Dosarul nr. 2-4659/2026

HOTĂRÂRE
În numele Legii

30 iunie 2026 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediu Centru)
Instanța compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Guzun Corneliu
Grefier Russu Adelina

examinând în ședință publică, în procedura contencioasă, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Tucan Marianna împotriva S.R.L. „Paymaster” cu privire la anularea ordinului de concediere și încasarea prejudiciului cauzat,

constată:

La data de 18 martie 2026, Tucan Marianna a depus cerere de chemare în judecată împotriva S.R.L. „Paymaster” cu privire la anularea ordinului de concediere și încasarea prejudiciului cauzat.

În motivarea acțiunii reclamanta a indicat următoarele. În fapt, la data de *****, reclamanta a încheiat contractul individual de muncă Nr. ***** din ***** cu compania S.R.L. „Paymaster”. Reclamanta a fost angajată în funcţie de Directoare Marketing.

La data de 7 octombrie 2025, Tucan Marianna a depus o cerere de demisie din proprie inițiativă, în formă liberă, în care a menționat disponibilitatea de a continua activitatea încă o lună și a rezervat dreptul de a activa doar 14 zile, conform prevederilor Codului Muncii al Republicii Moldova.

Susține că, reclamanta nu deține copia cererii inițiale, pentru că pârâtul nu a înregistrat-o conform procedurii necesare, însă a reconstruit conținutul acesteia din memorie, documentul fiind anexat prezentei pentru informare. Faptul recepționării cererii este confirmat de către angajator prin scrisoarea lui din data de 28.10.2025.

Un tratament respectuos din partea conducerii nu a urmat, motiv pentru care reclamanta a decis să-și exercite dreptul legal de a lucra 14 zile din data depunerii cererii de demisie (până la data de 21 octombrie 2025) și să înceteze raporturile de muncă la această dată. Faptul despre care angajatorul a fost informat.

Indică că potrivit art.85 alin. (1) al Codului Muncii RM, salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, (...), anunțând despre

aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.

Conform p.7.5. al Contractului individual de muncă Nr. ***** din *****, în cazul de reziliere a Contractului din inițiativa uneia dintre părți, cealaltă parte va notifică în scris despre acest fapt în termen de 14 (paisprezece) zile calendaristice înainte de data rezilierii a Contractului.

Totodată, reclamanta Tucan Marianna menționează că Directorul departamentului Resurse Umane a formulat în repetate rânduri declarații nefondate și ilegale, susținând că reclamanta nu are dreptul de a demisiona fără a anunța angajatorul cu o lună înainte.

La data de 18 octombrie 2025, reclamanta a transmis angajatorului o notificare prin scrisoare recomandată, prin care a confirmat demisia din data de 21 octombrie 2025.

La data de 21 octombrie 2025 și 23 octombrie 2025, reclamanta, la solicitarea angajatorului, a predat toate bunurile materiale ale companiei (laptop, telefon și altele) noului angajat, care a fost încadrat pe funcția ocupată anterior de aceasta.

Astfel, reclamanta și-a îndeplinit integral toate obligațiile prevăzute de legislație față de companie în procesul de încetare a raporturilor de muncă.

În pofida acestui fapt, angajatorul nu a emis ordinul de încetare a contractului individual de muncă conform art. art.85 alin. (1) al Codului Muncii RM.

Prin cererea de demisie depusă, reclamanta a indicat un termen de preaviz de o lună, însă, în mod expres, și-a rezervat dreptul de a beneficia de termenul legal de preaviz de 14 zile calendaristice, calculat de la data depunerii cererii. Această mențiune reprezintă o condiție suspensivă integrată în actul unilateral de voință al angajatului.

Conform art. 85 alin. (1) din Codul muncii, termenul de 14 zile este norma de referință imperativă. Din moment ce Reclamanta a stipulat clar în textul cererii posibilitatea de a recurge la termenul redus de 14 zile, angajatorul a fost notificat de la bun început despre caracterul condiționat al perioadei de activitate ulterioară. Astfel, decizia Reclamantei de a înceta raporturile de muncă la expirarea celor 14 zile nu este o încălcare, ci o exercitare a unui drept rezervat și prevăzut de lege.

Din punct de vedere juridic, indicarea unui termen mai lung cu rezerva dreptului la termenul de 14 zile înseamnă că acordul Salariatului de a lucra o lună a fost unul revocabil. Odată ce reclamanta a comunicat decizia de a utiliza termenul de 14 zile, angajatorul este obligat să se conformeze, deoarece legea nu permite angajatorului să impună un termen de preaviz mai mare decât cel prevăzut de Codul muncii, mai ales când salariatul a specificat clar această opțiune în cererea sa.

Refuzul angajatorului de a dispune încetarea contractului individual de muncă la data solicitată de Reclamantă (în limitele celor 14 zile rezervate) constituie o încălcare a art. 7 din Codul muncii privind interzicerea muncii forțate.

Dacă salariatul a inclus în cerere clauza privind dreptul la termenul de 14 zile, orice încercare a angajatorului de a invoca termenul de o lună ca fiind „definitiv" este abuzivă. Dreptul muncii protejează partea mai slabă a raportului juridic (salariatul), iar interpretarea oricărei clauze din cererea de demisie trebuie să se facă în favoarea libertății muncii Reclamantei.

Având în vedere că în cuprinsul cererii de demisie a existat o mențiune explicită privind dreptul de a recurge la termenul de 14 zile, angajatorul nu poate pretinde că a fost indus în eroare sau că statul de personal a fost afectat în mod neprevăzut. Reclamanta a acționat cu bună-credință, respectând atât litera legii (art. 85), cât și condițiile inserate în propria cerere. Prin urmare, refuzul de a emite ordinul de acceptare demisiei la expirarea celor 14 zile de preaviz este ilegal.

Potrivit art. 44 din Constituția Republicii Moldova, munca forțată este interzisă. Refuzul Angajatorului de a procesa demisia reclamantei la expirarea celor 14 zile, în condițiile în care aceasta a solicitat expres încetarea raporturilor de muncă, constituie o formă de constrângere la muncă.

Totodată, art. 43 alin. (1) din Constituție RM garantează dreptul fiecărei persoane la libertatea muncii și la alegerea liberă a profesiei și a locului de muncă. Prin reținerea ilegală a Reclamantei în cadrul unității peste termenul legal de 14 zile, angajatorul încalcă dreptul constituțional al acesteia de a dispune liber de capacitățile sale de muncă și de a începe o nouă activitate profesională.

Conform art. 54 din Constituție, exercițiul drepturilor și libertăților nu poate fi restrâns decât prin lege și numai dacă această restrângere este necesară. Nu există nicio prevedere legală care să permită unui angajator să oblige un salariat să muncească peste termenul de 14 zile de preaviz.

Refuzul de a elibera documentele de personal și de a efectua calculul final la expirarea celor 14 zile calendaristice reprezintă un abuz de drept din partea angajatorului, menit să îngrădească libertatea individuală a reclamantei garantată de Legea Supremă.

În speță, buna-credință a Reclamantei este demonstrată prin faptul că, la data de 21.10.2025 și 23.10.12025, acesta a finalizat procesul de predare-primire a atribuțiilor de serviciu. Mai mult, angajatorul a angajat deja o altă persoană în locul reclamantei, persoană căreia reclamanta i-a transmis toate dosarele, sarcinile și informațiile necesare desfășurării activității. Astfel, orice argument al angajatorului privind necesitatea reținerii reclamantei pentru o perioadă mai lungă este nefondat, procesul de producție/muncă nefiind în niciun fel afectat.

Faptul că angajatorul a acceptat transmiterea gestiunii/treburilor către noul angajat, dar refuză concomitent să emită ordinul de acceptare demisiei la expirarea

celor 14 zile, constituie un abuz de drept. Potrivit principiilor generale ale dreptului muncii, drepturile trebuie exercitate cu bună-credință. Reținerea salariatului după ce acesta și-a îndeplinit obligația de predare a sarcinilor către succesorul său depășește scopul legal al preavizului și devine o sancțiune nejustificată.

Mai mult decât atât la data de 30 octombrie 2025, reclamanta a primit o scrisoare din partea angajatorului, prin care i s-a solicitat să activeze până la data de 6 noiembrie 2025, solicitare ce contravine atât contractului individual de muncă, cât și prevederilor Codului Muncii, însă asupra căreia angajatorul insistă.

La data de 19.12.2025 reclamanta a primit prin poștă extrasul din 04.12.2025 la ordinul nr.18 din 18.04.12.2025 prin care angajatorul ilegal a aplicat sancțiunea disciplinară sub formă de concediere începând cu data de 04 decembrie 2025.

La data de 14.02.2026 reclamanta a expediat în adresa angajatorului cerere privind anularea ordinului de concediere nr.18 din 04.12.2025 și repararea prejudiciului cauzat angajatului. Cererea menționată a rămas fără răspuns.

În continuare susține că, ordinul nr. 18 din 04.12.2025 este ilegal din următoarele motive juridice:

În primul rând, angajatorul trebuia să emită ordinul privind acceptarea demisiei la data de 21.10.2025, în baza cererii salariatului din 07.10.2025 și a scrisorii suplimentare din 18.10.2025, întrucât acest lucru este prevăzut de legislația în vigoare. În schimb, angajatorul a încercat să aplice în mod ilegal muncă forțată față de reclamanta până la data de 06.11.2025.

În al doilea rând, angajatorul nici măcar nu a urmat propria sa logică și nu a emis ordinul de acceptare a demisiei la data de 06.11.2025.

În al treilea rând, angajatorul a emis ordinul de concediere la data de 04.12.2025, deja după expirarea tuturor termenelor de valabilitate ale contractului individual de muncă și ale termenelor pentru aplicarea sancțiunii disciplinare.

Se impune a fi subliniat în mod special că, pe lângă încălcările expuse mai sus, care în sine constituie temei pentru anularea ordinului ilegal de concediere, angajatorul a încălcat și procedura de aplicare a sancțiunii disciplinare.

Conform art. 208 din Codul muncii al Republicii Moldova, „Pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă" Angajatorul a încălcat această cerință, trimițând Reclamantei un document care nu a fost semnat în mod corespunzător, prin care i se solicita prezentarea unei explicații. Acesta (presupus) a utilizat o metodă de semnare destinată circuitului electronic de documente, însă care, potrivit Legii nr. 124 din 19.05.2022 privind identificarea electronică și serviciile de încredere, nu are valoare juridică atunci când este utilizată doar pe suport de hârtie, fără confirmarea corespunzătoare.

Conform art. 2 din Legea nr. 124/2022, semnătura electronică reprezintă, prin definiție, date în formă electronică. Aceasta nu poate exista fizic pe suport de

hârtie, ci poate fi doar reprodusă vizual, fapt ce o privează de proprietățile tehnice esențiale de verificare a autenticității.

Articolul 2 Legea nr. 124/2022: „semnătură electronică - date în formă electronică anexate la alte date în formă electronică sau asociate logic cu acestea, pe care semnatarul le utilizează pentru a semna”.

Cadrul legal delimitează riguros originalul documentului electronic de reproducerea sa pe suport de hârtie. Articolul 40 alin. (12) stipulează expres că orice reproducere a documentului electronic pe suport de hârtie constituie doar o copie a acestuia, și nu un original.

Articolul 40 alin. (12) Legea nr. 124/2022: „ Copia de pe documentul electronic se consideră reprezentarea (redarea) acestuia pe suport de hârtie, într-o formă perceptibilă. Copia de pe documentul electronic se autentifică în modul prevăzut de legislație pentru autentificarea copiilor de pe documentele pe suport de hârtie și conține mențiunea despre faptul că este copie de pe documentul electronic. ”.

Ca urmare, pentru ca o copie pe suport de hârtie a unui document electronic să producă efecte juridice, aceasta trebuie să întrunească cumulativ două criterii obligatorii stabilite de lege:

Să fie certificată în modul stabilit de legislație pentru certificarea copiilor (prin ștampilă și/sau semnătură olografa sau autentificarea notarială);

Să conțină mențiunea obligatorie că este copia unui document electronic. În speță, Reclamantei i-a fost prezentat un înscris pe suport de hârtie care nu conține niciuna dintre mențiunile sau certificările prevăzute de lege, ceea ce atrage imposibilitatea recunoașterii acestuia ca probă admisibilă.

În ipoteza în care Pârâtul susține că înscrisul reprezintă un original independent, acesta ar trebui să poarte o semnătură olografă („semnătură/ștampilă umedă”). Legea (art. 40 alin. 11) disociază originalul electronic de originalul pe suport de hârtie ca fiind două documente distincte. Simpla prezență a unei reprezentări grafice a semnăturii electronice, în lipsa posibilității de verificare a certificatului cheii publice în mediul electronic, lipsește documentul de valoare juridică.

Articolul 40 alin. (11) Legea nr. 124/2022: „în cazul în care se întocmesc documentul electronic și documentul pe suport de hârtie identice ca conținut, ambele documente sunt considerate originale independente și separate ”.

Prin urmare, solicitarea explicației scrise expediat de către angajator pe suport de hârtie, care conține doar o reprezentare vizuală a semnăturii electronice, fără o certificare corespunzătoare și fără mențiunea „copia documentului electronic”, nu poate fi considerată original sau copie și este lipsită de forța juridică prevăzută pentru documentele semnate în conformitate cu Legea nr. 124/2022.

În continuare susține că, angajatorul a încălcat, de asemenea, în mod grav termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare. Conform art. 209 din Codul muncii al Republicii Moldova, sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Astfel, reieșind din documentele primite, rezultă că angajatorul a constatat absența salariatului începând cu data de 22 octombrie 2025, iar ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare a fost emis la data de 04.12.2025, prin urmare ordinul a fost emis după expirarea a 44 de zile de la constatarea încălcării.

Este evident că angajatorul a încălcat numeroase prevederi ale legislației în vigoare. Nu a emis ordinul de acceptare a demisiei la data de 21.10.2025 conform cererii depuse de reclamanta (încălcând art. 85 alin. (1) și (3) din Codul muncii al Republicii Moldova), nu a solicitat în formă scrisă prezentarea explicațiilor (încălcând art. 208 alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova) și a emis ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare după expirarea a 44 de zile de la constatarea încălcării (încălcând termenul de o lună prevăzut de art. 209 din Codul muncii al Republicii Moldova).

Mai comunică că potrivit art. 89 alin. (2) din Codul Muncii RM angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

Conform art. 90 Codului Munci RM, 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; compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului (care nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului).

Totodată, conform art. 90 alin.(4) din Codul Muncii RM, în locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu - instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Conform p. 4.1. al Contractului individual de muncă Nr.***** din *****, salariul de funcție a Reclamantei a fost stabilit în mărime de 15 000 (cincisprezece mii) lei moldovenești.

Conform art. 330 al.(1) lit. b) din Codul Muncii RM angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile

privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de: eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a).

Totodată, conform art. 330 alin. (2) din Codul Muncii RM, în caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizației de concediu (art.117), a plăților în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (art.123, 124, 127, 139, 186, art. 225 alin. (8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

În drept, reclamanta își întemeiază pretențiile pe prevederile art. 5, 9, 10 alin. (2), art. 142-143, 145, 329-330, 332 ale Codului muncii, precum și pe art. 7, 33, 33^1, 38, 85 alin.(1) lit. a), art. 166-167 ale Codului de procedură civilă al Republicii Moldova.

Solicită reclamanta în cererea de chemare în judecată concretizată: anularea ordinului de concediere nr.18 din 04.12.2025 cu privire la sancțiune disciplinară sub formă de concediere;

- A constata faptul încălcării legislației de către angajator prin neacceptarea demisiei reclamantei;

- A obliga pârâtul S.R.L. „Paymaster" să modifice Forma IRM 19 (Informație privind stabilirea drepturilor sociale și medicale aferente raporturilor de muncă), prin înlocuirea articolului de eliberare de la locul de muncă, introdus ilegal, și indicarea datelor conform hotărârii instanței de judecată în prezenta cauză;

- Adoptarea Hotărârii privind dispunerea încasării din contul S.R.L. „Paymaster", cod fiscal 1013600034592 având sediul în mun. Chişinău, sec. Botanica, str. Aleea Gării, 42, în folosul Tucan Marianna, cod personal *****:

- Compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului în mărime de 20 000 (douăzeci mii) MDL conform art.90 alin.(2) lit. c) din Codul muncii;

- În locul restabilirii la locul de muncă achitarea compensației, în mărime de 45 000 (patruzeci şi cinci mii) MDL conform art. 90 alin.(4) din Codul muncii.

- Compensarea cheltuielilor judiciare în cuantum de 1 490 lei (taxa de timbru, traducerea documentelor, procura).

În ședința de judecată reclamanta Tucan Marianna cât și reprezentantul acesteia Tucan Victor, au susținut integral cererea de chemare în judecată.

Reprezentantul pârâtei S.R.L. „Paymaster”, avocatul Camaeva Oxana, în şedinţa de judecată nu a recunoscut acțiunea și a solicitat respingerea acesteia, pe următoarele motive de drept și de fapt.

Indică că, reclamanta a fost angajată în baza contractului individual de muncă nr. ***** din *****, în funcția de director marketing. La data de 07.10.2025, aceasta a depus cerere de demisie, în care a indicat expres termenul de preaviz de o lună, care a fost acceptat de către angajator prin semnătura.

Acest termen a fost convenit de părți, având în vedere că reclamanta ocupa funcția de director de departament şi, prin analogie cu funcția de contabil-şef, era necesară identificarea unei alte persoane pentru această funcție și instruirea acesteia cu privire la procesul de muncă.

Consideră ca irațională afirmația reclamantei, că din punct din vedere juridic, indicarea unui termen mai lung cu rezervarea dreptului la termenul de 14 zile înseamnă că acordul salariatului de a lucra o lună a fost unul revocabil.

Atrage atenția instanței că, din punct de vedere juridic, nu există noțiunea de „rezervare a dreptului de a activa o altă perioadă", precum și ideea că termenul indicat inițial ar fi unul revocabil.

Art. 85 din Codul muncii prevede doar, că în timp de 7 zile calendaristice de la data depuneri cererii de demisie, salariatul are dreptul să-şi retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. Nu există așa posibilitate ca modificare unilaterală a termenului fără acordul alteia părți.

Argumentul reclamantei privind existența unei condiții suspensive" este lipsit de temei juridic. Actul de demisie reprezintă un act unilateral de voință care trebuie să fie: clar, ferm, necondiționat. Formulările de tipul: „rezerv dreptul de a reduce termenul în funcție de comportamentul angajatorului" nu produc efecte juridice, întrucât depind de aprecierea subiectivă a salariatului şi contravin principiului securității raporturilor de muncă.

Prin urmare, termenul aplicabil este cel expres indicat-o lună.

Ulterior, fără acordul angajatorului, reclamanta a încercat să modifice unilateral termenul de preaviz la 14 zile, invocând o pretinsă „rezervare de drept". Ca temei, reclamanta a invocat „atitudinea nerespectuoasă a angajatorului". În acest caz, nu este clar și nu este specificat ce anume a avut în vedere prin această noțiune și cum a determinat existența unui asemenea comportament. În privința directorului companiei nu a fost depusă nicio plângere sau sesizare privind un comportament nerespectuos sau ofensator.

În orice caz, această mențiune nu avea nicio valoare juridică, iar reclamanta era obligată să activeze o lună calendaristică. Prin urmare, în acest caz nu este aplicabil art. 7 din Codul muncii privind munca forțată.

În continuare susține că, după expirarea a aproximativ 14 zile, reclamanta a încetat să se prezinte la locul de muncă, fără temei legal.

De asemenea, reclamanta eronat susține că putea reduce unilateral termenul de preaviz la 14 zile.

Conform art. 85 alin. (1) Codul muncii al Republicii Moldova, salariatul are dreptul la demisie desfacere a contractului individual de muncă, cu excepția prevederii alin.(4^1), din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte.

Menționează că, termenul de 14 zile prevăzut de lege reprezintă un minim legal, iar acest fapt nu înseamnă că salariatul sau părțile nu pot conveni asupra unui alt termen. Modificarea condițiilor demisiei după depunerea acesteia necesită acordul angajatorului.

Reclamanta a stabilit benevol un termen mai mare decât minimul legal, iar ulterior nu poate reveni unilateral asupra acestuia.

Stabilirea unui termen de preaviz şi modificarea ulterioară a acestuia în mod unilateral ar genera o insecuritate juridică majoră în raporturile de muncă şi ar lipsi angajatorul de posibilitatea de a-şi organiza activitatea. Reclamanta a acționat în mod contradictoriu, indicând inițial un termen de o lună, ulterior ignorând propriul angajament şi încetând prezentarea la locul de muncă.

Ulterior, la concediere, angajatorul a respectat în mod legal întreaga procedură prevăzută de legislație, au fost întocmite acte constatatoare privind lipsa de la locul de muncă; reclamantei i-a fost solicitată prezentarea explicațiilor; aceasta nu s-a conformat obligațiilor sale de muncă.

Ca urmare, în mod legal, prin ordinul nr. 18 din 04.12.2025, reclamanta a fost concediată pentru absențe nemotivate.

Încetarea prezentării la locul de muncă înainte de expirarea termenului de preaviz constituie abatere disciplinară. Angajatorul a respectat integral procedura legală.

Așadar, la data de 18.10.2025, reclamanta a transmis către "Paymaster" S.R.L. o notificare, prin care a confirmat demisia din data de 21.10.2025. Atrage atenția că, în acele zile, reclamanta deja nu se mai prezenta la locul de muncă din proprie inițiativă, motiv pentru care a și transmis această notificare în formă scrisă. Astfel, în fapt, aceasta nu a lucrat nici până la data de 21 octombrie 2025, solicitând totodată ca această zi să fie considerată ultima zi de muncă. După primirea acestei notificări, între părți a avut loc o convorbire telefonică, în cadrul căreia directorul companiei a solicitat reclamantei să se prezinte la locul de muncă pentru a finaliza activitatea şi a transmite atribuțiile.

Chiar reclamanta a anexat acte de predare-primire a bunurilor, datate nu doar cu data de 21.10.2025, dar şi cu 23 octombrie, adică după data la care aceasta susține că raporturile de muncă au încetat. Acest fapt confirmă încă o dată că termenul de o lună era necesar pentru finalizarea completă a activității şi transmiterea acesteia către noul angajat. Predarea bunurilor şi atribuțiilor nu echivalează cu încetarea raporturilor de muncă şi nu exonerează salariatul de obligația de a respecta termenul de preaviz.

În acest context, la data de 28.10.2025 a fost expediată o nouă notificare prin care s-a solicitat prezentarea la locul de muncă până la 06.11.2025, însă aceasta a fost ignorată de reclamantă. În cazul in care aceasta s-ar fi prezentat la locul de

muncă, angajatorul ar fi dat dovadă de înțelegere și nu ar fi aplicat sancțiuni disciplinare, însă acest lucru nu s-a întâmplat.

Toate absente la locul de muncă au fost fixate în procese-verbale semnate de către angajat companiei "Paymaster" S.R.L.

Conform art. 208 alin. (1) Codul Muncii, până 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 solicitări Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaților.

Având în vedere că reclamanta nu s-a prezentat la locul de muncă și nu a oferit nicio explicație la data de 03.11.2025 i-a fost expediată o solicitare de a prezenta explicații privind absența. Întrucât această solicitare a fost ignorată, la data de 01.12.2025 a fost întocmit procesul-verbal privind refuzul salariatului de a prezenta explicații scrise cu privire la abaterea disciplinară, şi anume absența nemotivată de la locul de muncă.

Totodată, la data de 04.12.2025 a fost emis şi Ordinul nr. 18 cu privire la sancțiune disciplina sub formă de concediere.

Atrage atenția, că după concedierea salariatei a fost achitată compensarea pentru concediul anual de odihnă nefolosit şi salariul, iar salariata a fost informată despre acest ordin fără întârziere.

Astfel, consideră că angajatorul a respectat integral procedura legală şi şi-a executat obligațiile.

De asemenea, un fapt important este că, în luna decembrie 2025, dna Tucan s-a adresat Inspectoratului de Stat al Muncii cu o plângere privind presupuse încălcări ale legislației muncii. La data de 12 decembrie 2025 a fost efectuat un control, în cadrul căruia au fost prezentate toate actele relevante, însă nu au fost constatate încălcări.

Reieșind din cele expuse, în cazul dat nu este aplicabil art. 90 din Codul Muncii, care prevede răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu, şi anume compensarea prejudiciului moral şi achitarea compensației în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Compensația de 45 000 lei în locul restabilirii este lipsită de temei, deoarece concedierea este legală şi nu există temei pentru repararea prejudiciului material. Compensarea prejudiciului moral în suma de 20 000 lei este nejustificată, întrucât nu este dovedită existența unui prejudiciu şi nu există faptă ilicită din partea angajatorului.

Audiind explicațiile părților, studiind materialele cauzei în raport cu argumentele părţilor litigante, instanța de judecată consideră că, acțiunea

reclamantei Tucan Marianna este întemeiată și urmează să fie admisă parțial, reieșind din următoarele considerente.

În conformitate cu prevederile art. 240 alin. (1) şi (3) 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. Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.*

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.* Totodată, prevederile art. 122 alin. (1) din Codul de procedură civilă stabilesc că*, circumstanţele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probaţiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante.*

Conform prevederilor art. 121 din Codul de procedură civilă, *instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului*, iar conform prevederilor art. 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, *instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.*

Reieșind din materialele cauzei, la data de *****, în cadrul întreprinderii S.R.L. „Paymaster”, reclamanta Tucan Marianna a fost angajată în funcția de director marketing, în temeiul contractului individual de muncă nr. ***** (f.d.25-28).

Potrivit pct. 7.5 din contractul individual de muncă nr. ***** din *****, *„În caz de reziliere a Contractului din iniţiativa uneia dintre Părţi, cealaltă Parte va notificată în scris despre acest fapt în termen de 14 (paisprezece) zile calendaristice înainte de data rezilierii a Contractului. Sub forma scrisă se consideră: o notificare scrisă, înmânată personal sau prin intermediul scrisorii recomandate la adresa oficială.”*

La data de 07 octombrie 2025, reclamanta Tucan Marianna a depus cerere în adresa S.R.L. „Paymaster” prin care a solicitat demisia din cauza imposibilității de a-și continua activitatea în cadrul acestei organizaţii. Asumându-și obligaţia de a lucra o lună calendaristică și a preda toate documentele succesorului. Indicând totodată că, toate obligațiile menționate mai sus sunt valabile doar în condiția unui comportament respectuos din partea directorului față de reclamantă pe parcursul acestei luni. În caz contrar și-a rezervat dreptul de a lucra doar două săptămâni în conformitate cu legislația muncii (f.d.30, 41, 69).

La data de 18 octombrie 2025, reclamanta a depus cerere în adresa S.R.L. „Paymaster” prin care a solicitat, încetarea raporturilor de muncă începând cu data de 21 octombrie 2025 (f.d.10-13).

La data de 21 octombrie 2025 între Tucan Marianna și S.R.L. „Paymaster” au fost încheiate actele de predare-primire a echipamentelor (f.d. 42-45, 49-52).

La data de 22 octombrie 2025, S.R.L. „Paymaster” a emis actul de constatare a lipsei salariatului Tucan Marianna de la locul de muncă (f.d.72).

La data de 23 octombrie 2025 între părți a fost semnat actul de predare-primire a „funcției” de director de marketing al S.R.L. „Paymaster” (f.d.46-47, 53-55).

La data de 24 octombrie 2025, S.R.L. „Paymaster” a emis actul de constatare a lipsei salariatului Tucan Marianna de la locul de muncă (f.d.73).

Potrivit răspunsului S.R.L. „Paymaster” din 28 octombrie 2025, *„La 07.10.2025, ați depus o cerere de demisie scrisă în formă liberă, indicând drept dată a încetării raporturilor de muncă - o luna calendaristică - 06.11.2025.*

Faptul că cererea a fost scrisă de mână, în formă liberă, nu are relevanță juridică, întrucât nu există un model standard obligatoriu pentru cererile de demisie. Principalele condiții legale au fost respectate - data cererii, termenul de preaviz și semnătura. Textul adițional din cerere privind o eventuală formulare de politețe nu are nicio forță juridică

Ulterior, printr-o corespondență telefonică, ați comunicat intenția de a reduce termenul de preaviz la 14 zile calendaristice, iar ulterior a transmis o nouă scrisoare în care ne-ați anunțat că „își exercită dreptul" de a pleca la data de 21.10.2025.

Potrivit art. 85 alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova, „Salariatul are dreptul la demisie - desfacerea contractului individual de muncă, cu excepția prevederilor alin. (4[1]), din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea."

Această normă stabilește un termen minim de preaviz, nu un drept absolut al salariatului de a-și modifica unilateral data concedierii deja stabilită.

Odată ce cererea din 07.10.2025 a fost înregistrată și acceptată de angajator, modificarea datei concedierii poate avea loc doar prin acordul ambelor părți. În lipsa unui asemenea acord expres din partea angajatorului, termenul stabilit inițial - 06.11.2025 - rămâne valabil și obligatoriu” (f.d.14).

La data de 31 octombrie 2025, S.R.L. „Paymaster” a emis actul de constatare a lipsei salariatului Tucan Marianna de la locul de muncă (f.d.73).

La data de 03 noiembrie 2025, S.R.L. „Paymaster” a solicitat explicații scrise de la Tucan Marianna privind absența de la locul de muncă (f.d.17).

La data de 01 decembrie 2025, S.R.L. „Paymaster” a emis procesul-verbal nr. 1 privind constatarea faptului refuzului salariatului de a prezenta explicația scrisă în legătură cu încălcarea disciplinei muncii (f.d.71).

Iar la data de 04 decembrie 2025 S.R.L. „Paymaster”, a emis ordinul nr. 18 cu privire la sancțiune disciplinară sub formă de concediere, potrivit căruia: *„Având în vedere următoarele: Actul din 22.10.2025. Actul din 24.10.2025, Actul din 27.10.2025 şi Actul din 31.10.2025 privind constatarea absenţei nemotivate a salariatei Tucan Marianna, Directoare marketing, la locul de muncă, în intervalul programului de lucru;*

Procesul-verbal din 19.11.2025 prin care s-a consemnat refuzul salariatei de a prezenta explicaţii scrise în conformitate cu art. 207 din Codul Muncii;

Faptul că salariata nu a prezentat niciun document justificativ privind absenţele menţionate şi nu a comunicat angajatorului motive care ar putea constitui temeiuri legale de justificare; în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h), art. 206-210 din Codul Muncii al Republicii Moldova, ordon: 1. Se aplică sancţiunea disciplinară sub formă de concediere începând cu data de 04 decembrie 2025 pentru salariata Tucan Marianna, funcţia: Directoare marketing, pentru absenţe nemotivate repetate de la locul de muncă....” (f.d.76).

Inițial instanța de judecată va reține că potrivit 354 lit. c), d) și h) din Codul muncii, *se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.*

Potrivit art. 16 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova, *toţi cetăţenii Republicii Moldova sunt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără deosebire de rasă, naţionalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenenţă politică, avere sau de origine socială.*

Potrivit, art. 43 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova, *orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului.*

Totodată, potrivit art. 44 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova, *munca forţată este interzisă.*

În corespundere cu art. 5 lit. a), b), d), e)-f[1]), k), m)-o) din Codul muncii, *principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sunt următoarele:*

a) libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei;

b) interzicerea muncii forţate (obligatorii), a discriminării după orice criteriu şi a hărţuirii sexuale în domeniul raporturilor de muncă;

d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiţii echitabile de muncă, inclusiv la condiţii de muncă care corespund cerinţelor securităţii şi sănătăţii în muncă, şi a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare;

e) egalitatea în drepturi şi în posibilităţi a salariaţilor;

f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală şi echitabilă a salariului care ar asigura o existenţă decentă salariatului şi familiei lui;

f^1) remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală;

k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă;

m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor şi libertăţilor sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere şi control, a organelor de jurisdicţie a muncii;

n) asigurarea dreptului la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, precum şi a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

o) obligaţia părţilor la contractele colective şi individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului şi, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligaţiilor faţă de salariaţi, respectarea legislaţiei muncii şi a altor acte ce conţin norme ale dreptului muncii.

Potrivit art. 8 din Codul muncii, *în cadrul raporturilor de muncă acţionează principiul egalităţii în drepturi a tuturor salariaţilor. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenenţă sau activitate sindicală, precum şi pe alte criterii nelegate de calităţile sale profesionale, este interzisă.*

(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferenţieri, excepţii, preferinţe sau drepturi ale salariaţilor, care sunt determinate de cerinţele specifice unei munci, stabilite de legislaţia în vigoare, sau de grija deosebită a statului faţă de persoanele care necesită o protecţie socială şi juridică sporită.

În continuare în partea ce ține de pretențiile reclamantei privind anularea ordinului nr. 18 din 04 decembrie 2025 cu privire la sancțiunea disciplinară sub

formă de concediere emis de S.R.L. „Paymaster” și constatarea faptului încălcării legislației muncii de către pârâta S.R.L. „Paymaster” prin neacceptarea demisiei reclamantei Tucan Marianna, se va reține următoarele.

Potrivit art. 56 alin. (1) și (3) lit. a) din Codul muncii, *contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat şi angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanţe specifice (susţinerea unui concurs, alegerea în funcţie etc.)*.

(3) Contractul individual de muncă se semnează de către părți: fie cu semnătură olografă – în două exemplare, dintre care un exemplar se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.

Potrivit art. 81 alin.(1) lit. b) din Codul muncii, *contractul individual de muncă poate înceta la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).*

În corespundere cu art. 85 din Codul muncii, *salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, cu excepţia prevederii alin.(4[1]), din proprie iniţiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menţionat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.*

(2) În caz de demisie a salariatului în legătură cu pensionarea, cu stabilirea gradului de dizabilitate, cu concediul pentru îngrijirea copilului, cu înmatricularea într-o instituţie de învăţământ, cu trecerea cu traiul în altă localitate, cu îngrijirea copilului pînă la vârsta de 14 ani sau a copilului cu dizabilităţi, cu alegerea într-o funcţie electivă, cu angajarea prin concurs la o altă unitate, cu încălcarea de către angajator a contractului individual şi/sau colectiv de muncă, a legislaţiei muncii în vigoare, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă şi înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept.

(3) După expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4[1]), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului în termenele prevăzute la art.143 și să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.

(3[1]) Contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părţilor, înainte de expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4[1]).

(4) Timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-şi retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, pînă la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condiţiile prezentului cod.

(4[1]) Conducătorul unităţii (al filialei sau reprezentanței), adjuncţii lui şi contabilul-şef sunt în drept să demisioneze, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte.

(5) Dacă, după expirarea termenelor indicate în alin.(1), (2) şi (4[1]), salariatul nu a fost de fapt eliberat din funcţie şi el îşi continuă activitatea de muncă fără să-şi reafirme în scris dorinţa de a desface contractul individual de muncă, eliberarea acestuia nu se admite.

Potrivit art. 86 alin.(1) lit. h) din Codul muncii, *concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.*

Iar potrivit art. 89 alin. (2) din Codul muncii, *la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.*

La caz, instanța de judecată reiterează că, ordinul de concediere nr. 18 din 04 decembrie 2025 a fost emis de către angajator în temeiul prevederilor art. 86 alin.(1) lit. h) din Codul muncii.

Astfel, instanța de judecată reține că, pentru aprecierea legalității ordinului de concediere contestat, urmează a fi examinate, în ansamblu, circumstanțele care au determinat încetarea raporturilor de muncă, conținutul cererii de demisie depuse de reclamantă la data de 07 octombrie 2025, clauzele contractului individual de muncă, precum și respectarea de către angajator a procedurii și termenelor legale de aplicare a sancțiunii disciplinare.

Instanța constată că litigiul dintre părți își are originea în interpretarea diferită a termenului de preaviz indicat de reclamantă în cererea de demisie din 07 octombrie 2025. Pe de o parte, reclamanta susține că și-a rezervat în mod expres dreptul de a înceta raporturile de muncă după expirarea termenului de 14 zile calendaristice, în cazul unui comportament nerespectuos din partea conducerii, iar pe de altă parte, pârâta consideră că termenul de o lună indicat în cerere era obligatoriu și nu putea fi modificat unilateral de către salariată.

În acest context, instanța reține că, potrivit art. 85 alin. (1) din Codul muncii, salariatul are dreptul la demisie din proprie inițiativă, cu respectarea termenului de preaviz prevăzut de lege, iar curgerea acestuia începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea. Totodată, alin. (3) al aceluiași articol stabilește expres că, după expirarea termenului aplicabil, salariatul are dreptul să

înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin și să elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.

Prin urmare, dreptul salariatului de a demisiona reprezintă o manifestare a principiului libertății muncii, garantat atât de Constituția Republicii Moldova, cât și de Codul muncii, iar exercitarea acestui drept nu poate fi supusă unor condiții stabilite în mod unilateral de angajator, în afara celor prevăzute de lege.

Totodată, instanța observă că pct. 7.5 din contractul individual de muncă nr. ***** din ***** prevede obligația părții care intenționează să rezilieze contractul de a notifica cealaltă parte în scris cu 14 zile calendaristice înainte de data rezilierii. Această clauză contractuală urmează a fi interpretată în concordanță cu dispozițiile imperative ale legislației muncii și nu poate constitui temei pentru restrângerea drepturilor legale ale salariatului.

Astfel, din conținutul cererii de demisie din 07 octombrie 2025 rezultă că reclamanta și-a exprimat voința de a înceta raporturile de muncă, asumându-și inițial obligația de a continua activitatea timp de o lună calendaristică, însă a condiționat această disponibilitate de comportamentul respectuos al directorului față de ea și a indicat în mod expres posibilitatea de a activa doar două săptămâni, în conformitate cu legislația muncii. Astfel, cererea nu poate fi apreciată exclusiv prin prisma mențiunii referitoare la termenul de o lună, fără a se ține cont de conținutul său integral și de voința exprimată de salariată.

Instanța reține că, la data de 18 octombrie 2025, reclamanta a comunicat în scris angajatorului intenția de a înceta raporturile de muncă începând cu data de 21 octombrie 2025. Prin această notificare, reclamanta a concretizat data la care intenționa să-și exercite dreptul la demisie, iar angajatorul a fost informat despre poziția acesteia înainte de data indicată.

În aceste condiții, argumentul pârâtei potrivit căruia termenul inițial de o lună putea fi modificat numai prin acordul ambelor părți urmează a fi examinat prin raportare la conținutul cererii inițiale și la dispozițiile legale care reglementează demisia. Or, în speță, reclamanta nu a formulat pentru prima dată, la data de 18 octombrie 2025, intenția de a demisiona, ci a comunicat data la care urma să înceteze raporturile de muncă, drept pe care susține că și l-a rezervat chiar prin cererea inițială.

În continuare, instanța de judecată constată că, deși pârâta susține că reclamanta era obligată să activeze până la data de 06 noiembrie 2025, aceasta nu a demonstrat existența unor împrejurări care să justifice ignorarea voinței exprimate de salariată prin cererea inițială și notificarea ulterioară. Mai mult, din materialele cauzei rezultă că reclamanta a predat echipamentele companiei la data de 21 octombrie 2025, iar la data de 23 octombrie 2025 a fost semnat actul de predare-primire a funcției de directoare marketing.

Instanța nu poate reține argumentul pârâtei potrivit căruia semnarea actelor de predare-primire după data de 21 octombrie 2025 ar demonstra, continuarea raporturilor de muncă până la data de 06 noiembrie 2025. Predarea bunurilor și a atribuțiilor de serviciu reprezintă acțiuni distincte de exprimarea voinței de demisie, iar efectuarea acestora la date diferite nu înlătură dreptul salariatului de a înceta raporturile de muncă în condițiile prevăzute de lege.

Totodată, instanța reține că pârâta a fost informată despre intenția reclamantei de a înceta raporturile de muncă la data de 21 octombrie 2025 și a avut posibilitatea de a lua măsurile necesare pentru organizarea activității întreprinderii. Faptul că reclamanta ocupa funcția de directoare marketing și că angajatorul considera necesară o perioadă suplimentară pentru transmiterea atribuțiilor nu poate constitui, un temei pentru restrângerea dreptului acesteia la demisie.

În acest sens, instanța subliniază că organizarea activității angajatorului și asigurarea continuității proceselor de muncă reprezintă responsabilități ale acestuia, care trebuie exercitate cu respectarea drepturilor salariaților și a dispozițiilor legale privind încetarea raporturilor de muncă.

Prin urmare, instanța apreciază că refuzul pârâtei de a da curs cererii reclamantei privind încetarea raporturilor de muncă la data indicată de aceasta, în condițiile în care intenția de demisie fusese exprimată în scris și comunicată angajatorului, contravine principiilor libertății muncii și interzicerii muncii forțate, consacrate de art. 43 și 44 din Constituția Republicii Moldova, precum și de art. 5 din Codul muncii.

În ceea ce privește nemijlocit legalitatea ordinului nr. 18 din 04 decembrie 2025, instanța reține că pârâta a aplicat reclamantei sancțiunea disciplinară sub formă de concediere, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, invocând absența nemotivată de la locul de muncă.

Potrivit art. 206 alin. (1) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei muncii, angajatorul are dreptul să aplice salariatului sancțiuni disciplinare, inclusiv concedierea în cazurile prevăzute de lege. Totodată, aplicarea unei sancțiuni disciplinare presupune existența unei abateri disciplinare și respectarea condițiilor de fond și de procedură prevăzute de legislația muncii.

În speță, legalitatea concedierii depinde, în primul rând, de existența obligației reclamantei de a se prezenta la locul de muncă în perioada pentru care angajatorul a constatat absențele. Or, în condițiile în care reclamanta și-a manifestat în scris intenția de a înceta raporturile de muncă, iar instanța constată caracterul neîntemeiat al refuzului angajatorului de a da curs acestei intenții, absențele ulterioare nu pot fi apreciate în mod automat drept abateri disciplinare, fără examinarea prealabilă a situației juridice a raporturilor de muncă dintre părți.

Instanța, reține de asemenea că angajatorul nu poate invoca propria interpretare a termenului de preaviz pentru a justifica aplicarea unei sancțiuni

disciplinare, fără a demonstra că salariatul avea obligația legală de a continua activitatea în perioada respectivă și că sunt întrunite toate condițiile prevăzute de lege pentru sancționarea acestuia.

În altă ordine de idei, instanța reține că art. 209 din Codul muncii stabilește termenul în care poate fi aplicată sancțiunea disciplinară. Potrivit acestei norme, sancțiunea se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării acesteia, cu excepțiile prevăzute de lege.

Nu în ultimul rând urmează a fi reținut că potrivit art. 208 alin. (2) din Codul muncii, ***în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi 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.*

Din actele prezentate de pârâtă rezultă că absențele reclamantei au fost constatate începând cu data de 22 octombrie 2025, fiind întocmite acte corespunzătoare și pentru datele ulterioare. Cu toate acestea, ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare a fost emis abia la data de 04 decembrie 2025.

Astfel, chiar raportând data emiterii ordinului la actele de constatare din 22 și 24 octombrie 2025, rezultă că sancțiunea disciplinară a fost aplicată după expirarea termenului de o lună prevăzut de art. 209 din Codul muncii, în lipsa unor circumstanțe dovedite care să justifice aplicarea unei excepții legale de la acest termen.

Instanța apreciază că respectarea termenului de aplicare a sancțiunii disciplinare constituie o garanție legală împotriva exercitării arbitrare a prerogativei disciplinare a angajatorului. Nerespectarea acestui termen afectează legalitatea sancțiunii aplicate și nu poate fi înlăturată prin simpla invocare a caracterului repetat al absențelor, în lipsa demonstrării respectării condițiilor prevăzute de lege pentru fiecare faptă imputată.

Prin urmare, instanța constată că pârâta nu a demonstrat respectarea integrală a condițiilor legale necesare aplicării sancțiunii disciplinare sub formă de concediere, iar ordinul nr. 18 din 04 decembrie 2025 urmează a fi anulat ca fiind ilegal.

În ceea ce privește pretenția reclamantei privind constatarea încălcării legislației muncii de către pârâtă prin neacceptarea demisiei, instanța reține că dreptul la demisie reprezintă o expresie a libertății muncii și a dreptului salariatului de a dispune liber de capacitățile sale de muncă. Angajatorul nu poate împiedica exercitarea acestui drept prin impunerea unor condiții suplimentare care nu rezultă din lege sau din contractul individual de muncă, interpretat în conformitate cu normele imperative ale legislației muncii.

În circumstanțele cauzei, instanța constată că pârâta a refuzat să dea curs solicitării reclamantei de a înceta raporturile de muncă la data de 21 octombrie 2025, invocând obligația acesteia de a continua activitatea până la data de 06 noiembrie 2025, fără a ține cont în mod corespunzător de conținutul cererii inițiale și de notificarea ulterioară a reclamantei. Prin urmare, pretenția privind constatarea încălcării legislației muncii urmează a fi admisă.

Referitor la solicitarea reclamantei privind modificarea Formei IRM 19, instanța reține că aceasta urmărește corectarea informațiilor raportate de angajator cu privire la temeiul încetării raporturilor de muncă. Totuși, această pretenție urmează a fi examinată în limitele obiectului acțiunii și ale efectelor juridice ale hotărârii pronunțate. Anularea ordinului de concediere nu echivalează, cu stabilirea tuturor mențiunilor care trebuie operate în documentele de evidență, acestea urmând să corespundă temeiului juridic al încetării raporturilor de muncă stabilit potrivit legii și hotărârii instanței de judecată.

Prin urmare pretenția reclamantei privind obligarea S.R.L. „Paymaster" să modifice Forma IRM 19 (Informație privind stabilirea drepturilor sociale și medicale aferente raporturilor de muncă), prin înlocuirea articolului de eliberare de la locul de muncă, introdus ilegal, și indicarea datelor conform hotărârii instanței de judecată în prezenta cauză, urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

În ceea ce privește pretenția reclamantei privind achitarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă, în mărime de 45 000 lei conform art. 90 alin.(4) din Codul muncii, instanța de judecată va reține următoarele.

Potrivit art. 90 alin. (1) și (4) 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.*

(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu - instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

În continuare, instanța de judecată reține că norma prevăzută la art. 90 alin. (4) din Codul muncii instituie posibilitatea încasării, în locul restabilirii la locul de muncă, a unei compensații suplimentare, cu acordul salariatului, în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale acestuia.

Prin urmare, acordarea compensației suplimentare prevăzute de norma citată presupune, în primul rând, constatarea caracterului nelegitim al concedierii, iar, în al doilea rând, exprimarea voinței salariatului de a nu fi restabilit în funcția deținută, ci de a beneficia de o compensație bănească în acest sens.

La caz, se va reține că potrivit pct. 4.1. din contractul individual de muncă nr. ***** din *****, *„Pentru îndeplinirea obligațiunilor de serviciu prevăzute de*

prezentul Contract, în cazul îndepliniri corespunzătoare a cerințelor Angajatorului, Salariatului primește salariul de funcție în mărime de 15 000 lei (cincisprezece mii MDL NET).”

Totodată, instanța de judecată a constatat caracterul ilegal al ordinului nr. 18 din 04 decembrie 2025 privind concedierea reclamantei, motiv pentru care acesteia îi este recunoscut dreptul la compensația prevăzută de art. 90 alin. (4) din Codul muncii.

Prin urmare, instanța de judecată va dispune încasarea de la S.R.L. „Paymaster” în beneficiul lui Tucan Marianna a unei compensații suplimentare în locul restabilirii la locul de muncă în mărime de 3 salarii medii lunare ale salariatului și anume 45 000 lei.

În ceea ce privește pretenția reclamantei privind încasarea prejudiciului moral, instanța de judecată reține următoarele.

Potrivit art. 2036 alin. (1) din Codul civil, *în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi în alte cazuri prevăzute de lege, instanţa de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparaţia prejudiciului prin plata de despăgubiri.*

Conform art. 2037 alin. (1) și (2) al Codului civil, *mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanţa de judecată în funcţie de caracterul și gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăție a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate.*

(2) Caracterul și gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanţa de judecată, luând în considerare circumstanţele în care a fost cauzat prejudiciul, restrângerea posibilităţilor de viaţă familială și socială, precum și statutul social al persoanei vătămate.

De asemenea potrivit art. 90 alin. (2) lit. c) și alin. (3) din Codul muncii, *repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.*

(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

În speță, instanța a constatat caracterul ilegal al concedierii reclamantei, precum și faptul încălcării legislației muncii de către pârâta S.R.L. „Paymaster” prin neacceptarea demisiei reclamantei Tucan Marianna.

La aprecierea existenței și întinderii prejudiciului moral, instanța a ținut cont de circumstanțele concrete ale cauzei, de durata raporturilor de muncă, de modalitatea în care au încetat acestea, de impactul încetării ilegale a raporturilor de

muncă asupra situației reclamantei, precum și de necesitatea acordării unei compensații echitabile, proporționale cu prejudiciul moral efectiv suferit.

Instanța reține că, în speță, reclamanta a fost concediată în temeiul unei sancțiuni disciplinare a cărei legalitate nu a fost demonstrată de către angajator, în condițiile în care reclamanta își exprimase în scris voința de a înceta raporturile de muncă, iar pârâta a refuzat să dea curs solicitării acesteia. O asemenea conduită a angajatorului a fost de natură să afecteze echilibrul emoțional al reclamantei, să îi provoace o stare de incertitudine cu privire la situația sa profesională și să genereze un sentiment de insecuritate în legătură cu drepturile sale de muncă.

Totodată, instanța nu poate reține în integralitate cuantumul de 20 000 lei solicitat de reclamantă, întrucât prejudiciul moral trebuie raportat la circumstanțele concrete ale cauzei, la gravitatea încălcării constatate și la caracterul rezonabil și echitabil al despăgubirii.

În acest sens, instanța apreciază că acordarea unui prejudiciu moral în cuantum echivalent cu un salariu mediu lunar al reclamantei constituie o compensație echitabilă și proporțională cu prejudiciul moral constatat, fără a avea caracter excesiv sau punitiv.

Prin urmare, pretenția reclamantei privind repararea prejudiciului moral urmează a fi admisă parțial, prin încasarea de la S.R.L. „Paymaster" în beneficiul lui Tucan Marianna a unei despăgubiri morale în cuantum de un salariu mediu lunar al salariatului, iar în rest aceasta urmând a fi respinsă ca neîntemeiată.

În partea ce ține de pretenția privind compensarea cheltuielilor judiciare, instanța de judecată reține că, potrivit art. 90 alin. (2) lit. b) din Codul muncii, *repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.).*

Potrivit art. 82 din Cod de procedură civilă, *cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru şi cheltuielile de judecare a cauzei.*

Potrivit art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, *instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut câştig 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 pârâtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.*

Prin urmare instanța de judecată consideră necesar de a încasa din contul pârâtei S.R.L. „Paymaster" în contul reclamantei Tucan Marianna taxa de timbru în sumă de 200 lei și cheltuielile de traducere a înscrisurilor în sumă de 1 000 lei.

În ceea ce privește solicitarea reclamantei de încasare a cheltuielilor suportate pentru întocmirea procurii, în cuantum de 290 lei, instanța reține că la materialele cauzei nu a fost anexat niciun bon de plată sau alt înscris confirmativ care să ateste

achitarea sumei respective pentru autentificarea și legalizarea procurii nr. 2-2279 din 24.04.2026. Prin urmare cerința reclamantei în acest sens urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

În continuare, potrivit art. 98 alin.(1) Cod de procedură civilă, *cheltuielile aferente judecării cauzei, suportate de instanţa judecătorească, precum şi taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la pârât proporţional părţii admise din acţiune dacă pârâtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată. În acest caz, taxa de timbru se încasează în contul instanței judecătorești de la pârât, dacă pârâtul nu este scutit de plata acesteia.*

Ținând cont de prevederile legale menționate, instanța de judecată consideră necesar de a încasa din contul S.R.L. „Paymaster" în beneficiul statului, taxa de stat în sumă de 2 599,96 lei, de a cărei plată reclamanta este scutită prin efectul Legii.

În corespundere cu art. 256 alin. (1) lit. b) Cod de procedură civilă, *urmează a fi executate imediat ordonanţa sau hotărârea judecătorească prin care pârâtul este obligat la plata salariului şi a altor drepturi ce decurg din raporturi de muncă, precum şi a indemnizaţiilor prevăzute de statutul şomerilor, în mărimea unui salariu mediu.*

Având în vedere circumstanțele de fapt constatate, probele administrate și dispozițiile legale incidente, instanța concluzionează că cererea de chemare în judecată înaintată de Tucan Marianna împotriva S.R.L. „Paymaster" cu privire la anularea ordinului de concediere și încasarea prejudiciului cauzat este întemeiată și urmează a fi admisă parțial.

În conformitate cu art. 94, 98, 238-241, 256 Cod de procedură civilă, instanța de judecată,

hotărăște:

Cererea de chemare în judecată înaintată de Tucan Marianna împotriva S.R.L. „Paymaster" cu privire la anularea ordinului de concediere și încasarea prejudiciului cauzat, se admite parțial.

Se anulează ordinul nr. 18 din 04 decembrie 2025 cu privire la sancțiunea disciplinară sub formă de concediere emis de S.R.L. „Paymaster", ca fiind ilegal.

Se constată faptul încălcării legislației muncii de către pârâta S.R.L. „Paymaster" prin neacceptarea demisiei reclamantei Tucan Marianna.

Se încasează din contul S.R.L. „Paymaster" (IDNO 1013600034592, cu sediul în mun. Chișinău, str. Aleea Gării, 42) în beneficiul lui Tucan Marianna (a.n. *****, IDNP *****) compensația în locul restabilirii la locul de muncă în mărime de 45 000 (patruzeci și cinci mii) lei.

Se încasează din contul S.R.L. „Paymaster” în beneficiul lui Tucan Marianna prejudiciul moral în cuantum de un salariu mediu lunar al salariatului, taxa de timbru în sumă de 200 (două sute) lei și cheltuieli de traducere a înscrisurilor în sumă de 1 000 (una mie) lei.

În rest, pretențiile reclamantei Tucan Marianna, se resping ca neîntemeiate.

Se încasează din contul S.R.L. „Paymaster” (IDNO 1013600034592, cu sediul în mun. Chișinău, str. Aleea Gării, 42) în beneficiul statului, taxa de stat în sumă de 2 599,96 (două mii cinci sute nouăzeci și nouă lei, 96) lei, de a cărei plată reclamanta este scutită prin efectul Legii.

Hotărârea, în partea încasării unui salariu mediu, se execută imediat în termen de 15 zile de la pronunțarea hotărârii judecătorești iar după expirarea acestui termen, creditorul poate solicita executarea silită în condiţiile Codului de executare, în rest, hotărârea se execută benevol, în modul stabilit de lege, în termen de 15 zile după ce rămâne definitivă, iar după expirarea acestui termen, creditorul poate solicita executarea silită în condiţiile Codului de executare.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la pronunțarea dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chișinău (sediul Centru).

Președintele ședinței,
Judecător Guzun Corneliu

Copia corespunde originalului