Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Centru, judecător Georgeta Grozav
Dosarul nr. 2a-55/25 (2-23114373-02-2a-09012025)

D E C I Z I E

3 decembrie 2025 mun. Chișinău

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

În componența din:
Președintele ședinței, judecătorul Valeriu Arhip
Judecătorii Nicolae Ghedrovici și Diana Corlăteanu
Grefierii Sofia Mitcov și Irina Barbuța
Interpretul Diana Guzun

examinând în ședință de judecată publică, în limba română, cererea de apel declarată de SRL „Pixmania", reprezentată de avocatul Vasilachi Alexandru,

împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 29 octombrie 2024, prin care a fost admisă parțial acțiunea,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată înaintată de Vișțac Andrei împotriva SRL „Pixmania" cu privire la anularea ordinului de concediere, anularea proceselor – verbale şi actelor de constatare a absenței, încasarea restanței la plata salariului și a dobânzilor de întârziere pentru absența forțată de la locul de muncă, încasarea despăgubirii în locul restabilirii la locul de muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

A C O N S T A T A T :

Circumstanțele cauzei:

La 4 august 2023, Vișțac Andrei a depus cerere de chemare în judecată împotriva SRL „Pixmania" prin care a solicitat anularea ordinului de concediere nr. 16/05 din 16 mai 2023; încasarea din contul pârâtului SRL „Pixmania" a salariului pentru absența forțată de la muncă, începând cu 16 mai 2023 și până la data pronunțării hotărârii de judecată, luând în calcul salariu mediu lunar în mărime de 2 753,33 de dolari SUA; încasarea despăgubirii în locul restabilirii la

locul de muncă în mărime de 3 salarii medii lunare, echivalentul a 8 259,99 de dolari SUA; încasarea restanței salariale acumulată în perioada lunilor septembrie 2022 - mai 2023, în mărime de 15 682,09 de dolari SUA; încasarea dobânzii de întârziere a plății salariului, acumulată în perioada lunilor septembrie 2022-mai 2023, în mărime de 1 609,17 de dolari SUA; încasarea prejudiciului moral în mărime de 3 salarii medii lunare, echivalentul a 8 259,99 de dolari SUA și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamantul a invocat că, la 1 septembrie 2022 a fost semnat contractul individual de muncă nr. 60p cu SRL „Pixmania" pe o perioadă nedeterminată.

În temeiul pct. 6 din contract s-a convenit că remunerația muncii, se stabilește prin salariu tarifar lunar - 16,5 dolari SUA per oră. La pct. 12 din contract s-a stipulat că regimul de muncă este de 40 ore săptămânal, astfel, că în lunile cu 22 zile lucrătoare, salariul lunar tarifar constituia 2.904 dolari SUA, iar, conform prevederilor contractului individual de muncă, dar și a fișei de funcție, nu este specificat locul unde salariatul urmează să-și îndeplinească obligațiunile de serviciu și nu este menționat că locul de muncă este la sediul angajatorului.

A menționat că în baza înțelegerii părților chiar de la momentul semnării contractului și-a îndeplinit obligațiile de muncă de la domiciliu, folosind calculatorul personal și resursa personală de internet. Sarcinile de muncă le primea la poșta de serviciu și în chat-ul de lucru.

Iar, faptul că angajatorul a stabilit pentru salariat anume munca de la distanță, servește ca probă că nici în contractul individual de muncă și nici în fișa funcției, nu este indicat programul de muncă, nu este indicată ora la care începe munca și ora la care se termină programul de muncă, fiind un program liber, la alegerea angajatului, dar cu o durată de 8 ore zilnic.

Vișțac Andrei a invocat că, din luna septembrie 2022 și până la începutul lunii februarie 2023, a îndeplinit obligațiile de muncă la distanță, iar angajatorul nu a avut careva pretenții față de acest regim de muncă la domiciliu.

Ulterior, relațiile cu angajatorul s-au înrăutățit considerabil, după ce în luna februarie, anul 2023, a început să aibă obiecții că salariul nu îi este plătit în volum deplin, la condițiile negociate la data semnării contractului.

Cu toate acestea, ultimul a continuat să fie la muncă online, în fiecare zi câte 8 ore, fiind gata să îndeplinească orice sarcină de serviciu la prima solicitare din partea angajatorului.

A relevat că după ce a început să își exprime nemulțumirea, o perioadă de timp angajatorul i-a blocat accesul la chat-ul de lucru, la poșta de serviciu, l-a limitat în realizarea sarcinilor, iar în colectiv se simțea neglijat. Despre lipsa accesului la poșta de lucru a comunicat conducerii întreprinderii în chat-ul de serviciu.

Reclamantul a relatat că, la 2 mai 2023, a primit din partea angajatorului o ofertă ca între părți să se reperfectare un nou contract individual de muncă, pe o perioadă determinată, începând cu 2 mai 2023 până la 31 decembrie 2023, cu 20 de ore săptămânal și aceleași condiții de muncă la distanță, cu salarizarea pe oră de 16,5 dolari SUA, în schimb, de la el se cerea să scrie o cerere de demisie, iar în așa mod precedentul contract nr. 60p din 1 septembrie 2022 să fie încetat.

Au convenit cu angajatorul că are nevoie de mai mult timp pentru a analiza oferta, iar într-un final s-a stabilit că angajatul se va prezenta la 16 mai 2023 la sediul companiei, pentru a negocia direct condițiile noului contract. Între timp, în perioada 2 mai 2023 - 15 mai 2023, a continuat să-și îndeplinească sarcinile de muncă conform sarcinilor atribuite de angajator.

Vișțac Andrei a indicat că, la 15 mai 2023, a expediat prin poștă cu aviz recomandat cerere prealabilă către SRL „Pixmania" prin care și-a exprimat nemulțumirea cu privire la comportamentul angajatorului din ultima perioadă și a solicitat ca să fie asigurat cu condiții de muncă, să fie făcută plata restanței la salariu pentru lunile septembrie 2022 -martie 2023 în mărime de 14 800,99 de dolari SUA și dobânda de întârziere în mărime de 769,84 dolari SUA.

Ulterior, la 16 mai 2023, reclamantul s-a prezentat la sediul angajatorului pentru a negocia propunerea de încheiere a unui contract pe o perioadă determinată, până la 31 decembrie 2023.

Astfel, în timpul negocierilor, angajatorul i-a propus în locul semnării noului contract, achitarea restanței salariale doar în mărime de 3 125 de dolari SUA.

Din motiv că părțile nu au ajuns la o înțelegere, s-a convenit că reclamantul urmează să ofere un răspuns definitiv la 17 mai 2023, însă, în aceeași zi, reclamantul a refuzat noua propunere, motivând că aceasta este mult mai dezavantajoasă decât condițiile din contractul individual de muncă din 1 septembrie 2022 și faptul că angajatorul a acceptat să plătească doar parțial restanța salarială.

Reclamantul a relatat că, la 19 mai 2023, angajatorul i-a blocat total accesul la poșta de serviciu și la chat-ul de lucru.

Ulterior, la 31 mai 2023, a aflat că la 16 mai 2023 a fost emis ordinul nr. 16/05 prin care angajatorul a decis să desfacă contractul individual de muncă nr. 60p din 1 septembrie 2022, începând cu aceeași dată - 16 mai 2023, din motiv că ar fi lipsit nemotivat de la lucru 4 ore consecutive în perioada 2 mai 2023 - 15 mai 2023.

Astfel, la 4 iulie 2023 a expediat în adresa pârâtului o somație prealabilă repetată prin care a solicitat achitarea restanței salariale pentru munca prestată în perioada lunilor septembrie 2022 - mai 2023, în sumă totală de 15 682,095 de dolari SUA, achitarea dobânzii legale de întârziere a plății salariului lunar, calculată pentru lunile septembrie 2022 - mai 2023 și până la ziua de 4 iulie 2023,

în sumă totală de 1 409,39 de dolari SUA; anularea ordinului de concediere nr. 16/05 din 16 mai 2023; în locul restabilirii la locul de muncă, achitarea despăgubirii în mărime de 3 salarii medii de funcție, echivalentul a 8 259,99 de dolari SUA, achitarea prejudiciului moral cauzat prin concediere ilegală, în mărime de 3 salarii medii de funcție, echivalentul a 8.259,99 dolari SUA; compensarea cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 8 000 de lei și prezentarea în termen de cel mult 10 zile de la primirea somației a extrasului contabil cu toate plățile salariale achitate pentru perioada lunilor septembrie 2022 - mai 2023, copia procesului-verbal din 15 mai 2023 privind lipsa nemotivată de la locul de muncă. Somația a fost recepționată de către pârât la 7 iulie 2023, însă nu a oferit niciun răspuns.

Referitor la solicitarea privind încasarea restanței salariale și a dobânzii legale pentru întârziere, reclamantul a indicat că, conform pct. 6 din contractul nr. 60p din 1 septembrie 2022, remunerarea muncii - salariul tarifar calculat lunar - 16,5 dolari SUA per oră, achitarea în MDL, la cursul comercial al băncii comerciale la care se deservește întreprinderea, în ziua achitării.

Conform pct. 12 din contract, regimul de muncă de 40 ore pe săptămână. În lunile cu 22 zile lucrătoare, salariul lunar tarifar constituia 2 904 de dolari SUA, media lunară a salariului fiind de aproximativ 2 753,33 de dolari SUA.

Astfel, reclamantul a invocat că, angajatorul la momentul depunerii cererii de chemare în judecată datora acestuia o restanță la salariu, acumulată pentru lunile septembrie 2022 - mai 2023 în mărime de 15.682,09 dolari SUA, iar pentru întârzierea plății salariului, îi datora suma de 1.609,17 dolari SUA cu titlu de dobândă de întârziere, pentru perioada 15 octombrie 2022 - 04 august 2023.

Cu referire la cerința de anulare a ordinului de concediere, reclamantul a invocat că, ordinul a fost emis la 16 mai 2023 și i-a fost adus la cunoștință la 31 mai 2023. Consideră că ordinul de concediere este ilegal, deoarece la baza emiterii acestuia, angajatorul a pus o situație care de fapt nu a existat.

Respectiv, în perioada 2 mai 2023 - 16 mai 2023, nu a absentat de la locul de muncă, ba din contra și-a îndeplinit sarcinile de muncă de la distanță. Or, în contractul individual de muncă și în fișa funcției, nu s-a stabilit expres locul exercitării obligațiilor de muncă la sediul companiei SRL „Pixmania”.

Totodată, a indicat că, conform înțelegerii părților, dat fiind faptul că specificul muncii Designer Grafică prevede posibilitatea îndeplinirii muncii la distanță, nefiind necesară prezența fizică într-un anumit birou, cu consimțământul angajatorului, și-a exercitat munca la distanță, de la domiciliu, folosind calculatorul și resursa personală de internet. La fel, nici contractul individual de muncă și nici fișa funcției nu prevăd un grafic de lucru cu specificarea exactă a orei la care se începe lucru și nici ora la care se termină programul de muncă. Angajatorul nu putea să îl concedieze în baza motivului neprezentării nemotivate la locul de

muncă pentru o perioadă timp de 4 ore consecutive, din motiv că conform prevederilor contractului individual de muncă și fișei de funcție, nu avea obligația de a se prezenta fizic la sediul companiei.

Mai mult decât atât, este falsă motivarea precum că în perioada 2 mai 2023 și până la 16 mai 2023 ar fi absentat fără motiv de la lucru, or în această perioadă și-a îndeplinit mereu obligațiile la distanță, activând de la domiciliu, iar o dovadă în acest sens sunt mail-urile primite pe poșta de serviciu și discuția din chat cu administratorul Dionis Raileanu în perioada 2 mai 2023 - 16 mai 2023, de unde rezultă clar că era implicat în realizarea sarcinilor de serviciu.

Vișțac Andrei a menționat că, ordinul de concediere nu a fost emis cu adevărat la 16 mai 2023, ci la o dată ulterioară, după ce angajatorul a primit cererea prealabilă din 17 mai 2023, or acesta s-a prezentat la 16 mai 2023 la sediul companiei, însă atunci s-a discutat doar despre condițiile semnării unui nou contract pe o perioadă determinată.

Cu referire la cerința privind încasarea unei despăgubiri în mărime de 3 salarii medii lunare, reclamantul a invocat că, având în vedere că ordinul de concediere este ilegal, angajatorul este obligat să îl restabilească în aceeași funcție sau într-o alta echivalentă.

Luând în considerație comportamentul angajatorului și relațiile ostile existente între ei, este conștient că nu va putea lucra în condiții normale, motiv din care nu dorește restabilirea la locul de muncă și optează pentru încasarea unei despăgubiri în mărime de 3 salarii lunare în locul restabilirii, în conformitate cu art. 90 alin. (4) din Codul muncii.

De asemenea, referitor la solicitarea privind încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, reclamantul a invocat că, prin concedierea ilegală i-a fost afectată grav reputația profesională, a avut sentimente de anxietate, frustrare, disconfort și efecte negative asupra sănătății ca rezultat al concedierii.

Astfel, consideră justificată acordarea unui prejudiciu moral în mărime de 3 salarii medii de funcție.

Cu referire la cheltuielile de judecată în mărime de 8 000 lei, a menționat că au fost achitate avocatului, fapt confirmat prin bonul de plată.

La 15 decembrie 2023, avocatul Chiriac Nicolae, în interesele reclamantului Vișțac Andrei a depus **cerere privind majorarea pretențiilor**, prin care suplimentar a majorat dobânda legală de întârziere. (f.d. 107, Vol. I)

La 14 martie 2024, avocatul Chiriac Nicolae în interesele reclamantului Vișțac Andrei a înaintat o altă **cerere de majorare a pretențiilor**. (f.d. 185)

Ulterior, la 23 mai 2024, avocatul Chiriac Nicolae în interesele reclamantului Vișțac Andrei a depus cerere de majorare a pretențiilor, prin care a susținut integral cererea de chemare în judecată depusă de 4 august 2023 și a majorat dobânda legală de întârziere pentru plata restanței salariale cu 413,70 de dolari SUA,

constituind la data înaintării cererii, suma de 3 433,18 de dolari SUA, precum și anularea proceselor-verbale și actelor privind consemnarea lipsei nemotivate de la locul de muncă.

În susținerea cererii de majorare, a indicat că, reclamantul în ședința de judecată din 14 martie 2024 a aflat despre emiterea de către angajator a proceselor-verbale verbale și actelor privind consemnarea lipsei nemotivate de la locul de muncă din 15 septembrie 2022, 16 septembrie 2022, 21 septembrie 2022, 23 septembrie 2022, 30 septembrie 2022, 6 octombrie 2022, 14 octombrie 2022, 19 octombrie 2022, 28 octombrie 2022, 11 noiembrie 2022, 24 noiembrie 2022, 9 decembrie 2022, 6 ianuarie 2023, 13 ianuarie 2023, 20 ianuarie 2023, 27 ianuarie 2023, 3 februarie 2023, 10 februarie 2023, 17 februarie 2023, 24 februarie 2023, 3 martie 2023, 7 martie 2023, 10 martie 2023, 17 martie 2023, 24 martie 2023, 21 aprilie 2023, 28 aprilie 2023, 5 mai 2023, 12 mai 2023.

Consideră că respectivele procese-verbale și acte de constatare a lipsei de la locul de muncă sunt fictive, contravin ordinii publice, respectiv sunt nule.

De asemenea, a indicat că, angajatorul la baza emiterii actelor respective a pus o situație de fapt care nici nu a existat, salariatul în perioada indicată nu a absentat de la locul de muncă, ba din contra și-a îndeplinit sarcinile de muncă de la distanță așa cum a fost înțelegerea părților. Or, așa cum rezultă din prevederile contractului individual de muncă din 1 septembrie 2022 și fișa funcției, dar și din capturile de ecran din 1 septembrie 2022 ora 04:17 pm, angajatorul nu a stabilit expres că locul exercitării obligațiilor de muncă este la sediul companiei SRL „Pixmania”, dar a acceptat ca salariatul să lucreze de la distanță, de acasă, astfel că nu putea fi constatată absența nemotivată de la locul de muncă pe adresa din mun. Chișinău, str. Moara Roșie nr. 2/4, of. 1,77.

Totodată, a invocat că, este falsă motivarea precum că salariatul în perioada 2 mai 2023 - 16 mai 2023 ar fi absentat fără motiv de la lucru, or, în această perioadă acesta și-a îndeplinit mereu obligațiile de la distanță, activând de la domiciliu, iar o dovadă în acest sens sunt emailurile primite pe poșta de serviciu și discuția din chat cu administratorul Dionis Raileanu în perioada 2 mai 2023 - 16 mai 2023, de unde rezultă că reclamantul era implicat în realizarea sarcinilor de serviciu.

A indicat că, toate procesele-verbale sunt întocmite în zilele de miercuri, joi și vineri, iar actele privind consemnarea lipsei nemotivate de la locul de muncă sunt întocmite în zilele de vineri și o zi de marți, cu scopul de a crea aparența legalității actelor, însă, nici unul din procesele- verbale și actele de constatare nu au fost ștampilate de către SRL „Pixmania”, iar, trăsătura comună a tuturor celor 29 de procese-verbale și acte de constatare este că toate au fost scrise cu aceeași aranjare în pagină, având o greșeală comună în toate, și anume cuvântul „munca” este scris gramatical greșit, fără diacritice. În cazul în care salariatul într-adevăr ar fi absentat de la serviciu atâtea zile, atunci angajatorul putea să îl elibereze din funcție încă în

luna septembrie 2022, dar nu să îi achite salariul pentru luna septembrie și lunile următoare, apoi să îl mențină la lucru încă 7 luni de zile, neglijând absentarea continuă a salariatului de la locul de muncă, după cum rezultă din actele prezentate.

În final, reclamantul a solicitat anularea ordinului de concediere nr. 16/05 din 16 mai 2023, anularea proceselor – verbale și acte de constatare a absenței, încasarea din contul pârâtului SRL „Pixmania" a salariului pentru absența forțată de la muncă, începând cu 16 mai 2023 și până la data pronunțării hotărârii de judecată, luând în calcul salariu mediu lunar în mărime de 2 753,33 de dolari SUA, încasarea despăgubirii în locul restabilirii la locul de muncă în mărime de 3 salarii medii lunare, echivalentul a 8 259,99 de dolari SUA, încasarea restanței salariale acumulată în perioada lunilor septembrie 2022-mai 2023, în mărime de 15 682,09 de dolari SUA, încasarea dobânzii de întârziere a plății salariului, acumulată în perioada lunilor septembrie 2022-mai 2023, în mărime de 3 433,18 de dolari SUA, încasarea prejudiciului moral în mărime de 3 salarii medii lunare, echivalentul a 8 259,99 de dolari SUA și compensarea cheltuielilor de judecată (f.d. 24-33, vol. II).

Prin referința depusă la 14 martie 2024, SRL „Pixmania" a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată. (f.d. 134-139, Vol. I)

Poziția instanței de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 29 octombrie 2024 a fost admisă parțial cererea de chemare în judecată.

S-a anulat ordinul nr. 16/05 din 16 mai 2023 emis de SRL „Pixmania" cu privire la concedierea lui Vișstac Andrei, pentru absența nemotivată de la locul de muncă timp de 4 ore consecutive în temeiul lit. h) alin. (1) art. 86 Codul Muncii.

S-au anulat Procesele – Verbale privind consemnarea lipsei nemotivate de la locul de muncă din: 15 septembrie 2022; 16 septembrie 2022; 21 septembrie 2022; 23 septembrie 2022; 30 septembrie 2022; 6 octombrie 2022; 14 octombrie 2022; 19 octombrie 2022; 28 octombrie 2022; 11 noiembrie 2022; 24 noiembrie 2022 și 9 decembrie 2022.

S-au anulat Actele privind lipsa nemotivată de la locul de muncă din: 6 ianuarie 2023; 13 ianuarie 2023; 20 ianuarie 2023; 27 ianuarie 2023; 3 februarie 2023; 10 februarie 2023; 17 februarie 2023; 24 februarie 2023; 3 martie 2023; 7 martie 2023; 10 martie 2023; 17 martie 2023; 24 martie 2023; 21 aprilie 2023; 28 aprilie 2023; 5 mai 2023 și 12 mai 2023.

S-a încasat de la SRL „Pixmania" în beneficiul lui Vișstac Andrei, restanța salarială acumulată în perioada lunilor septembrie 2022 – mai 2023, în mărime de 14 922,72 de dolari SUA ute douăzeci și doi dolari SUA și șaptezeci și doi cenți), convertiți în lei moldovenești la data executării hotărârii conform cursului oficial al BNM.

S-a încasat de la SRL „Pixmania” în beneficiul lui Vișțac Andrei, plata salariului în mărime de 12 salarii medii lunare, cu titlu de salariu pentru absență forțată de la muncă pentru perioada începând din 16 mai 2023, reieșind din salariul mediu lunar în mărime de 2 753,33 de dolari SUA, echivalentul a 33 039,96 de dolari SUA i) convertiți în lei moldovenești la data executării hotărârii conform cursului oficial al BNM, cu calcularea și reținerea sumelor obligatorii la bugetul public și bugetul asigurărilor sociale.

S-a încasat de la SRL „Pixmania” în beneficiul lui Vișțac Andrei, compensația în mărime de 3 salarii medii lunare, echivalentul sumei de 8 259,99 de dolari SUA convertiți în lei moldovenești la data executării hotărârii conform cursului oficial al BNM, în locul restabilirii la locul de muncă.

S-a încasat de la SRL „Pixmania” în beneficiul lui Vișțac Andrei, prejudiciul moral cauzat ca urmare a concedierii ilegale, în mărime de 3 salarii medii lunare, echivalentul sumei de 8 259,99 de dolari SUA convertiți în lei moldovenești la data executării hotărârii conform cursului oficial al BNM.

S-a încasat de la SRL „Pixmania” în beneficiul lui Vișțac Andrei, cheltuielile pentru asistență juridică în mărime de 11 100 de lei.

S-a încasat de la SRL „Pixmania” în beneficiul Statului, taxa de stat în mărime de 26.744,86 de lei.

Solicitarea apelantului:

Invocând dezacordul cu hotărârea instanței, la 12 noiembrie 2024, SRL „Pixmania”, reprezentată de Alexandru Vasilachi, a depus apel nemotivat împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 29 octombrie 2024, solicitând casarea acesteia cu emiterea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii.

Respectarea termenului de declarare a apelului.

În conformitate cu art. 362 alin. (1) Cod de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.

În speță s-a stabilit că, dispozitivul hotărârii Judecătoriei Chișinău sediul Centru a fost pronunțat în ședință de judecată publică la 29 octombrie 2024, iar apelul nemotivat a fost depus la 12 noiembrie 2024, în interiorul termenului legal de 30 de zile.

Argumentele părților.

La 21 ianuarie 2025, SRL „Pixmania” a depus cererea de apel motivat împotriva hotărârii instanței de fond, solicitând casarea integrală a acesteia cu emiterea unei noi hotărâri de respingere integrală a cererii de chemare în judecată.

În motivarea apelului a indicat că instanța de fond eronat a concluzionat asupra pricinii, totodată constatările acesteia ar fi în contradicție, în condițiile în care pe de o parte stabilește lipsa unui grafic de muncă, stabilește lipsa condițiilor privitoare la locul desfășurării activității, menționează despre stabilirea unui salariu

calculat per oră de muncă, însă în hotărâre se expune în sensul stabilirii salariului lunar.

Consideră apelantul că instanța de fond a admis mai multe contradicții la argumentarea hotărârii, or, circumstanțele invocate de către instanță sunt combătute prin materialele cauzei.

Mai mult, a menționat că însăși intimatul a confirmat faptul că timp de circa 2 luni de zile nu a lucrat, iar aceste aspecte nu au fost reținute de către instanță, or, este evidentă atât lipsa de la muncă, cât și existența temeiurilor de eliberare din funcție.

La fel, a menționat că a fost respectată și procedura în ce privește eliberarea din funcție, or, intimatului Andrei Vișтac i-a fost acordată posibilitatea de a prezenta explicații în ce privea absența acestuia de la muncă, fiind invitat la sediul companiei, însă acesta nu a dat curs solicitărilor de prezentare a explicațiilor.

Consideră apelanta că în privința lui Andrei Vișтac au fost respectate garanțiile legale până la eliberarea din funcție, mai mult, însăși angajatorul a dat dovadă de bună credință și nu a făcut uz de dreptul său de eliberare din funcție la o primă încălcare din partea lui Andrei Vișтac.

La fel, consideră eronată abordarea instanței de fond în ce vizează obligativitatea întocmirii unui proces verbal privind refuzul intimatului de a semna actul, or, acest fapt ar reprezenta o formalitate excesivă, în contextul în care refuzul a fost contrasemnat, chiar și dacă este menționat în actul contestat.

Reiterează apelantul argumentele invocate în referința depusă, menționând totodată că instanța nu a argumentat lipsa temeiniciei acestor argumente, or, circumstanțele de fapt și de drept denotă că față de Andrei Vișтac nu au fost admise încălcările garanțiilor și drepturilor acestuia la eliberarea din funcție, iar prima instanță în mod eronat a concluzionat asupra cauzei.

Poziția părților în cadrul ședinței de judecată.

Reprezentantul apelantului, SRL „Pixmania”, avocatul Vasilachi Alexandru a solicitat admiterea cererii de apel în sensul formulat.

Intimatul Vișтac Andrei și avocatul acestuia Chiriac Nicolae în ședința instanței de apel a solicitat respingerea cererii de apel, menținerea hotărârii primei instanțe.

Aprecierea instanței de apel.

Analizând legalitatea și temeinicia hotărârii contestate, prin prisma argumentelor invocate în cererea de apel, în raport cu materialele dosarului, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru consideră cererea de apel este întemeiată și urmează a fi admisă, cu casarea hotărârii primei instanțe din motivele ce succed.

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

Conform art.117 alin. (1), (2) Cod de procedură civilă, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile și obiecțiile părților, precum și altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei. În calitate de probe în cauze civile se admit elementele de fapt constatate din explicațiile părților și ale altor persoane interesate în soluționarea cauzei, din depozițiile martorilor, din înscrisuri, probe materiale, înregistrări audio-video, din concluziile experților.

Prin prisma art. 118 alin.(1) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel, iar în corespundere cu art. 121 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.

Aderent, în sensul art. 130 alin.(1)-(4) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Niciun fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea cauzei. Ca rezultat al aprecierii probelor, instanța judecătorească este obligată să reflecte în hotărâre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe și respingerea altor probe, precum și argumentarea preferinței unor probe față de altele.

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

La rândul său, art. 239 Cod de procedură civilă stabilește că, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță şi pe probele cercetate în ședință de judecată.

Din conținutul celor relatate Colegiul civil reține că, sarcina instanței de apel derivă reieșind din dispozițiile art. 373 alin.(1), (2), (5) Cod de procedură civilă, în condițiile în care instanța de fond a soluționat fondul cauzei, cu expunerea

argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acțiunii în raport cu concluziile reținute de către aceasta.

În acord cu art. 5 lit. m) din Codul muncii, fiecare salariat are dreptul la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii; la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte normative.

În sensul 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.

În corespundere cu art. 355 alin. (1)-(5) din Codul muncii, cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată: a) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului. Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(l) pot fi repuse în termen de instanța de judecată. Instanța de judecată va convoca părțile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii. Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă. Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

În temeiul art. 89 alin. (2) din Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

Norma cuprinsă la art. 45 Codului muncii, enunță că, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, potrivit căreia salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

În conjunctura art. 81 alin.(1)-(3) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310); a [1]) prin acordul scris al părților (art.82 [1]); b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și ***86***). În toate cazurile menționate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Piesele dosarului atestă că, la **1 septembrie 2022**, în temeiul contractului individual de muncă, încheiat între SRL „Pixmania” și Andrei Vițac, ultimul a fost **angajat în calitate de** designer grafică în cadrul SRL „Pixmania”, pe o durată nedeterminată. (f.d. 26-27, Vol. I)

În acord cu pct. 6 din contractul individual de muncă din 1 septembrie 2022, remunerarea muncii - salariul tarifar calculat lunar este de 16,5 dolari SUA per oră, achitarea în MDL, la cursul comercial al băncii comerciale la care se deservește întreprinderea în ziua achitării. (f.d. 26-27, Vol. I)

În temeiul pct. 12-13 ale aceluiași contract (f.d. 26-27, Vol. I), precum și fișa postului (f.d. 28-30, Vol. I), a fost stabilit salariatului regimul de muncă de **40 ore pe săptămână, 8 ore pe zi**, cu un program de muncă de luni până vineri și **pauza de masă o oră pe zi**.

Conform proceselor-verbale din 15 septembrie 2022; 16 septembrie 2022; 21 septembrie 2022; 23 septembrie 2022; 30 septembrie 2022; 6 octombrie 2022; 14 octombrie 2022; 19 octombrie 2022; 28 octombrie 2022; 11 noiembrie 2022; 24 noiembrie 2022 și 9 decembrie 2022 întocmite de SRL „Pixmania” **se constată lipsa nemotivată a salariatului Vițac Andrei de la locul de muncă. (f.d. 140-151, Vol. I)**

La fel, **lipsa nemotivată de la locul de muncă este confirmată și de actele din 6 ianuarie 2023; 13 ianuarie 2023; 20 ianuarie 2023; 27 ianuarie 2023; 3 februarie 2023; 10 februarie 2023; 17 februarie 2023; 24 februarie 2023; 3 martie 2023; 7 martie 2023; 10 martie 2023; 17 martie 2023; 24 martie 2023; 21 aprilie 2023; 28 aprilie 2023; 5 mai 2023 și 12 mai 2023 întocmite de SRL „Pixmania”. (f.d. 152-168, Vol. I)**

Iar, **la 16 mai 2023**, SRL „Pixmania” a emis **ordinul nr. 16/05**, în temeiul căruia **Andrei Vițac a fost eliberat din funcția** de designer grafică în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, ordinul fiind adus la

cunoștința lui Andrei Vișтac la 31 mai 2023, fapt confirmat prin actele anexe. (f.d. 178, Vol. I)

La 4 august 2023, Vișтac Andrei a depus cerere de chemare în judecată împotriva SRL „Pixmania" prin care a solicitat anularea ordinului de concediere nr. 16/05 din 16 mai 2023; încasarea din contul pârâtului SRL „Pixmania" a salariului pentru absența forțată de la muncă, începând cu 16 mai 2023 și până la data pronunțării hotărârii de judecată, luând în calcul salariu mediu lunar în mărime de 2 753,33 de dolari SUA; încasarea despăgubirii în locul restabilirii la locul de muncă în mărime de 3 salarii medii lunare, echivalentul a 8 259,99 de dolari SUA; încasarea restanței salariale acumulată în perioada lunilor septembrie 2022 - mai 2023, în mărime de 15 682,09 de dolari SUA; încasarea dobânzii de întârziere a plății salariului, acumulată în perioada lunilor septembrie 2022-mai 2023, în mărime de 1 609,17 de dolari SUA; încasarea prejudiciului moral în mărime de 3 salarii medii lunare, echivalentul a 8 259,99 de dolari SUA și compensarea cheltuielilor de judecată.

La 15 decembrie 2023, avocatul Chiriac Nicolae, în interesele reclamantului Vișтac Andrei a depus **cerere privind majorarea pretențiilor**, prin care suplimentar a majorat dobânda legală de întârziere. (f.d. 107, Vol. I)

La 14 martie 2024, avocatul Chiriac Nicolae în interesele reclamantului Vișтac Andrei a înaintat o altă **cerere de majorare a pretențiilor**. (f.d. 185)

Ulterior, la 23 mai 2024, avocatul Chiriac Nicolae în interesele reclamantului Vișтac Andrei a depus cerere de majorare a pretențiilor, prin care a susținut integral cererea de chemare în judecată depusă de 4 august 2023 și a majorat dobânda legală de întârziere pentru plata restanței salariale cu 413,70 de dolari SUA, constituind la data înaintării cererii, suma de 3 433,18 de dolari SUA, precum și anularea proceselor-verbale și actelor privind consemnarea lipsei nemotivate de la locul de muncă. (f.d. 24-33, vol. II).

Prin referința depusă la 14 martie 2024, SRL „Pixmania" a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată. (f.d. 134-139, Vol. I)

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 29 octombrie 2024 a fost admisă parțial cererea de chemare în judecată.

S-a anulat ordinul nr. 16/05 din 16 mai 2023 emis de SRL „Pixmania" cu privire la concedierea lui Vișтac Andrei, pentru absența nemotivată de la locul de muncă timp de 4 ore consecutive în temeiul lit. h) alin. (1) art. 86 Codul Muncii.

S-au anulat Procesele – Verbale privind consemnarea lipsei nemotivate de la locul de muncă din: 15 septembrie 2022; 16 septembrie 2022; 21 septembrie 2022; 23 septembrie 2022; 30 septembrie 2022; 6 octombrie 2022; 14 octombrie 2022; 19 octombrie 2022; 28 octombrie 2022; 11 noiembrie 2022; 24 noiembrie 2022 și 9 decembrie 2022.

S-au anulat Actele privind lipsa nemotivată de la locul de muncă din: 6 ianuarie 2023; 13 ianuarie 2023; 20 ianuarie 2023; 27 ianuarie 2023; 3 februarie 2023; 10 februarie 2023; 17 februarie 2023; 24 februarie 2023; 3 martie 2023; 7 martie 2023; 10 martie 2023; 17 martie 2023; 24 martie 2023; 21 aprilie 2023; 28 aprilie 2023; 5 mai 2023 și 12 mai 2023.

S-a încasat de la SRL „Pixmania” în beneficiul lui Vișțac Andrei, restanța salarială acumulată în perioada lunilor septembrie 2022 – mai 2023, în mărime de 14 922,72 de dolari SUA ute douăzeci și doi dolari SUA și șaptezeci și doi cenți), convertiți în lei moldovenești la data executării hotărârii conform cursului oficial al BNM.

S-a încasat de la SRL „Pixmania” în beneficiul lui Vișțac Andrei, plata salariului în mărime de 12 salarii medii lunare, cu titlu de salariu pentru absență forțată de la muncă pentru perioada începând din 16 mai 2023, reieșind din salariul mediu lunar în mărime de 2 753,33 de dolari SUA, echivalentul a 33 039,96 de dolari SUA i) convertiți în lei moldovenești la data executării hotărârii conform cursului oficial al BNM, cu calcularea și reținerea sumelor obligatorii la bugetul public și bugetul asigurărilor sociale.

S-a încasat de la SRL „Pixmania” în beneficiul lui Vișțac Andrei, compensația în mărime de 3 salarii medii lunare, echivalentul sumei de 8 259,99 de dolari SUA convertiți în lei moldovenești la data executării hotărârii conform cursului oficial al BNM, în locul restabilirii la locul de muncă.

S-a încasat de la SRL „Pixmania” în beneficiul lui Vișțac Andrei, prejudiciul moral cauzat ca urmare a concedierii ilegale, în mărime de 3 salarii medii lunare, echivalentul sumei de 8 259,99 de dolari SUA convertiți în lei moldovenești la data executării hotărârii conform cursului oficial al BNM.

S-a încasat de la SRL „Pixmania” în beneficiul lui Vișțac Andrei, cheltuielile pentru asistență juridică în mărime de 11 100 de lei.

S-a încasat de la SRL „Pixmania” în beneficiul Statului, taxa de stat în mărime de 26.744,86 de lei.

Invocând dezacordul cu hotărârea instanței, la 12 noiembrie 2024, SRL „Pixmania”, reprezentată de Alexandru Vasilachi, a depus apel nemotivat împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 29 octombrie 2024, solicitând casarea acesteia cu emiterea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii.

Raportând dispozițiile normelor sus citate la circumstanțele cauzei, evaluând soluția primei instanțe prin prisma raționalismului pretențiilor înaintate în raport cu circumstanțele de fapt și de drept invocate, Colegiul judiciar consideră concluzia instanței de fond una neîntemeiată.

Verificând legalitatea hotărârii contestate în raport cu prevederile aplicabile la caz și criticile aduse în cererile de apel, instanța de apel constată că soluția a fost dată de către instanța de fond cu aplicarea și interpretarea eronată a normelor de

drept material, fără elucidarea pe deplin a circumstanțele cauzei, criteriu care presupune lămurirea completă și certă a situației de fapt sub toate aspectele invocate.

În sprijinul poziției exprimate, Colegiul judiciar reține prevederile art. 9 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, conform cărora salariatul urmează să-și îndeplinească conștiincios obligațiunile de muncă prevăzute în contractul individual de muncă (...).

Conform art. 201 din Codul muncii, **disciplina muncii** reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

În acord cu art. 206 din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) **concedierea** (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. g)-r)). Legislația în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariați și alte sancțiuni disciplinare. Se interzice aplicarea amenzilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. Pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune. La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

Norma statuată la art. 207 alin. (1) din Codul muncii, prevede că, sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv.

În conformitate cu art. 208 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 solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Articolul 210 din Codul muncii, enunță că, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.

Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art. 206 alin. (1) lit. d) care se aplică

cu respectarea art. 81 alin. (3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art. 355.

La caz, Colegiul judiciar atestă că, temeiul concedierii lui Vișțac Andrei a constituit art. 86 alin (1) lit. h) din Codul muncii, pentru **absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive** (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă, iar, temeiul de fapt al concedierii lui Vișțac Andrei, indicat și în ordinul nr. 16/05 din 16 mai 2023 contestat se referă la faptul că, în perioada 2 mai 2023-15 mai 2022, intimatul Vișțac Andrei a lipsit de la de la locul de muncă, fapt care a generat concedierea salariatului.

De altfel, însăși, intimatul Vișțac Andrei în cadrul ședinței instanței de apel, l-a întrebarea instanței de judecată a confirmat că nu a activat două luni, ceea ce în temeiul art. 123 alin.(6) Cod de procedură civilă nu urmează a fi demonstrat.

Mai mult, lipsa salariatului, Vișțac Andrei, de la serviciu se confirmă și prin procesele-verbale din 15 septembrie 2022; 16 septembrie 2022; 21 septembrie 2022; 23 septembrie 2022; 30 septembrie 2022; 6 octombrie 2022; 14 octombrie 2022; 19 octombrie 2022; 28 octombrie 2022; 11 noiembrie 2022; 24 noiembrie 2022 și 9 decembrie 2022 se constată lipsa nemotivată a salariatului Vișțac Andrei de la locul de muncă (f.d. 140-151, Vol. I), precum și actele din 6 ianuarie 2023; 13 ianuarie 2023; 20 ianuarie 2023; 27 ianuarie 2023; 3 februarie 2023; 10 februarie 2023; 17 februarie 2023; 24 februarie 2023; 3 martie 2023; 7 martie 2023; 10 martie 2023; 17 martie 2023; 24 martie 2023; 21 aprilie 2023; 28 aprilie 2023; 5 mai 2023 și 12 mai 2023. (f.d. 152-168, Vol. I).

În acest context, Colegiul judiciar reține că instanța de fond a descalificat în mod nejustificat aceste probe sub aspectul pertinenței și veridicității lor și a acordat o prioritate excesivă unor elemente de formă, precum omisiunea diacriticelor sau estetica tehnoredactării, ignorând astfel esența lor constatatoare de fapte, abordare formalistă care contravine principiilor dreptului muncii, unde **prioritatea realității și a faptului material trebuie să prevaleze asupra rigorilor de ordin tehnic**, mai ales în condițiile în care încălcarea disciplinei muncii a fost admisă de către salariatul Vișțac Andrei.

Așadar, deși procesele-verbale de constatare au fost întocmite cu greșeli, faptul lipsei de la muncă și neîndeplinirea muncii este unul cert, iar absența nemotivată de la serviciu mai mult de 4 ore consecutive constituie o încălcare

gravă, care, conform art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, acordă angajatorului dreptul legal de a desface contractul individual de muncă, indiferent dacă locul de muncă este sediul unității sau domiciliul salariatului.

Referitor la natura muncii prestate, Colegiul reține că, deși intimatul a invocat regimul muncii la distanță (fapt negat de către angajator în referința depusă prin prisma lipsei unui acord scris în acest sens), această modalitate de executare a sarcinilor nu reprezintă o degrevare de la obligația de a munci și nici nu echivalează cu un program de muncă discreționar sau cu o imunitate față de disciplina muncii.

Chiar și în ipoteza în care s-ar accepta teza muncii la distanță, salariatul rămâne obligat să respecte durata timpului de muncă stabilit în pct. 12-13 din contractul individual de muncă (8 ore zilnic), de luni până vineri, o oră pe zi pauză și să îndeplinească sarcinile distribuite.

Munca la distanță schimbă doar locația prestării activității, nu și substanța obligației contractuale principale: prestarea muncii în schimbul salariului, care la caz a fost agreat la tariful de 16,5 dolari SUA/oră, exprimați în MDL.

Colegiul constată că, în economia acestui raport juridic, „locul de muncă” era definit virtual prin logarea în grupul de lucru și platforma de gestionare a sarcinilor.

Tabelul de pontaj electronic prezentat de SRL „Pixmania” reprezintă, în acest context, echivalentul foii de parcurs sau al tabelului de pontaj fizic.

Faptul că sistemul a înregistrat „0 ore” de activitate în zilele menționate în procesele-verbale de constatare, coroborat cu recunoașterea intimatului că nu a lucrat o perioadă de două luni, confirmă abandonarea postului de lucru digital.

Prima instanță a prezumat în mod eronat că, în lipsa unui loc de muncă fix, angajatul este automat exonerat de necesitatea de a justifica prezența online sau disponibilitatea de lucru.

Colegiul judiciar subliniază că dreptul muncii protejează salariatul, dar nu validează abuzul de drept, iar simpla transmitere a unor mesaje izolate în chat-ul de lucru, fără o corelare cu timpul activ de muncă (8 ore/zi) și fără finalizarea sarcinilor, nu poate fi interpretată ca o executare conformă a contractului.

Pe cale de consecință, Colegiul reține că intimatul Vișstac Andrei a interpretat regimul flexibil de muncă drept o lipsă a obligației de a se subordona programului de 40 de ore pe săptămână, fapt ce a condus la încălcarea gravă a disciplinei muncii prin absențe ce depășesc cu mult pragul legal de 4 ore consecutive, reglementat de art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.

În urma examinării conținutului contractului individual de muncă, instanța de fond a constatat lipsa unei stipulări precise cu privire la locul de muncă al angajatului, Andrei Vișstac, fapt ce a condus la concluzia că locația de executare a atribuțiilor de designer grafic nu a fost strict limitată la sediul angajatorului, or, în

acord cu art. 49 alin. (1) lit. k) Cod muncii (locul de muncă), dacă locul de muncă nu este fix, se menționează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă și se indică adresa juridică a unității sau, după caz, domiciliul angajatorului.

Raportând situația de fapt la acest cadru normativ, prima instanță a considerat neîntemeiată poziția pârâtului și a concluzionat că, în lipsa unei stipulări contrare, angajatul era în drept să presteze munca de la distanță.

Totuși, Colegiul judiciar apreciază critic raționamentul instanței de fond, conform căruia lipsa specificațiilor privind locul de muncă și neindicarea expresă a orelor de început și de sfârșit ale programului ar atrage decăderea angajatorului din dreptul de a sancționa absența nemotivată, deoarece, chiar și în absența unei locații fizice fixe, raportul de muncă rămâne unul de subordonare.

Caracterul flexibil al muncii sau natura ei digitală nu echivalează cu un program de muncă discreționar sau cu exonerarea salariatului de obligația de a fi la dispoziția angajatorului pe durata timpului de muncă stabilit prin normele generale (8 ore/zi).

Regimul „muncii la distanță” nu transformă contractul individual de muncă într-un contract de prestări servicii bazat exclusiv pe rezultat. Salariatul rămâne obligat să presteze munca într-un interval de timp determinat, iar imposibilitatea de a-l monitoriza fizic la birou nu anulează dreptul angajatorului de a verifica prezența acestuia în spațiul de lucru virtual convenit (platforme de lucru, e-mail, log-uri de sistem).

Esențial este și faptul că intimatul însuși a admis în fața instanței de apel neprestarea activității pe o perioadă de două luni, recunoaștere care prevalează asupra oricăror lacune contractuale referitoare la sediul fizic, deoarece confirmă neîndeplinirea obligației principale de a munci, fapt ce circumscrie temeiul de concediere prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.

Pe de altă parte, Colegiul reține că însuși intimatul Andrei Vișțac a susținut că, în absența unei stipulări contractuale explicite privind locația activității și beneficiind de acceptul tacit al angajatorului, acesta și-a exercitat atribuțiile de serviciu de la domiciliu, utilizând propria conexiune la internet.

Sub acest aspect, devin incidente prevederile art. 290 din Codul muncii (în redacția în vigoare la 1 septembrie 2022), care definesc salariații cu munca la domiciliu drept persoanele ce prestează munca la domiciliul acestora, utilizând instrumente proprii sau puse la dispoziție de angajator.

Pornind de la aceste premise legale, Colegiul judiciar constată că prima instanță a interpretat eronat regimul muncii la domiciliu ca fiind o circumstanță ce exonerează salariatul de disciplina muncii.

Or, deși art. 290 Codul muncii oferă flexibilitate privind spațiul fizic de lucru, acesta nu modifică natura juridică a contractului individual de muncă, care rămâne

un contract de subordonare, munca la domiciliu nu presupune un regim de „auto-gestionare” absolută a timpului, ci doar o relocare a spațiului de activitate.

În consecință, lipsa indicării orei exacte de început și de sfârșit în contract nu îi oferea intimatului dreptul de a nu presta munca deloc sau de a absenta perioade îndelungate, mai ales în contextul în care remunerația sa era direct proporțională cu timpul activ raportat online.

Prin urmare, Colegiul subliniază că protecția oferită de art. 290 Codul muncii salariaților care lucrează de la domiciliu nu poate fi invocată pentru a justifica inactivitatea totală.

Iar, statuarea instanței de fond, conform căreia angajatorul este „decăzut” din dreptul de a concedia pentru absență din cauza lipsei unor formalități privind ora și locul, constituie o aplicare greșită a legii, deoarece încalcă dreptul angajatorului de a verifica executarea obligațiilor contractuale de bază, indiferent de locul unde acestea sunt îndeplinite.

Referitor la perioada 2 mai 2023 – 16 mai 2023, instanța de fond a calificat drept falsă motivarea angajatorului privind absența nemotivată, bazându-se pe existența unor comunicări prin e-mail și chat cu administratorul Dionis Raileanu, pe care le-a interpretat drept dovezi ale implicării active a salariatului în realizarea sarcinilor.

Totuși, Colegiul civil constată că aceleași extrase de comunicare relevă aspecte omise de prima instanță: la întrebarea administrației privind locația activității, însuși Andrei Vișтac a precizat la 1 septembrie 2022 că va lucra de acasă punctual, exprimându-și intenția de a se prezenta la oficiu de câteva ori pe săptămână.

Prin urmare, în pofida lacunelor formale din contract, între părți a existat un acord de facto care viza inclusiv prezența fizică a angajatului la sediul companiei, fapt confirmat și de discuțiile privind asigurarea tehnică a acestuia în incinta oficiului.

Coroborând aceste probe, Colegiul menționează că în contractul individual de muncă nu s-a stipulat expres nicio clauză privind mobilitatea locului de muncă — conform art. 49 alin. (1) lit. k) din Codul muncii și nici nu s-a agreat oficial prestarea serviciilor în condiții casnice prin utilizarea resurselor angajatorului.

Mai mult, Colegiul subliniază că eventualul caracterul la distanță sau la domiciliu al muncii nu suspendă aplicabilitatea rigorilor disciplinei muncii, or conform art. 292 din Codul muncii, încetarea contractului cu salariații care muncesc la domiciliu se supune temeiurilor generale.

Astfel, prestarea muncii de la domiciliu nu îl exonerează pe salariat de obligația de a fi prezent și activ în exercitarea atribuțiilor sale pe durata programului de 8 ore zilnice.

Prin urmare, invocarea „muncii de acasă” nu poate servi drept paravan pentru absența de la onorarea obligațiilor contractuale, temeiul prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii rămânând pe deplin aplicabil.

În sensul dat, Colegiul civil reține că instanței au fost prezentate extrase din programul de pontare a timpului lucrat, conform cărora se identifică lipsa lui Andrei Vișțac de la muncă, or, însăși intimatul Andrei Vișțac a confirmat instanței de apel faptul că la conectarea în aplicația de muncă, este contabilizat timpul petrecut pentru activitățile ce i-au fost distribuite.

Totodată, Colegiul civil menționează că tabelul de pontaj nu a fost raportat la un grafic concret de muncă, cu toate acestea indică timpul prezenței sau lipsei angajatului la onorarea obligațiilor de muncă.

Prin urmare, Colegiul civil constată că tabelul de pontaj confirmă că angajatul Andrei Vișțac nu a petrecut cele 8 (opt) ore zilnice la muncă, implicit se confirmă lipsa angajatului de la onorarea obligațiilor de muncă, corespunzând și perioadelor incluse în procesele verbale menționate supra, prin care s-a stabilit lipsa angajatului de la muncă pe o perioadă ce depășește 4 ore consecutive la muncă.

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 solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces- verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

În acest sens, Colegiul menționează că ulterior confirmării de către intimat a faptului că tabelul de pontaj (orele de muncă) prezentat indică timpul petrecut la executarea obligațiilor de muncă, instanței nu i-au fost furnizate nici explicații referitoare la motivele pentru care intimatul nu ar fi fost implicat în activitățile de muncă.

În continuare, contrar concluziei instanței de fond referitor la faptul că angajatorul urma să întocmească un proces verbal ce privește refuzul de a da explicații, instanța de apel consideră că legea se referă anume la o procedură ce privește constatarea contrasemnată privitoare la refuzul de a oferi explicații.

Totodată, Colegiul civil consideră că indicarea în norma legală a sintagmei „proces verbal”- drept act de constatare a refuzului de acordare a explicațiilor, ar putea reprezenta o formalitate excesivă în raport cu garanția asigurării dreptului la explicații și de a face cunoștință cu actele.

Prin urmare, Colegiul civil consideră că refuzul de a da explicații și nemijlocit refuzul de a contrasemna actul de eliberare din funcție, se confirmă prin semnăturile aplicate, or, angajatul putea eventual face mențiunile ce vizează obiecțiile atât asupra motivelor eliberării din funcție, fie să prezinte argumentele inaplicabilității normei date prin prezentarea motivelor de absentare.

Totodată, Colegiul civil nu poate reține nici concluziile instanței de fond referitoare la motivele aplicării unei sancțiuni atât de drastice, în condițiile în care nici la etapa examinării cauzei în prima instanță, precum nici în instanța de apel, nu a fost explicat de către Andrei Vișțac motivele neprezentării la muncă, pentru acumularea celor 8 ore de muncă.

Mai mult, conform ordinului de eliberare din funcție, se evidențiază că angajatorul a invocat întreagă perioadă 2 mai 2023 – 15 mai 2023, iar absența se confirmă atât prin actele de constatare a absenței nemotivate de la muncă din 5 mai 2023, precum și actul din 12 mai 2023, raportate la datele din tabelul de pontaj anexat.

Argumentele reținute de către instanță, precum că în perioada nominalizată ar fi fost în contact cu reprezentanții companiei, fiind antrenat în activități de lucru, urmează a fi apreciate critic, în condițiile în care mesajele la care se referă instanța de fond sunt doar adresate de către Andrei Vișțac, lipsind o oarecare reacție din partea companiei, implicit nu se confirmă că respectivele mesaje ar fi fost remise persoanei indicate.

Mai mult, chiar și în situația dată Andrei Vișțac nu a fost identificat în programul de muncă, or, tabelul de pontaj confirmă lipsa acestuia din activități de muncă.

Respectiv, contrar aserțiunilor instanței de fond, Colegiul judiciar califică ca fiind legal ordinul nr. 16/05 din 16 mai 2023 de concediere a lui Vișțac Andrei în temeiul art. 86 alin (1) lit. h) din Codul muncii, în condițiile în care a fost emis cu respectarea procedurii legale, normelor legislației în vigoare.

În acest sens, Colegiul civil reiterează dispozițiile art. 86 alin.(1) lit. h) din Codul muncii, conform cărora angajatorului este în drept să concedieze salariatul pentru **absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive.**

Astfel, cu referire la temeiul de concediere prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, Colegiul judiciar reține că acesta își găsesc aplicare în prezenta speță, în condițiile în care a fost făcută dovada absenței salariatului Vișțac Andrei fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive.

În consecință, Colegiul civil a stabilit fără echivoc că angajatorul a respectat în acest caz procedura legală de concediere a reclamantei, nefiind stabilit nici un temei legal de anulare a ordinului privind concedierea lui Vișțac Andrei în temeiul art.86 alin (1) lit. h) din Codul muncii.

În ceea ce privește cerința de încasare a **salariului pentru absență forțată de la muncă** și a **despăgubirii în locul restabilirii**, Colegiul judiciar constată că acestea sunt derivate din capătul de cerere privind anularea ordinului de concediere.

Având în vedere concluzia instanței de apel asupra legalității și temeiniciei desfacerii contractului individual de muncă în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, aceste cerințe rămân fără suport juridic.

„Absența forțată" presupune o privare nelegală a salariatului de posibilitatea de a munci, situație care nu se regăsește în prezenta cauză, unde încetarea raporturilor de muncă a fost provocată de comportamentul culpabil al intimatului.

În temeiul art. 330 alin. (1) din Codul muncii, **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:** a) refuz neîntemeiat de angajare, b**) eliberare ilegală din serviciu** sau transfer ilegal la o altă muncă, c) staționare a unității din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art.80), e) reținere a plății salariului, f) reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu, g) răspândire, prin orice mijloace (de informare în masă, referințe scrise etc.), a informațiilor calomnioase despre salariat, h) neîndeplinire în termen a hotărârii organului competent de jurisdicție a muncii care a soluționat un litigiu (conflict) având ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

Cu referire la solicitarea privind **repararea prejudiciului moral**, Colegiul reține că, în temeiul art. 90 alin. (2) lit. c) din Codul muncii, acesta se acordă doar în cazul eliberării nelegitime din serviciu.

În condițiile în care Colegiul judiciar a stabilit caracterul legal al concedierii, nu se poate reține existența unei fapte ilicite a angajatorului care să fi cauzat suferințe psihice sau atingere reputației profesionale a intimatului, or, sentimentele de anxietate sau disconfort invocate de Vițtac Andrei sunt consecințele firești ale pierderii locului de muncă și nu rezultatul unui abuz din partea SRL „Pixmania".

Așadar, în cazul în care nu s-a stabilit concedierea ilegală a salariatului, sunt neîntemeiate și cerințele subsecvente formulate de către Vițtac Andrei, or, cerințele auxiliare poartă soarta cerinței de bază, astfel că instanța de fond nejustificat a admis chiar și parțial acțiunea, motiv pentru care Colegiul judiciar casează integral încheierea și hotărârea primei instanțe și emite o nouă hotărâre de respingere a acțiunii.

Totodată, Colegiul civil reține că reclamantul pretinde anularea actelor și procesele verbale prin care s-a constatat absența nemotivată de la muncă, iar prima instanță ar fi stabilit necorespunderi ale actelor cu datele conținute, însă nu a stabilit motivele de anulare a actelor.

Colegiul civil notează că potrivit actelor respective au fost constatate anumite situații faptice – absența nemotivată a lui Andrei Vițtac de la serviciu.

Mai mult, actul de eliberare din funcție – legalitatea căruia a fost stabilit supra – este fondat inclusiv pe constatările făcute, anume absența de la serviciu în perioada 2 mai 2023 – 15 mai 2023, iar actele de constatare au fost întocmite și

contrasemnate de angajați a SRL „Pixmania”, fiind susținute prin tabelul de pontaj automat – care confirmă absența de la serviciu a lui Vișstac Andrei.

Implicit nu sunt confirmate motivele anulării actelor și proceselor verbale de constatare a absenței de la muncă, iar pretențiile reclamantului/intimat urmează a fi respinse ca neîntemeiate la acest capitol.

Cât privesc pretențiile referitoare la încasarea restanțelor la plățile salariale, inclusiv în partea pretențiilor de încasare a dobânzilor de întârziere, Colegiul civil la fel le apreciază critic.

Conform art. 330 alin.(2) Cod muncii, 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 plăti (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 sensul folosit în normele legale, *salariu tarifar* – reprezintă componenta de bază a sistemului tarifar ce determină mărimea salariului de bază al salariatului pe unitate de timp (oră, zi).

Conform contractului individual de muncă, salariul tarifar lunar a fost stabilit la 16,5 dolari SUA pe oră.

Implicit, Colegiul civil consideră că în limitele unei luni, cu activitate de 8 ore zilnice / 40 ore săptămână (etc), într-adevăr salariul urma a fi calculat în limita a 2753,33 de dolari SUA.

Cu toate acestea, salariul nu a fost stabilit în contract că salariul lunar ar fi constituit suma dată, ci, s-a concretizat că salariul ține de timpul acordat muncii și urma a fi achitat cu valoarea 16.5 dolari SUA / ora.

Așadar, este de remarcat faptul că salariul achitat lui Andrei Vișstac a fost calculat reieșind din timpul acordat muncii de către intimat, iar raportând la datele din tabelele de pontaj prezentate, se evidențiază că salariul a fost achitat cu respectarea limitei de 16,5 dolari SUA raportat la orele de muncă.

În circumstanțele date nu pot fi reținute argumentele invocate de instanța de fond, precum și temeiurile de fapt și de drept invocate de către Andrei Vișstac nu pot duce la concluzia admiterii cererii de chemare în judecată, or, circumstanțele stabilite de către Colegiul civil și confirmate prin actele anexate la cauză, au ca efect respingerea integrală a cerințelor formulate de către Andrei Vișstac.

În conformitate cu art. 94 alin. (1) Codul de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată.

Subsecvent, pârâta având câștig de cauză, este îndreptățită la compensarea cheltuielilor de judecată (taxei de stat în sumă de 22 733,13 de lei și taxei de timbru în sumă de 200 de lei).

Din materialele cauzei, Colegiul civil constată că apelantul/pârât a solicitat compensarea cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 10 000 de lei, a prezentat confirmările corespunzătoare. Verificând raționalitatea, rezonabilitatea și realitatea respectivelor cheltuieli, se constată temeinicia acestora, având în vedere că SRL „Pixmania" a beneficiat de asistența unui avocat, atât în ședința instanței de fond, cât și în cadrul instanței de apel. La fel, Colegiul reține și volumul acțiunilor întreprinse de către avocat la aprecierea cuantumului sumei pretinse, implicit se confirmă că apelantul este îndreptățit la încasarea sumei date.

Din cele ce preced, Colegiul civil ajunge la concluzia de a admite apelul declarat, de a casa integral hotărârea primei instanțe și a emite o nouă hotărâre de respingere a acțiunii.

În conformitate cu art. 385 lit. c), 389 și 390 ale Codului de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru

D E C I D E :

Se admite cererea de apel declarată de SRL „Pixmania", reprezentată de avocatul Vasilachi Alexandru.

Se casează hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 29 octombrie 2024, și se emite o nouă hotărâre, prin care:

Se respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Vișțac Andrei împotriva SRL „Pixmania" cu privire la anularea ordinului de concediere, anularea proceselor – verbale și actelor de constatare a absenței, încasarea restanței la plata salariului și a dobânzilor de întârziere pentru absența forțată de la locul de muncă, încasarea despăgubirii în locul restabilirii la locul de muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, ca neîntemeiată.

Se încasează de la Vișțac Andrei în beneficiul SRL „Pixmania", suma de 10 000 (zece mii) de lei, cu titlu de cheltuieli de asistență juridică, suma de 200 (două sute) de lei, cu titlu de taxă de timbru achitată în instanța de apel și suma de 22 733,13 (douăzeci și două mii șapte sute treizeci și trei,13) de lei, cu titlu de taxă de stat achitată în instanța de apel.

Decizia este definitivă și executorie din momentul emiterii, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni de la comunicarea deciziei integrale, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Președintele ședinței,
judecătorul Valeriu Arhip

Judecătorii Nicolae Ghedrovici

Diana Corlăteanu