pârâtului SRL „Alco Logistic” a sumei de 11418 lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică (f.d. 64-66).

În motivarea acțiunii a indicat că, Dan Tcacenco a depus cerere de demisie din propria inițiativă la 03.04.2024, cererea nominalizată fiind înmânată lui Gheorghe Bodrug, în calitate de angajator, iar acesta a distrus cererea lui Dan Tcacenco. Respectiv, Dan Tcacenco, a mai scris o cerere de demisie din propria inițiativă la 03.04.2024 și a înmânat-o directorului de vânzări, Marin Păcălău. Acesta a primit cererea, a semnat-o și a transmis-o în aceiași zi secției juridice a SRL „Alco Logistic”.

Ulterior depunerii cererii, Dan Tcacenco a continuat să activeze până pe data de 17.04.2024, fapt ce poate fi confirmat de către directorul de vânzări Marin Păcălău, agenții echipei de vânzări al căror supervisor era Dan Tcacenco, din care făceau parte, Oleg Buzgan, Alexandru Sandu, Alexei Buchin. Reclamantul, împreună cu subalternii săi a continuat exercitarea atribuțiilor de serviciu, a vizitat clienții, a efectuat traseul zilnic. Mai mult, echipamentul angajatorului a fost returnat prin proces verbal de predare primire la 23.04.2024, obiecții din partea angajatorului nu au existat și nu au fost formulate.

Respectiv, alegațiile angajatorului că Tcacenco Dan nu s-a prezentat la locul de muncă fiind astfel concediat în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, sunt falsuri, cu scopul de a denigra imaginea angajatului și de a-i crea probleme, în scop de răfuială a conducerii. Aceste circumstanțe, sunt confirmate și prin comportamentul angajatorului, prin care deși ultimul pretinde că a concediat angajatul la 04.04.2024, până la 16.08.2024 și respectiv 23.08.2024 nu achitaseră salariul pentru perioada 01.03.2024–03.04.2024.

Suplimentar, la 29.04.2024, de către Tcacenco Dan a fost depusă plângere la Inspecția Muncii, sesizând abuzul angajatorului, privind neachitarea salariului. La 05.07.2024 a fost expediat răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii, prin care au fost constatate abuzurile angajatorului, fiind astfel obligat SRL „Alco Logistic” să-i achite salariul angajatului Dan Tcacenco.

A susținut, că la 11.07.2024 Dan Tcacenco a expediat în adresa angajatorului somație, prin care a solicit achitarea salariului pentru perioada 01.03.2024-17.04.2024, somație care la fel a fost lăsată fără examinare. Pentru concediere nelegitimă de la locul de muncă, Dan Tcacenco este în drept să solicite încasarea prejudiciului moral, pe care acesta îl apreciază la suma de 8 000 lei, ceea ce constituie o sumă mai mică decât salariul mediu lunar al angajatului Dan Tcacenco.

A menționat, că serviciul lui Dan Tcacenco constă în faptul că ultimul, ca supervisor se deplasează împreună cu agentul de vânzări într-un anumit raion, va intra aproximativ în fiecare sat, în fiecare magazin, iar Dan Tcacenco, în calitate de supervisor, va supraveghea activitatea acestuia, discuțiile, contractele care le încheie aceștia cu comercianții, inclusiv supravegherea faptului cum agentul, încasează mijloace financiare de la comercianți și tot acesta îi predă angajatorului fizic, iar Dan Tcacenco supraveghează, informează agentul și îl instruiește în diferite subtilități, ce ține de modalitatea de a vorbi, activa, încheia contracte sau chiar și modalitatea de a exclude un concurent. Din contractul individual de muncă, nu rezultă nici una din obligațiunile unui supervisor de vânzări, mai mult, contractul individual

de muncă, nu impune aceste atribuții și nici nu este stabilit obligațiunea angajatului în calitate de supervisor vânzări regionale, de a se prezenta la oficiu, sau de a întreprinde alte măsuri de evidență, cum ar fi semnarea unui tabel de pontaj sau evidența angajatului la muncă în oficiu, la sediul angajatorului.

Respectiv, actul de confirmare a lipsei nemotivate de la lucru din 04.04.2024, este unul neîntemeiat din punct de vedere juridic, or, contractul individual de muncă, sau orice alt act semnat dintre angajator și angajat, nu stabilește obligațiunea angajatului de a se prezenta la serviciu, sau de a se afla la oficiu, unde ar fi posibil de constatat că Dan Tcacenco a lipsit de la un loc exact timp de 4 ore consecutiv. În cazul în care Dan Tcacenco s-ar afla zilnic la oficiu, ar fi încălcat obligațiunile sale în calitate de supervisor vânzări regionale, or, însăși titlul funcției presupune că Dan Tcacenco trebuie să supravegheze agenții de vânzări, deplasându-se în teritoriu în continuu, doar agentul de vânzări are obligațiunea de a se prezenta la oficiu o singură zi în săptămână, pentru a preda mijloacele financiare încasate, în rest, agenții împreună cu supervisorul lor, se deplasează toată săptămâna în teritoriu, la oficiu ultimii nu intră, respectiv, este cert că un tabel de pontaj sau Registru de evidență, supervisorul nu semnează și nici nu există, fiindu-i irelevant funcției deținute.

A consemnat, că Actul de confirmare a lipsei nemotivate de la lucru din 04.04.2024 contravine Codului muncii, or, în cazul în care angajatul este concediat în baza art. 86 alin. (1) lit. h), este de obligațiunea angajatorului să demonstreze lipsa angajatului de la locul de muncă, această lipsă, poate fi constatată doar în cadrul unei anchete de serviciu, anchetă care în cazul de față nu a fost efectuată. Lipsesc la materialele dosarului ordinul de inițiere a anchetei de serviciu, ordinul de formare a comisiei care urmează să examineze presupusa abatere, lipsește dovada și actul care urma să-l emită comisia, prin care să propună angajatorului concedierea angajatului pentru absența de la muncă. Mai mult, în actul de confirmare a lipsei nemotivate de la lucru este indicat că sa încercat a lua legătura telefonică cu angajatul Dan Tcacenco și s-a verificat prezența fizică a acestuia la muncă, ceea ce nu poate exista, pentru că în atribuțiile sale, nu există noțiunea de prezența fizică la serviciu, nu au fost anexate capturi de ecran cu încercări de a-l contacta telefonic, mai mult, nu este indicat nici un număr de telefon de pe care ar fi fost efectuate apelurile telefonice. Dan Tcacenco putea fi contactat, inclusiv prin agenții de vânzări cu care acesta se deplasa în perioada 03.04.2024-17.04.2024, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, în diferite raioane ale Republicii Moldova, angajații cu care acesta se deplasa, au fost agenții echipei de vânzări din care Dan Tcacenco, făcea parte, în actul de confirmare a lipsei de la locul de lucru, nici unul din persoanele indicate supra, nu este inclus, deși doar aceștia pot confirma sau infirma lipsa acestuia de la muncă. Actul întocmit la 04.04.2024 de către angajator este format dintr-o presupusă comisie, fără ordin, dispoziție de creare a acesteia, fiind incluse persoane care pe Dan Tcacenco l-au văzut de 1-2 ori în toată perioada în care acesta a activat, din momentul semnării contractului individual de muncă până la depunerea cererii de concediere din propria inițiativă. Mai mult, fiecare mijloc de transport încredințat agenților de vânzări de către angajator deține sistem GPS, urmărește traseul angajaților, respectiv, angajatorul evită prezentarea informației, pentru a nu se auto incrimina, pentru concedierea ilegală a lui Dan Tcacenco și nici nu a inițiat anchetă de serviciu cu audierea lui Dan Tcacenco sau a subalternilor acestuia, pentru a confirma sau infirma prezența la serviciu a lui Dan Tcacenco, lipsește de la materialele dosarului și dovada că de la Dan Tcacenco, a fost solicitată o explicație, pentru a clarifica, dacă acesta a fost sau nu prezent la muncă. Un membru de

comisie care ar fi constatat lipsa lui Dan Tcacenco de la muncă a comunicat reclamantului că nici măcar nu a fost informat pentru ce semnează, doar i s-a comunicat că este membru de comisie, fiindu-i solicitată semnătura pentru că Dan Tcacenco, se eliberează și că predă tehnica încredințată.

A specificat, că de către angajator nu au fost respectate dispozițiile Codului muncii, art. 10 alin. (1) lit. a), și anume ordinul prin care a fost concediat Dan Tcacenco, nu conține temeiurile de fapt, conține doar normele de drept, respectiv, în ordin, urma în mod obligatoriu să fie inclusă speța, date despre modul de formare a comisiei, măsurile întreprinse de comisie, în vederea identificării lui Dan Tcacenco, acțiunile întreprinse în vederea constatării că Dan Tcacenco. La examinarea cauzelor de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, datoria de a dovedi prezența temeiului juridic de concediere îi revine angajatorului. Astfel, consideră că reclamantul Dan Tcacenco, prin setul de probe prezentat, a demonstrat pe deplin că angajatorul, nu a avut nici un temei legal de concediere a propriului angajat, mai mult, din înscrisurile prezentate de angajator, este cert stabilit că nu au fost respectate exigențele legale la întocmirea actelor și la emiterea ordinului de eliberare din funcție.

**Poziția instanței de fond:**

Prin hotărârea Judecătoriei Strășeni, sediul Central din 31 martie 2025 s-a admis acțiunea. S-a anulat, ca fiind ilegal, ordinul nr. 34/1-C din 04 aprilie 2024 emis de administratorul SRL „Alco Logistic" privind eliberarea de la serviciu a lui Dan Tcacenco, în temeiul art. 86 alin. (1) lit.h) din Codul muncii. S-a obligat SRL „Alco Logistic" să emită ordin privind demisia lui Dan Tcacenco în temeiul art. 85 alin. (1) din Codul muncii, în baza cererii depuse de Dan Tcacenco la 3 aprilie 2024, cu achitarea salariului pentru perioada efectiv lucrată 3 aprilie 2024-17 aprilie 2024, conform cuantumului stabilit în contractul individual de muncă nr. 26/P/23 din 25.07.2023. S-a încasat de la SRL „Alco Logistic" în beneficiul lui Dan Tcacenco suma de 8000 lei, cu titlu de prejudiciu moral, cauzat ca urmare a concedierii ilegale de la locul de muncă. S-a încasat de la SRL „Alco Logistic" în beneficiul lui Dan Tcacenco cheltuielile de asistență juridică în mărime de 11 418 lei. S-a încasat de la SRL „Alco Logistic" în beneficiul statului, taxa de stat în mărime de 869,96 lei.

**Solicitarea apelantului:**

Invocând dezacordul cu soluția primei instanțe, la 25 aprilie 2025 administratorul SRL „Alco Logistic", Mihail Florea, a depus apel nemotivat împotriva hotărârii Judecătoriei Strășeni, sediul Central din 31 martie 2025, solicitînd admiterea apelului, casarea hotărîrii instanței de fond, cu pronunțarea unei noi hotărîri de respingere a acțiunii.

**Argumentele părţilor:**

În motivarea apelului partea apelantă a indicat, că referitor la cererea de eliberare a lui Dan Tcancenco a menționat faptul că această cerere nu a fost depusă conform regulilor generale în acest sens, sau analizând cererea depusă se constată lipsa numărului de înregistrare, data depunerii și lipsa acordului lui Florea Mihail, care este administratorul companiei. La caz, Dan Tcacenco era obligat să depună cererea corect, să o înregistreze ș să primească acordul sau dezacordul de la conducător

Ce ține de tabelul de evidență a timpului de muncă, semnat de contabilul șef și de administratorul întreprinderii Florea Mihail, partea apelantă a remarcat faptul, că începând cu data de 3 aprilie 2024, Dan Tcancenco nu a mai frecventa locul de muncă.

A consemnat, că conform punctului 13 din contract , prevede regimul de muncă cu o durată de 6 ore zilnic, de la ora 10:00 până la ora 17:00, fiind stabilit și o oră de pauză de la 12:00 până la 13:00. Raportat la situația de fapt, pentru ca Dan Tcacenco să poată fi eliberat, este suficient absența de la serviciul și a minim 3 ore- echivalent a timpului de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă. Mai mult ca atât, raportat la obligațiile salariatului, se constată faptul că Dan Tcacenco nu a respectat nici o regulă/obligație stabilită în contractul de muncă, la momentul când a dorit să demisioneze.

A susținut, că poziția instanței de fond este una subiectivă, parțială și neîntemeiată, deoarece circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei nu au fost constatate şi elucidate pe deplin și acele circumstanţele pe care prima instanţă le consideră constatate, nu au fost dovedite cu probe veridice şi suficiente.

Referitor la mărturiile lui Păcălau Marin, a specificat faptul că acestea sunt parțiale, adică în favoarea lui Dan Tcacenco, din cauza gradului de rudenie, fapt pentru care instanța de fond urma să refuze acceptarea acestui martor, deoarece aceasta va influența procedura de adoptare a unei hotărâri întemeiate, în baza unor probe pertinente. Sau la caz, mărturiile unor rude sau persoane apropiate, nu poate fi o probă pertinentă în sensul prevederilor Codului de Procedură Civilă.

O altă abordare eronată a instanței de judecată, este faptul că instanța confirmă în hotărârea motivată că Dan Tcacenco a luat cunoștință cu ordinul de eliberare la data de 16 august 2024, ceea ce după opinia noastră este total greșit, sau conform scrisorii nr. 8.04 din 05 iulie 2024, trimisă cu aviz recomandat către Dan Tcacenco, privind eliberarea din serviciu, demonstrează faptul că Dan Tcacenco a primit scrisoarea la 30 iulie 2025.

Ce ține de solicitare explicațiilor de la Dan Tcacenco privind absența de la serviciu mai mult de 4 ore, a menționat faptul, că începând cu 3 iulie 2025, Dan Tcacenco nu a mai fost văzut la locul de muncă, fapt demonstrat prin actul de confirmare a lipsei de la lucru întocmit de membrii comisie: A. Cozonac, S. Ciumac și N Verdeș.

La cererea de apel reprezentantul intimatului Dan Tcacenco, avocatul Igor Eremia a prezentat referința, prin care și-a exprimat dezacordul cu argumentele expuse în cererea de apel, solicitînd respingerea acesteia.

**Termenul de declarare a apelului:**

În conformitate cu prevederile 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.

În acest context, având în vedere că dispozitivul hotărârii Judecătoriei Strășeni, sediul Central a fost pronunțat la 31 martie 2025, iar cererea de apel a fost depusă la 25 aprilie 2025, Colegiul judiciar constată că aceasta a fost declarată în termen.

**Poziția părților în ședința de apel:**

În ședința instanței de apel reprezentanții apelantei SRL ,,Alco Logistic”, Tudor Gorin și avocatul Iurie Chifiac, au susținut cererea de apel și au solicitat admiterea acesteia în sensul formulat.

Reprezentantul intimatului Dan Tcacenco, avocatul Igor Eremia a pledat pentru respingerea apelului și menținerea hotărîrii instanței de fond.

Intimatul Dan Tcacenco, fiind citat legal, nu s-a prezentat în ședința instanței de apel. Urmare a acestui fapt și în corespundere cu prevederile art. 379 alin. (1) Cod de procedură civilă, Colegiul a dispus examinarea cauzei în lipsa acestuia.

**Aprecierea instanței de apel:**

Analizând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces și a materialelor din dosar, Colegiul consideră apelul declarat de SRL „Alco Logistic" întemeiat și care urmează a fi admis, din următoarele motive.

În conformitate cu art. 373 Cod de procedură civilă, instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanță. În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces. În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanța de apel se pronunță în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanță. Instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel. Apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situație mai dificilă decât aceea din hotărârea atacată cu apel, cu excepția cazurilor cînd consimte şi cînd hotărârea este atacată şi de alţi participanţi la proces.

În temeiul art. 385 alin. (1) lit. c) Cod de procedură civilă, instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să admită apelul şi să caseze integral sau parțial hotărârea primei instanțe, emițând o nouă hotărâre.

În acord cu art. 386 alin. (1) Cod de procedură civilă, hotărârea primei instanțe se casează sau se modifică de instanța de apel dacă: a) circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei nu au fost constatate şi elucidate pe deplin; b) circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei, pe care prima instanță le consideră constatate, nu au fost dovedite cu probe veridice şi suficiente; c) concluziile primei instanțe, expuse în hotărâre, sânt în contradicție cu circumstanțele cauzei; d) normele de drept material sau normele de drept procedural au fost încălcate sau aplicate eronat.

În conformitate cu prevederile art. 118 alin. (1) Cod de procedură civilă ,fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale, iar conform art. 130 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblu şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficiența pentru soluționarea cauzei.

În temeiul art. 240 alin. (1) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei şi admisibilitatea acțiunii.

Conform art. 239 Cod de procedură civilă, hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanța își întemeiază hotărîrea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță şi pe probele cercetate în ședință de judecat.

Astfel, prevederile legale enunțate în mod expres, obligă instanța de apel să verifice circumstanțele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum şi cele care nu au fost stabilite şi este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei şi să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Așadar, din materialele cauzei urmează, că potrivit ordinului nr. 56-C din 25 iulie 2023, Dan Tcacenco a fost angajat în funcția de supervisor vânzări regionale cu începere de la 25.07.2023 în cadrul companiei SRL „Alco Logistic", cu condițiile de activitate și salarizare conform prevederilor contractului individual de muncă încheiat (f.d. 31).

Potrivit contractului individual de muncă nr. 26/P/23 din 25 iulie 2023 încheiat între SRL „Alco Logistic" și Dan Tcacenco, salariatul a fost angajat în calitate de supervisor vânzări regionale, serviciul vânzări, durata zilnică a timpului de lucru fiind 6 ore de la ora 10.00–17.00, durata săptămânii de lucru fiind 5 zile, luni-vineri, sâmbătă și duminică zile de odihnă, repaosul zilnic 1 ore de la ora 12.00 până la ora 13.00, salariul de funcție fiind 9 308 lei (f.d. 32-33).

Potrivit cererii depuse la 03.04.2024, Dan Tcacenco a solicitat să fie eliberat din funcția de supervisor din propria dorință, cu începere de la 03.04.2024, cererea fiind vizată de către șeful superior de secție, serviciu Marin Păcălău (f.d. 34).

Prin ordinul nr. 34/1-C din 04.04.2024 emis de SRL „Alco Logistic", în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, a fost desfăcut contractul individual de muncă nr. 26/P/23 din 25.07.2023 cu dl Dan Tcacenco- supervisor vânzări regionale, de la 04.04.2024- absență fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 (patru) ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă, începând cu data de 03.04.2024 (Actul comisiei din 04.04.2024) (f.d. 35). Ordinul i-a fost adus la cunoștință reclamantului Tcacenco Dan sub semnătură la 16.08.2024, în aceeași zi fiind contestat în instanța de judecată.

Potrivit actului de confirmare a lipsei nemotivate de la lucru aprobat la 04 aprilie 2024 de către administratorul SRL „Alco Logistic", M.Florea, comisia în componența Cozonac Alexei – manager transport rutier mărfuri, Ciumac Serghei – agent de vânzări, Verdeș Nicolae- agent de vânzări, au întocmit actul pentru verificarea prezenței la serviciu a dl Dan Tcacenco- supervisor vânzări regionale, începând cu data de 03.04.2024. În actul menționat se indică, că comisia numită pe data de 03.04.2024 și pe data de 04.04.2024 au verificat prezența la serviciu a angajatului Dan Tcacenco și au constatat că din 03.04.2024 acesta nu se prezintă la lucru din motive necunoscute, documente confirmative precum că se află în concediu medical nu a prezentat, la apelurile telefonice nu răspunde. Prin urmare, au concluzionat că Dan Tcacenco a încălcat prevederile art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă (f.d. 36).

Potrivit tabelului de evidență a timpului de muncă în cadrul SRL „Alco Logistic" pentru luna aprilie 2024, se indică că Dan Tcacenco a activat pe data de 01.04.2024, 02.04.2024, iar la data de 03.04.2024-04.04.2024 se indică lipsă nemotivată (f.d. 37).

La data de 29.04.2024 Dan Tcacenco a depus cerere la Ministerul Muncii și Protecției Sociale solicitând luarea măsurilor cu SRL „Alco Logistic", care nu dorește să-i achite

salariul pentru luna martie și jumătate din aprilie 2024, menționând totodată că la data de 03.04.2024 a depus cerere de demisie (f.d. 38).

Potrivit scrisorii nr. 54 din 05 iulie 2024, Inspectoratul de Stat al Muncii a informat reclamantul că în urma examinării petiției și din documentele prezentate s-a stabilit că la 03.04.2024 Tcacenco Dan a depus cerere de demisie și conform art. 85 alin. (1) din Codul muncii, acesta urma să mai activeze 14 zile calendaristice. Astfel, în perioada 03.04.2024–04.04.2024 Tcacenco Dan a lipsit nemotivat de la locul de muncă, fapt confirmat prin tabelele de evidență a timpului de muncă și actul de confirmare a lipsei nemotivate de la lucru și prin ordinul nr. 34/1-C din 04.04.2024 a fost concediat în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii (absență fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă). Totodată s-a constatat că angajatorul nu a achitat sumele ce i se cuveneau în ziua eliberării în sumă de 15 644 lei brut (salariul pentru luna martie 2024, salariul pentru zilele lucrate în luna aprilie 2024 și compensația pentru concediul nefolosit), contrar prevederilor art. 143 alin. (1) din Codul muncii, fiind înmânat angajatorului procesul-verbal de control cu prescripția de a achita sumele ce i se cuveneau în ziua eliberării, urmând ca în termen de 45 zile lucrătoare angajatorul să remedieze problema (f.d. 39).

Conform extraselor de pe cardul bancar al reclamantului Dan Tcacenco se confirmă faptul că SRL „Alco Logistic” la data de 13.08.2024 a efectuat transferul salariului către angajat în mărime de 4 000 lei (f.d. 68, verso), iar la 16.08.2024 a mai transferat suma de 9 067,72 lei (f.d. 69).

Nefiind de acord cu ordinul emis în privința sa, la 16 august 2024, avocatul Igor Eremia, în interesele lui Dan Tcacenco, s-a adresat cu cererea de chemare în judecată către SRL „Alco Logistic” privind anularea ordinului de eliberare din funcție, obligarea emiterii ordinului de demisie, încasarea salariului pentru perioada efectiv lucrată, încasarea prejudiciului moral și cheltuielile de judecată.

Prima instanță, fiind investită cu examinarea cauzei, a ajuns la concluzia temeiniciei acțiunii, anulînd ca fiind ilegal, ordinul nr. 34/1-C din 04 aprilie 2024 emis de administratorul SRL „Alco Logistic” privind eliberarea de la serviciu a lui Dan Tcacenco, în temeiul art. 86 alin. (1) lit.h) din Codul muncii și obligînd SRL „Alco Logistic” să emită ordin privind demisia lui Dan Tcacenco în temeiul art. 85 alin. (1) din Codul muncii, în baza cererii depuse de Dan Tcacenco la 3 aprilie 2024, cu achitarea salariului pentru perioada efectiv lucrată 3 aprilie 2024-17 aprilie 2024, conform cuantumului stabilit în contractul individual de muncă nr. 26/P/23 din 25.07.2023. S-a încasat de la SRL „Alco Logistic” în beneficiul lui Dan Tcacenco suma de 8000 lei, cu titlu de prejudiciu moral, cauzat ca urmare a concedierii ilegale de la locul de muncă. S-a încasat de la SRL „Alco Logistic” în beneficiul lui Dan Tcacenco cheltuielile de asistență juridică în mărime de 11 418 lei. S-a încasat de la SRL „Alco Logistic” în beneficiul statului, taxa de stat în mărime de 869,96 lei.

Așadar, verificând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate prin prisma argumentelor invocate în apel și, raportându-le la suportul probatoriu, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru constată că prima instanță nu a constatat şi elucidat pe deplin circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei, concluziile primei instanţe, expuse în hotărîre, sînt în contradicţie cu circumstanţele cauzei, precum și a aplicat eronat normele de drept material circumstanțelor cauzei.

În susținerea acestei poziții, instanța de apel reține, că în conformitate cu prevederile art. 10 alin. (1) lit. a) și alin. (2) lit. a)-b) din Codul muncii, angajatorul are dreptul: să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative. Angajatorul este obligat: să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective; să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.

În conformitate cu prevederile art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile 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. 81 Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310); a1 ) prin acordul scris al părților (art.821 ); b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86). În toate cazurile menționate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Conform art. 86 alin. (1) lit. g) și h) Codul muncii, concedierea- desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar, absența repetată fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

În temeiul art.201 Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii.

Conform art. 206 alin. (1) Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit. g)-r)).

Potrivit art. 208 Codul muncii, pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces- verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi

explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare

Dezacordul intimatului cu ordinul emis, se rezumă la faptul că ordinul de concediere nr. 34/1-C din 04 aprilie 2024 ar fi fost emis cu încălcarea prevederilor Codului muncii, întrucât, în opinia sa, nu ar fi absentat nemotivat de la locul de muncă, ar fi depus cerere de demisie la data de 03 aprilie 2024, iar angajatorul nu ar fi respectat procedura legală de constatare a abaterii disciplinare și de aplicare a sancțiunii concedierii.

Colegiul judiciar consideră, că în mod greșit prima instanță a reținut că Dan Tcacenco ar fi continuat să activeze după data de 03.04.2024, deși din tabelul de evidență a timpului de muncă, semnat de contabilul-șef și administratorul societății, rezultă fără echivoc că, începând cu data de 03.04.2024, intimatul a fost absent nemotivat de la locul de muncă.

Totodată, actul de confirmare a lipsei nemotivate de la lucru din 04.04.2024, întocmit de comisia desemnată, confirmă lipsa intimatului Dan Tcacenco de la muncă mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă, fapt ce întrunește pe deplin condițiile prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii**.**

Instanța de fond a aplicat greșit prevederile art. 85 alin. (1) Codul muncii, considerând că depunerea unei cereri de demisie produce efecte juridice imediate. Or, demisia produce efecte doar după expirarea termenului de preaviz de 14 zile calendaristice, pe durata acestui termen, salariatul este obligat să respecte disciplina muncii și programul de lucru.

În speță, chiar presupunând existența cererii de demisie din 03.04.2024, intimatul era obligat să activeze până cel puțin la 17.04.2024, însă a absentat nemotivat chiar din ziua depunerii cererii, fapt confirmat prin probele dosarului. Prin urmare, angajatorul era în drept să aplice sancțiunea disciplinară maximă – concedierea, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii.

Mai mult, Inspectoratul de Stat al Muncii, prin răspunsul nr. 54 din 05.07.2024, nu a formulat obiecții privind legalitatea concedierii, confirmând că intimatul a fost concediat pentru absență nemotivată. Această poziție a autorității competente a fost ignorată nejustificat de instanța de fond.

În altă ordine de idei, Completul judiciar notează, că instanța de fond a acordat valoare probantă declarațiilor martorului Marin Păcălău, fără a ține cont de relația apropiată dintre acesta și intimat, fapt ce pune sub semnul întrebării imparțialitatea declarațiilor. Or, potrivit practicii judiciare constante, mărturiile persoanelor apropiate trebuie analizate cu prudență sporită, mai ales atunci când sunt contrazise de probe scrise oficiale, cum sunt tabelele de pontaj și actele administrative ale angajatorului.

În astfel de circumstanțe, Colegiul consideră că concluzia instanței de fond cu privire la anularea ordinului de concediere nr. 108-p-108 din 16 aprilie 2021 „Cu privire la rechemarea cu încetarea raporturilor de serviciu cu dl Ghenadie Dobîndă” conform art.86 alin.(1) lit.p) Codul muncii privind concediere intimatului din funcția de administrator, şofer al Ambasadei Republicii Moldova în Republica Franceză este lipsită de temei faptic şi juridic, deoarece nu rezultă din analiza multiaspectuală a materialelor cauzei.

Astfel, Colegiul consideră că toate constatările instanție de fond, ce au stat la baza anulării ordinului de concediere nr. 34/1-C din 4 aprilie 2024 conform art. 86 alin.(1) lit.h) Codul muncii privind concedierea lui Dan Tcacenco, sunt nefondate.

În concluzie, Colegiul constată lipsa temeiurilor de anulare a ordinului nr. 34/1-C din 4 aprilie 2024 cu privire la eliberarea de la serviciu a lui Dan Tcacenco din funcția de

supervisor vînzări regionale, conform art.86 alin.(1) h) Codul muncii, pretenția dată fiind, astfel, nefondată şi pasibil de a fi respinsă.

Subsecvent, în condițiile în care ordinul nr. 34/1-C din 4 aprilie 2024 conform art. 86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii privind concedierea lui Dan Tcacenco din funcția de supervizor vînzări regionale, a fost emis de către administratorul SRL „Alco Logistic", Mihail Florea cu respectarea prevederilor Codului muncii, cerințele subsecvente a reclamantului cu privire la încasarea salariului pentru perioada efectiv lucrată și prejudiciului moral, sunt la fel neîntemeiate, or, cerințele subsecvente poată soartă cerințelor de bază în condițiile în care prevederile art. art. 89, 90, 330 Codul muncii instituie drept condiţie de restabilire la locul de muncă şi adjudecare a drepturilor salariale eliberarea ilegală din funcţia deţinută, condiţie inexistentă în prezenta cauză din considerentele expuse supra.

Corelând prevederile legale citate cu situația de fapt şi raportându-le la cele mai sus reținute, se impune admiterea apelului depus de administratorul SRL „Alco Logistic", Mihail Florea, cu emiterea unei noi hotărârii de respingerea acțiunii reclamantului Dan Tcacenco, în condițiile în care după cum s-a menționat mai sus nu sunt careva temei legale pentru anularea ordinului nr. 34/1-C din 4 aprilie 2024, emis în temeiul art. 86 alin.(1) lit.h Codul muncii privind concedierea lui Dan Tcacenco din funcția de supervizor vînzări regionale, dat fiind faptului că de către angajator a fost respectată procedura legală de concediere în conformitate cu prevederile art. 86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii a salariatului și s-au întreprins toate măsurile pentru asigurarea drepturilor și garanțiilor intimatului/reclamantului Dan Tcacenco prevăzute de legislația muncii.

Conform prevederilor art.94 alin.(1), (3) CPC, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

În condițiile în care acțiunea a fost respinsă, cerința cu privire la încasarea cheltuielilor de judecată fiind o cerință subsecventă, la fel urmează a fi respinsă.

În concluzie, Colegiul consideră că instanța de fond la emiterea hotărârii din 31 martie 2025 nu a apreciat obiectiv şi în detaliu toate circumstanțele cauzei constatare ce denotă necesitatea casării hotărârii emise cu respingerea acțiunii reclamantului ca fiind neîntemeiată.

Reieșind din considerentele expuse mai sus, având în vedere că hotărârea primei instanțe este neîntemeiată pe motiv că instanţa de apel a constatat netemeinicia acţiunii înaintate în speţă, argumentele contrare ale intimatului fiind nefondate şi combătute integral prin constatările expuse supra, Colegiul ajunge la concluzia de a admite apelul declarat de administratorul SRL „Alco Logistic", Mihail Florea, a casa hotărârea primei instanțe, cu pronunțarea unei noi hotărâri de respinge integrală a acțiunii reclamantului Dan Tcacenco, ca neîntemeiată.

În conformitate cu art. 385 alin.(1) lit. c), art. art. 389-390, CPC, 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 administratorul SRL „Alco Logistic”, Mihail Florea.

Se casează hotărârea Judecătoriei Strășeni, sediul Central din 31 martie 2025, emisă în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată, înaintată de Dan Tcacenco către SRL „Alco Logistic” privind anularea ordinului de eliberare din funcție, obligarea emiterii ordinului de demisie, încasarea salariului pentru perioada efectiv lucrată, încasarea prejudiciului moral și cheltuielile de judecată și în cauză, se emite o nouă hotărîre, prin care:

Se respinge cererea de chemare în judecată, înaintată de Dan Tcacenco către SRL „Alco Logistic” privind anularea ordinului nr. 34/1-C din 4 aprilie 2024, emis în temeiul art. 86 alin.(1) lit.h Codul muncii privind concedierea lui Dan Tcacenco din funcția de supervizor vînzări regionale, obligarea emiterii ordinului de demisie, încasarea salariului pentru perioada efectiv lucrată, încasarea prejudiciului moral și cheltuielile de judecată, ca fiind neîntemeiată.

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

Președintele completului,
judecătorul Valeriu Arhip

Judecătorii Diana Corlăteanu

Nicolae Ghedrovici