Dosarul nr. 2-20276/2025
2-25136144-12-2-23092025

H O T Ă R Â R E
În Numele Legii

Hotărârea a fost pronunțată public în ședința de judecată din 08 decembrie 2025
Judecătoria ***** (sediul Centru)
Instanță compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Victor Sandu
Grefieri Diana Blîndu
Cu participarea:
Reclamantului Gherman Vasilii
Reprezentanților reclamantului Gherman Vasilii, avocați Gorincioi Mihail și Vasile Lupu
Reprezentantul pârâtului „Agrofloris-Nord" Societate cu răspundere limitată, avocat Proca Victoria

în sediul instanței, în ședință publică în procedură contencioasă a judecat pricina civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Gherman Vasilii către „Agrofloris-Nord" Societate cu răspundere limitată cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului și repararea prejudiciului moral, -

a constatat:

La 23 septembrie 2025, Gherman Vasilii a depus cerere de chemare în judecată către „Agrofloris-Nord" Societate cu răspundere limitată cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului și repararea prejudiciului moral.

În motivarea acțiunii reclamantul menționează că, la 17 martie 2025 a fost semnat contractul individual de muncă nr. 04/25, prin care a fost angajat în calitate de specialist securitatea și sănătatea muncii în cadrul „Agrofloris-Nord" Societate cu răspundere limitată, începând cu 01 aprilie 2025.

De asemenea, susține că, a fost angajat pe o perioadă nedeterminată, iar conform pct. 6, contractul își produce efectele din 01 aprilie 2025. Fișa postului nr. 16 aprobată prin ordinul nr. 05 din 20 februarie 2025 i-a fost înmânată sub semnătură.

Reclamantul afirmă că, pe parcursul îndeplinirii funcțiilor atribuite de specialist, șeful secției personal, cât și șeful direct de secție l-au impus să exercite funcția de specialist în domeniul ecologiei. S-a opus permanent să exercite această funcție, însă cu toate acestea, 80% din timpul serviciului exercita funcția de specialist pe ecologie. Iar când se revolta, permanent era mustrat și impus să se ocupe cu ceea ce nu corespundea contractului de muncă.

Gherman Vasilii precizează că, între timp, conducătorul său de muncă, Vitalie Bivol, deși erau cu biroul alături, i-a trimis pe email o scrisoare „Descrierea postului:

Manager Grup, Sănătate și Securitate în Muncă” prin care i-a transmis că va fi responsabil pentru dezvoltarea implementării și menținerii unor programe complete de mediu, promovarea unei culturi de mediu pentru angajați.

Reclamantul menționează că, în perioada de probă nu a primit nicio propunere scrisă despre schimbarea contractului individual de muncă, fapt ce se confirmă și prin cererea sa de angajare adresată pârâtului la 01 aprilie 2025. Faptul că a activat aproape 6 ani în funcția de specialist securitatea și sănătatea în muncă servesc și ordinul nr. 181/1C din 07 noiembrie 2016 la SA „Bucuria” și ordinul nr. 120/1 din 21 martie 2019 la ICS „Oiltech”.

De asemenea, susține că, toată perioada de timp cât a activat, nu a primit nicio observație sau reproșuri că a încălcat careva cerințe la locul de muncă. Iar dacă nu se isprăvea cu funcția, urma a fi eliberat după o lună, două, dar nu în ziua expirării contractului de 3 luni.

Gherman Vasilii precizează că, conducătorul de muncă a încercat să îl trimită la cursuri de calificare și ecologie în mun. Bălți. L-a anunțat că cursul de instruire în ecologie costă 4000 lei și trebuie să îl achite din banii săi. Iar cu o zi înainte de plecare, pe perioada 26 mai 2025 – 28 mai 2025 a fost anunțat că cheltuielile le va suporta compania.

Totodată, menționează că, comunicarea cu conducătorul de muncă, domnul V. Bivol devenise doar prin intermediul poștei electronice în volum de 70%. Astfel, la 23 iunie 2025 a fost invitat la o ședință cu domnul V. Bivol și doamna Svetlana Zarea unde i-a fost înmânat ordinul de concediere conform art. 86 din Codul muncii. Doamna Zarea i-a comunicat că pe 23 iunie 2025 să predea tot ce are domnului Bivol și să nu m-ai vină la serviciu și că compania îi va achita serviciul pe perioada 23 iunie 2025 – 30 iunie 2025 fără să fie cu prezența fizică la serviciu. Ordinul de concediere l-a semnat pe 30 iunie 2025.

Reclamantul precizează că, la 01 iulie 2025 și la 03 iulie 2025 s-a prezentat la recepția pârâtului și a solicitat foaia de recalcul și salariu, dar răspunsul a fost că va primi salariul mai târziu deoarece nu dispun de mijloace bănești la momentul dat.

Gherman Vasilii susține că, ordinul nr. 7e din 30 iunie 2025 semnat de administratorul „Agrofloris-Nord” SRL, Corobanenco Maria cu privire la desfacerea contractului individual de muncă nr. 04/25 din 17 martie 2025, cu începerea activității din 01 aprilie 2025, cu perioada de probă de 3 luni, este unul ilegal și neîntemeiat, motiv din care solicită anularea acestuia, cu restabilirea în funcția de specialist securitatea și sănătatea muncii, începând cu 30 iunie 2025.

De asemenea, menționează că, la 19 septembrie 2025 și 22 septembrie 2025 a încercat soluționarea amiabilă a litigiului, însă răspunsul a fost să se adreseze în instanța de judecată. Cu referire la prejudiciul moral care i-a fost provocat, susține că acesta s-a manifestat prin acțiunile de intimidare a conducătorului și faptul că l-a impus permanent să exercite lucrări neconforme specialității conform ordinului de angajare. La fel, i-au fost cauzate retrăiri psihologice, sentiment de abuz față de acesta, neputință, stres.

Reclamantul Gherman Vasilii a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată, anularea ordinului nr. 7e din 30 iunie 2025 cu privire la desfacerea contractului individual

de muncă, repunerea în funcție începând cu 30 iunie 2025, încasarea din contul pârâtului în beneficiul său a salariului pentru perioada lipsei de la muncă, a prejudiciului moral în mărime de un salariu lunar și a cheltuielilor de judecată în mărime de 13500 lei.

Ulterior, la 28 octombrie 2025, pârâtul „Agrofloris-Nord" Societate cu răspundere limitată a depus referință la cererea de chemare în judecată înaintată de Gherman Vasilii, prin care a solicitat respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată (f.d. 24 – 29).

În susținerea referinței, menționează că, dat fiind faptul că în cadrul companiei era vacantă funcția de specialist securitatea şi sănătatea muncii, reclamantului i s-a făcut o ofertă de muncă, care cuprinde detalii privind clauzele esențiale ale viitorului contract individual de muncă, precum funcția, locul desfăşurării muncii, responsabilitățile principale, regimul de muncă, salariul, perioada de probă şi alte beneficii. Aşadar, ulterior, la 17 martie 2025, între compania „Agrofloris-Nord" Societate cu răspundere limitată și reclamantul Gherman Vasilii a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 04/25, care produce efecte din 01 aprilie 2025. Potrivit contractului menționat, părțile au convenit de comun acord asupra unei perioade de probă de 3 luni, stabilită în conformitate cu prevederile art. 49 alin. (1) lit. m) din Codul muncii.

De asemenea, susține că, analizând contractul individual de muncă nr. 04/25 din 17 martie 2025, încheiat pe o perioada nedeterminată, se constată cu certitudine că la pct. 5 al contractului, este menționată perioada de probă de 3 luni, ceea ce este în corespundere cu art. 60 din Codul muncii. La caz, se constată că salariatul Gherman Vasilii nu a trecut perioada de probă de 3 luni stabilită în contract, fapt despre care reclamantul a fost informat prin preîntâmpinarea privind nepromovarea perioadei de probă din 23 iunie 2025, care a fost adusă la cunoștință reclamantului sub semnătură la data de 23 iunie 2025. Prin actul menționat, reclamantul a fost, de asemenea, informat despre intenția angajatorului de a înceta raporturile de muncă începînd cu 30 iunie 2025 în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. a) şi art. 63 alin. (2) din Codul muncii.

Torodată, menționează că, drept consecință, a survenit emiterea ordinului cu nr. 7e din 30 iunie 2025 de desfacere a contractului individual de muncă, în temeiul rezultatului nesatisfăcător al perioadei probă, în conformitate cu art. 86 alin. (1), lit. a) şi art. 63 alin. (2) din Codul muncii – concedierea şi desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă din motivul rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă, începând cu 30 iunie 2025. Iar potrivit art. 63 alin. (2) din Codul muncii, angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

Referitor la argumentele reclamantului cu privire la faptul că pe parcursul îndeplinirii funcțiilor atribuite de specialist securitatea și sănătatea muncii a fost impus să exercite funcția de specialist în domeniul ecologiei, pârâtul susține că, reclamantului nu i-au fost date alte sarcini decât cele în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă şi fişa postului. Totodată, în fişa postului nr. 16 de specialist/specialistă securitatea şi sănătate în muncă, este indicat că specialistul îndeplineşte orice alte atribuții stabilite în sarcina sa şi cele indicate de către conducătorul ierarhic superior. Aşadar, reieşind din cele comunicate de reclamant, rezultă că, în cazul ipotetic, în care

reclamantului i s-ar fi dat sarcini din funcția de specialist în domeniul ecologiei, consideră că acestea sunt legale și în corespundere cu fișa postului.

Cu privire la argumentele reclamantul precum că, în perioada de probă nu a primit nicio propunere scrisă despre schimbarea contractului individual de muncă, pârâtul menționează că, reclamantul nu a fost transferat într-o altă funcţie şi din acest motiv nu s-a emis niciun ordin de modificare a contractului de muncă. Simplul fapt că i s-au dat sarcini privind implementarea programelor de mediu nu constituie o schimbare de funcție, ci doar o extindere a responsabilităților în domeniul funcției deținute, prevăzută de fișa postului. Iar în partea ce ține de probele prezentate şi anume ordinele de angajare la locurile de muncă anterioare ale reclamantului, pârâtul le consideră irelevante în prezentul litigiu, or, acesta nu neagă că reclamantul nu ar fi fost angajat în funcția de specialist în securitatea și sănătate în muncă.

De asemenea, afirmă că, argumentele reclamantului precum că toată perioada de timp cât a activat, nu a primit nicio observație ori reproşuri sunt declarative, or niciun salariat care urmărește restabilirea la locul de muncă nu va recunoaște că nu și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu corespunzător. Mai mult, neemiterea observațiilor scrise nu înseamnă că activitatea reclamantului a fost satisfăcătoare, uneori deficiențele profesionale se constată cumulativ pe parcursul întregii perioade de probă.

Referitor la argumentele ce țin de faptul că conducătorul de muncă a încercat să-l trimită la cursuri de calificare și ecologie, pârâtul susține că, participarea la cursuri de instruire este parte a procesului normal de perfecționare profesională, conform art. 213 din Codul muncii. Angajatorul are dreptul să recomande astfel de cursuri în scopul dezvoltării competențelor salariatului şi au fost astfel de recomandări, doar că contrar celor comunicate de reclamant, salariatul a fost anunțat că cursurile vor fi achitate de angajator, aşa cum prevede art. 213 alin. (4) din Codul muncii. Cu toate acestea, salariatul nu a mai participat la niciun curs.

De asemenea, menționează că, de fapt, la data de 23 iunie 2025 salariatul Gherman Vasilii a fost informat că nu a trecut perioada de probă de 3 luni stabilită în contract, prin preîntâmpinarea privind nepromovarea perioadei de probă din 23 iunie 2025, care a fost adusă la cunoștință acestuia, sub semnătură la aceeaşi dată. Iar referitor la argumentele reclamantului că s-a prezentat la recepție şi a solicitat foaia de recalcul şi salariu, dar răspunsul a fost că va primi salariul mai târziu deoarece nu dispun de mijloace băneşti la momentul dat, pârâtul menționează că, reclamantul nu invocă că nu a fost achitat pentru ultima lună de serviciu, motiv pentru care consideră irelevante aceste declarații.

Pârâtul afirmă că, ordinul contestat a fost emis în strictă conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, în perioada de probă. Angajatorul nu este obligat să prezinte motive detaliate privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, ci doar să menționeze temeiul legal. Salariatul a fost informat, i s-a oferit timp să predea bunurile companiei şi i s-a achitat salariul, ceea ce demonstrează respectarea normelor procedurale. Semnătura reclamantului pe ordinul de concediere confirmă luarea la cunoștință a deciziei. Iar referitor la momentul concedierii, Codul muncii nu limitează momentul în care se poate lua decizia în perioada de probă. Evaluarea profesională se realizează pe întreaga durată a acestei perioade, pentru a oferi salariatului şansa de

adaptare, iar concedierea în ultima zi nu este abuzivă, este un drept legal al angajatorului de a nu continua raporturile de muncă.

Astfel, pârâtul menționează că, având în vedere că a adus suficiente argumente cu privire la legalitatea ordinului nr.7e din 30 iunie 2025 de desfacere a contractului individul de muncă, iar pretențiile privind repunerea în funcție începând din 30 iunie 2025, încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantului a salariului pentru perioada lipsei de la muncă, începând cu 01 iunie 2025, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată sunt accesorii și urmează a fi respinse ca neîntemeiate.

În ședința de judecată reclamantul Gherman Vasilii și avocații acestuia Gorincioi Mihail și Vasile Lupu au susținut cererea de chemare în judecată și au solicitat admiterea integrală a acesteia.

În ședința de judecată avocatul Proca Victoria în interesele pârâtului „Agrofloris-Nord" Societate cu răspundere limitată nu a recunoscut acțiunea și a solicitat respingerea acesteia, ca fiind neîntemeiată.

Audiind explicațiile participanților, apreciind probele administrate la dosar și raportându-le la circumstanțele concrete ale cauzei, instanța consideră necesar să respingă cererea de chemare în judecată înaintată de Gherman Vasilii, din următoarele considerente.

Conform art. 239 CPC, hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărîrea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

Potrivit art. 240 alin. (1) CPC, la deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.

Din materialele cauzei se constată că, „Agrofloris-Nord" Societate cu răspundere limitată în contextul realizării interviurilor cu Gherman Vasilii i-a propus o ofertă de muncă, și anume funcția de specialist securitatea și sănătatea muncii în cadrul companiei, începând cu luna aprilie 2025 (f.d. 17).

Astfel, la 17 martie 2025, între „Agrofloris-Nord" Societate cu răspundere limitată în calitate de angajator și Gherman Vasilii în calitate de salariat a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 04/25, potrivit căruia, salariatul este angajat de către angajator în calitate de specialist securitatea și sănătatea muncii din 01 aprilie 2025, pe perioada de probă de 3 luni, cu mențiunea că prezentul contract își produce efectele din 01 aprilie 2025. Iar, la 01 aprilie 2025, Gherman Vasilii prin cerere a solicitat angajarea sa în cadrul „Agrofloris-Nord" Societate cu răspundere limitată, semnând totodată și acordul privind prelucrarea datelor cu caracter personal (f.d. 11, 15 – 16).

Urmează de reținut că, la 30 iunie 2025, „Agrofloris-Nord" Societate cu răspundere limitată a emis ordinul nr. 7e de desfacere a contractului individual de muncă, prin care a desfăcut contractul individual de muncă cu nr. 04/25 din 17 martie 2025, cu începerea activității din 01 aprilie 2025, cu perioada de probă de 3 luni de zile, încheiat cu salariatul Gherman Vasilii, deținând funcția de specialist securitatea și sănătatea muncii, cu munca de bază, la secția Oficiu AFS, în temeiul rezultatului nesatifăcător al perioadei de probă,

în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. a) și art. 63 alin. (2) din Codul muncii – concedierea și desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă din motivul rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă, începând cu data de 30 iunie 2025. Ordinul de concediere a fost adus la cunoștință reclamantului în aceeași zi (f.d. 8)

Astfel, la 23 septembrie 2025, reclamantul s-a adresat cu prezenta cerere de chemare în judecată.

Potrivit art. 348 din Codul muncii, jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Conform art. 354 din Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin. (l); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Potrivit art. 355 alin. (1) din 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.

Astfel, raportând normele legale citate mai sus în coraport cu circumstanțele de fapt ale speței constatate anterior, instanța de judecată constată că acțiunea lui Gherman Vasilii a fost depusă în instanță în interiorul termenului legal de 3 luni de zile, or ordinul nr. 7e din 30 iunie 2025 de desfacere a contractului individual de muncă a fost adus la cunoștință reclamantului la 30 iunie 2025, iar acțiunea a fost depusă la data 23 septembrie 2025, din care considerente, instanța de judecată are obligația de a se expune în fond asupra pretențiilor formulate de către reclamant.

Cu referire la fondul cauzei, instanța de judecată reiterează că, prin ordinul nr. 7e din 30 iunie 2025 de desfacere a contractului individual de muncă s-a dispus desfacerea contractului individual de muncă cu nr. 04/25 din 17 martie 2025, cu începerea activității din 01 aprilie 2025, cu perioada de probă de 3 luni de zile, încheiat cu salariatul Gherman Vasilii, deținând funcția de specialist securitatea și sănătatea muncii, cu munca de bază, la secția Oficiu AFS, în temeiul rezultatului nesatifăcător al perioadei de probă, în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. a) și art. 63 alin. (2) din Codul muncii.

Potrivit art. 60 alin. alin. (1), (3) și (4) din Codul muncii, pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 6 luni. În cazul angajării muncitorilor necalificaţi, perioada de probă se stabileşte ca excepţie şi nu poate depăşi 30 zile calendaristice. Clauza privind perioada de probă trebuie să fie prevăzută în contractul individual de muncă. În lipsa unei astfel de clauze, se consideră că salariatul a fost angajat fără perioadă de probă. Pe parcursul perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile şi îndeplineşte obligaţiile prevăzute de legislaţia muncii, de regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, de contractul colectiv şi de cel individual de muncă.

În acest sens, instanța de judecată reține că, potrivit pct. 4 din contractul individual de muncă nr. 04/25 din 17 martie 2025, s-a stabilit durata contractului pe o perioadă nedeterminată, iar conform pct. 5 s-a indicat perioada de probă de 3 luni.

Potrivit art. 86 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, c*oncedierea* – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2)).

Conform art. 63 alin. (2) din Codul muncii, în cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, acest lucru se constată în ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator pînă la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizaţiei de eliberare din serviciu. Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanţa de judecată.

Din sensul normelor citate rezultă că, aprecierea aptitudinilor profesionale și individuale ale salariatului este atribuția exclusivă a angajatorului. Astfel, dacă pe parcursul perioadei de probă salariatul nu a convins angajatorul că este competent pentru funcția respectivă de muncă, angajatorul dispune de dreptul de a-l concedia pentru rezultatul nesatisfăcător pe care l-a avut în perioada de probă – art. 86 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

În acest sens, cu referire la ordinele de angajare a reclamantului la alte întreprinderi în funcția de specialist securitatea și sănătatea în muncă (f.d. 9 – 10), diplomele de studii (f.d. 39), precum și extrasele din procesele – verbale ce reflectă notele obținute de reclamant (f.d. 40 – 41), instanța de judecată reține că acestea confirmă pregătirea profesională și experiența anterioară a reclamantului. Însă, acestea nu afectează dreptul angajatorului de a aprecia, în mod independent, aptitudinile profesionale și capacitatea de adaptare a salariatului la cerințele concrete ale funcției ocupate în cadrul „Agrofloris-Nord” Societate cu răspundere limitată.

Mai mult ca atât, promovarea perioadei de probă nu este condiționată de experiența profesională anterioară sau de calificările obținute de salariat, ci de modul în care acesta face față sarcinilor specifice funcției, în condițiile concrete de muncă ale angajatorului respectiv.

Totodată, instanța de judecată reține că, deși angajatorul nu este ținut la preavizarea salariatului despre concediere în legătură cu rezultatul nesatisfăcător al perioadei de

probă, „Agrofloris-Nord” Societate cu răspundere limitată prin preîntâmpinarea din 23 iunie 2025 a informat salariatul Gherman Vasilii că rezultatele obținute în perioada de probă sunt nesatifăcătoare, totodată, aducându-i la cunoștință intenția angajatorului de a înceta contractul individual de muncă începând cu data de 30 iunie 2025, în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. a) și art. 63 alin. (2) din Codul muncii (f.d. 31).

Referitor la argumentele reclamantului precum că pe parcursul exercitării atribuțiilor de specialist securitatea și sănătatea muncii a fost impus să exercite și funcția de specialist în domeniul ecologiei, fapt confirmat prin scrisoarea conducătorului său de muncă expediată în adresa acestuia prin intermediul de e-mail (f.d. 12), instanța de judecată le apreciază ca nefondate, or, reclamantul nu a prezentat instanței dovada de expediere a acestei scrisorii de către conducătorul său de muncă, nefiind clar dacă înscrisul invocat a fost într-adevăr transmis de către conducătorul ierarhic superior, în ce context a fost expediată și dacă aceasta a produs efecte juridice în raporturile de muncă între părți.

Mai mult ca atât, potrivit pct. 6.2 din fișa de post nr. 16 (f.d. 13 – 14) rezultă că specialistul securitatea și sănătatea în muncă are obligația de a îndeplini și alte sarcini stabilite de conducătorul ierarhic superior.

Totodată, instanța de judecată menționează că, din punct de vedere temporal, concedierea se poate realiza doar în cadrul termenului perioadei de probă. Astfel, argumentele reclamantului precum că urma a fi concediat peste o lună sau două de la angajarea sa, instanța le apreciază critic și neîntemeiate, or, angajatorul poate să-l concedieze pe salariat și la câteva zile după angajarea sa sau o poate face către sfârșitul acestei perioade, în dependență de faptul când angajatorul și-a format opinia privind capacitățile profesionale și individuale ale salariatului.

În continuare, cu referire la legalitatea ordinului nr. 7e din 30 iunie 2025 emis în baza art. 86 alin. (1) lit. a) și art. 63 alin. (2) din Codul muncii, instanța va verifica temeinicia concedierii prin prisma întrunirii următoarelor condiții, și anume: dacă clauza privind perioada de probă a fost prevăzută în contractul individual de muncă și dacă concedierea salariatului s-a făcut de către angajator până la expirarea perioadei de probă.

În acest sens, instanța reiterează că, la pct. 5 din contractul individual de muncă nr. 04/25 din 17 martie 2025 s-a indicat în mod expres că perioada de probă este de 3 luni, iar la pct. 6 s-a stipulat că prezentul contract își produce efectele din 01 aprilie 2025.

Astfel, între părțile litigante s-a inițiat un raport de muncă la 01 aprilie 2025, prin urmare perioada de probă prevăzută în contractul individual de muncă (3 luni) expiră la 30 iunie 2025. În consecință, este cert faptul că concedierea reclamantului la 30 iunie 2025 a avut loc în perioada termenului de 3 luni de la data angajării.

Prin urmare, luând în considerație că în contractul individual de muncă a fost inserată în mod expres clauza cu privire la perioada de probă pentru care ambele părți au semnat, iar salariatul a fost concediat în termenul acestei perioade de probă, instanța de judecată nu atestă la caz, careva temeiuri de anulare a ordinului nr. 7e din 30 iunie 2025 de desfacere a contractului individual de muncă încheiat cu salariatul Gherman Vasilii, considerent pentru care instanța va respinge pretenția reclamantului privind anularea ordinului de concediere contestat.

Cu referire la argumentele reclamantului ce țin de neachitarea la timp a salariului, prezentând petiția adresată Inspectoratului de Stat al Muncii și răspunsul acestuia (f.d. 37 – 38) prin care s-a constatat că la desfacerea contractului individual de muncă, angajatorul nu a respectat termenele de efectuare a achitărilor, fiindu-i achitate toate sumele reclamantului la 08 iulie 2025, instanța de judecată menționează că aceste circumstanțe nu sunt de natură să influențeze legalitatea ordinului de concediere contestat. Or, nerespectarea termenelor de achitare a drepturilor salariale constituie o încălcare distinctă a obligațiilor angajatorului și nu poate constitui temei pentru anularea concedierii dispuse în mod legal, în perioada de probă.

Potrivit art. 89 alin. (1) din Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei de judecată.

Conform art. 90 alin. alin. (1) și (2) din Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

În această ordine de idei, instanța de judecată va respinge ca neîntemeiate pretențiile reclamantului privind repunerea în funcție începând cu 30 iunie 2025, încasarea din contul pârâtului în beneficiul său a salariului pentru perioada lipsei de la muncă și a prejudiciului moral în mărime de un salariu lunar, or, odată cu constatarea caracterului legal al ordinului de concediere nu există careva temeiuri de admitere a pretențiilor subsecvente înaintate de reclamant.

Conform art. 94 alin. (1) CPC, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea 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.

Având în vedere că acțiunea reclamantului Gherman Vasilii a fost respinsă ca neîntemeiată, instanța va respinge și pretenția acestuia privind compensarea cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu art. 236, 238-241 Cod de procedură civilă al Republicii Moldova, instanța de judecată, –

H O T Ă R Ă Ş T E :

Cererea de chemare în judecată înaintată de Gherman Vasilii către „Agrofloris-Nord” Societate cu răspundere limitată cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului și repararea prejudiciului moral, se respinge ca fiind neîntemeiată.

Hotărârea cu drept de apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile din data pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei ***** (sediul Centru).

Președintele ședinței,

Judecător Victor Sandu