Dosarul nr. 2-12000/2024
2-24100682-12-2-09092024

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

7 iulie 2025 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău (*sediul Centru*)
Instanța compusă din:
Președintele ședinței,
Judecător Galina Ciobanu
Grefier Mihaela Andronache
Cu participarea:
Reclamantului Tudor Ghița,
Reprezentantului reclamantului, avocatului Serghei Rusu, în baza mandatului nr. ***** din ***** 2024,
Reprezentantului pârâtului, avocatului Serghei Cebotari, în baza mandatului nr. ***** din ***** 2024,

examinând în ședință de judecată publică, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată înaintată de Ghița Tudor către Întreprinderea Municipală „Piața Centrală" privind anularea ordinului cu privire la concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și a sporurilor salariale, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată,

A C O N S T A T A T:

La 6 septembrie 2024, Ghița Tudor, prin intermediul avocatului Rusu Serghei, a depus cerere de chemare în judecată către Î.M. „Piața Centrală" privind anularea ordinului cu privire la concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și a sporurilor salariale, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

Prin intermediul Programului integrat de gestionare a dosarelor, la 9 septembrie 2024, cererea de chemare în judecată a fost repartizată în mod automat-aleatoriu, judecătorului Galina Ciobanu.

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din ***** 2024, cererea de chemare în judecată înaintată de Ghița Tudor către Î.M. „Piața Centrală" privind anularea

ordinului cu privire la concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și a sporurilor salariale, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, a fost scoasă de pe rol. S-a explicat reclamantului că, este în drept să adreseze instanței o nouă cerere, conform dispozițiilor generale și s-a explicat părților că, sunt în drept să depună la Judecătoria Chișinău (sediul Centru) o cerere cu privire la anularea încheierii privind scoaterea cererii de pe rol, prezentând probe care să confirme imposibilitatea prezentării sale în ședința de judecată și a înștiințării instanței.

Prin încheierea din ***** 2024, s-a respins cererea avocatului Rusu Serghei privind anularea încheierii de scoatere a cererii de pe rol din ***** 2024, emisă în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Ghița Tudor către Î.M. „Piața Centrală" privind anularea ordinului cu privire la concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și a sporurilor salariale, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

Prin decizia Curții de Apel Centru din ***** 2025, s-a admis recursul declarat de avocatul Rusu Serghei în interesele recurentului Ghița Tudor. S-a casat încheierea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din ***** 2024, s-a respins cererea avocatului Rusu Serghei privind anularea încheierii de scoatere a cererii de pe rol din ***** 2024, emisă în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Ghița Tudor către Î.M. „Piața Centrală" privind anularea ordinului cu privire la concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și a sporurilor salariale, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată. S-a casat încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 0***** 2024, prin care a fost scoasă de pe rol cererea de chemare în judecată depusă de Ghița Tudor către Î.M. „Piața Centrală" privind anularea ordinului cu privire la concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și a sporurilor salariale, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, în temeiul art. 267 lit. g) Codul de procedură civilă. *S-a remis cauza civilă la rejudecare, în aceeași instanță, în același complet de judecată pentru continuarea examinării cauzei*.

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 20 mai 2025, s-a dispus fixarea ședinței de judecată pentru data de 05 iunie 2025, ora 09:00.

Argumentele participanților la proces:

Prin cererea de chemare în judecată reclamantul Ghița Tudor a solicitat:

- admiterea cererii de chemare în judecată;

- anularea ordinului nr. *****din *****2024 al vicedirectorului Întreprinderii Municipale „Piața Centrală" cu privire la concedierea angajatului Tudor Ghița;

- restabilirea la locul de muncă în funcția deținută până la concediere;

- încasarea de la Întreprinderea Municipală „Piața Centrală” în beneficiul lui Tudor Ghița a salariului pentru absența forțată de la locul de muncă și a sporurilor salariate de la data eliberării din funcție până la emiterea hotărârii instanței de judecată;

- încasarea de la Întreprinderea Municipală „Piața Centrală” în beneficiul Iui Tudor Ghița a prejudiciului moral în sumă de 100 000 lei, ca urmare a eliberării ilegale de la locul de muncă;

- încasarea cheltuielilor de judecată în ordinea art. 96 CPC;

- obligarea pârâtului de a prezenta informația privind aflarea în concediu a vicedirectorului întreprinderii Municipale „Piața Centrală” în intervalul de timp *****2024-*****2024; a Regulamentului Intern de funcționare a Întreprinderii Municipale „Piața Centrală” precum și graficul concediilor pentru anul 2024.

În susținerea cererii de chemare în judecată depusă de Ghița Tudor, s-a indicat că, potrivit contractului individual de muncă nr. *****din ***** 2021, Tudor Ghița a fost angajat în calitate de administrator la Întreprinderea Municipală „Piața Centrală”, subdiviziunea Piața din str. *****, pe o durată nedeterminată. La ***** 2024, în baza ordinului nr. ***** din ***** 2024, administrația Întreprinderii Municipale „Piața Centrală” l-a preavizat pe reclamant, sub semnătură, cu privire la reducerea statelor de personal, însă nu a emis un ordin motivat din punct de vedere juridic sau economic cu privire la reducerea numărului sau a statelor de personal, prin ce a încălcat prevederile art. 88 alin. (1) lit. a) din Codul muncii. Ulterior, la 13 iunie 2024, 24 iunie 2024, 25 iunie 2024, reclamantul a depus cerere către *****, director adjunct al Întreprinderii Municipale „Piața Centrală”, prin care a solicitat să i se ofere concediul anual de odihnă începând cu data de 01 iulie 2024, zile ce constituie restanță pentru anul 2022-2023, fiindu-i refuzat verbal. De asemenea, în această perioadă, acesta a scris și un email prin care a menționat despre importanța evenimentului care urma să participe și despre necesitatea de a fi prezent. Prin ordinul nr. ***** din ***** 2024, administratorul Tudor Ghița a fost eliberat din funcție în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii - absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a se ține cont de pauză de masă) în timpul zilei de muncă, în perioada de 01 iulie 2024 până la 03 iulie 2024 fără prezența unui proces-verbal sau act de constatare.

Subliniază reclamantul, că angajatorul prin ordinul respectiv, îl persecută pe angajatul său Tudor Ghița ca urmare a emiterii ordinului de reducere a statelor de personal și în consecință, eliberându-l din funcție.

Obiectul raportului juridic litigios îl formează relațiile de muncă privind contestarea ordinului cu privire la eliberarea din funcția pe care o deținea reclamantul, la locul de muncă în funcția deținută până la concediere, încasarea salariului și despăgubirii morale.

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

Potrivit art. 86 alin. (1) din Codul muncii, concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru, următoarele motive: h) 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. Aliniatul (2) al aceluiași articol, prevede că nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

Atrage atenția asupra faptului, că reclamantul a scris și a prezentat 3 cereri de acordare a concediului anual plătit, și anume la data 13 iunie 2024, 24 iunie 2024, 25 iunie 2024.

Prevederile art. 201 Codul muncii, indică că, 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, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

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

Potrivit art. 209 din Codul muncii, 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. Sancțiunea disciplinară nu poate fi

aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare - după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

În conformitate cu prevederile art. 210 din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; termenul în care sancțiunea poate fi contestată; 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, reprezentantă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării.

Așadar, la caz, reclamantul notează că, prin ordinul nr. ***** p din ***** 2024, administratorul Tudor Ghița a fost eliberat din funcție din ***** 2020, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii – absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a se ține cont de pauză de masă) în timpul zilei de muncă, în perioada de 01 iulie 2024 până la 03 iulie 2024.

Accentuează, că în privința lipsei de la serviciu pentru perioada de 01 iulie 2024 până la 03 iulie 2024 lipsește un careva act de constatare a lipsei reclamantului de la serviciu. Or, în cererea din ***** 2024 depusă către administrația Întreprinderii Municipale „Piața Centrală”, prin care a solicitat aducerea la cunoștință a procesului verbal prin care s-a constatat că Tudor Ghiță lipsește, ultimii au menționat că astfel de acte sau procesele verbale lipsesc.

Remarcă reclamantul, că potrivit art. 89 alin. (2) 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.

Curtea Constituțională în Hotărârea sa nr. 24 din 16 septembrie 2016 a menționat că, ancheta de serviciu în cazul abaterii disciplinare constituie o etapă a procedurii disciplinare. Aceasta este o prerogativă a angajatorului în măsură să constate săvârșirea abaterilor disciplinare de către salariații săi și să aplice sancțiunile corespunzătoare. Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune disciplinară nu va putea fi dispusă mai înainte de efectuarea cercetării disciplinare prealabile. Scopul efectuării anchetei de serviciu anterior luării deciziei de aplicare sau nu a unei sancțiuni disciplinare se subsumează ideii de protecție a salariatului în fața poziției dominante a angajatorului, în vederea limitării oricărui element de arbitrar si abuz. Curtea a reținut că, sarcinile

anchetei de serviciu sunt: examinarea sub toate aspectele, completă și obiectivă a circumstanțelor cauzelor abaterilor disciplinare comise de către polițiști; stabilirea cauzelor și condițiilor care au condus la comiterea abaterilor disciplinare; identificarea persoanelor vinovate și asigurarea aplicării corecte a legislației în vigoare, pentru ca fiecare persoană care a comis abateri disciplinare să fie sancționată potrivit vinovăției sale și nici o persoană nevinovată să nu fie trasă la răspundere.

La fel, reclamantul remarcă că, articolul 7 al Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 158 din 22 iunie 1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa celui care angajează, stabilește că raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta din motive legate de conduita sau manifestările lucrătorului înainte de a i se oferi posibilitatea de a se apăra de afirmațiile acuzării, cu excepția cazului când patronul nu poate în mod rezonabil oferi această posibilitate.

Art. 10 din Codul muncii stabilește, că angajatorul este obligat: să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective; să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.

Conform prevederilor art. 116 din Codul muncii: (1) Programarea concediilor de odihnă anuale pentru anul următor se face de angajator, de comun acord cu reprezentanții salariaților, cu cel puțin 2 săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an calendaristic. (2) La programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atât de dorința salariaților, cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Programarea concediilor de odihnă anuale este obligatorie atât pentru angajator, cât și pentru salariat. Salariatul trebuie să fie prevenit, în formă scrisă, despre data începerii concediului cu cel puțin 2 săptămâni înainte.

Ținând cont de prevederile art. 116 din Codul muncii, care stabilește că, toți angajatorii sunt obligați să elaboreze un program de concedii anuale plătite cu cel puțin două săptămâni înainte de începerea noului an calendaristic, pentru a preveni încălcarea legislației muncii, reclamantul constată, că directorul Întreprinderii Municipale „Piața Centrală” a ignorat aceste norme și nu a emis actul administrativ – dispoziție cu privire la stabilirea programului de concedii anuale.

Menționează, că un astfel de grafic de către întreprinderea Municipală „Piața Centrală” nu a fost realizat, or și în cazul în care acesta ar fi fost realizat, atunci a fost adoptat și modificat unilateral, fără acordul angajaților. La 13 iunie 2024, 24 iunie 2024 și 25 iunie 2024 reclamantul Tudor Ghita a depus cerere către *****, director adjunct Întreprinderea Municipală „Piața Centrală”, prin care a solicitat să i se ofere concediul anual de odihnă începând cu data de 01 iulie 2024, fiindu-i refuzat verbal. Astfel, angajatorul nu ar putea refuza acordarea concediului de odihnă atunci când nu și-a respectat obligația de a face programările în conformitate cu prevederile art. 116 din

Codul muncii, având astfel obligația de a-i fi satisface cererea reclamantului de acordare a concediului anual de odihnă. Inacțiunea angajatorului nu poate fi imputată salariatului.

Reclamantul reține în acest sens, că pârâtul nu și-a îndeplinit nici obligațiunea ce îi revenea conform funcției de a emite acte la cererile reclamantului și anume, nu a reacționat la cererile din 13 iunie 2024, 24 iunie 2024 și 25 iunie 2024 cu privire la concediul anual de odihnă, iar ca rezultat pârâtul a avut obligația de a respinge prin dispoziție aceste cereri. Astfel, se constată, că imposibilitatea angajatorului de a refuza solicitarea salariatului privind executarea concediului de odihnă ca urmare a neîndeplinirii propriei obligații este o sancțiune indirectă. Concediul de odihnă rămâne unul dintre cele mai importante drepturi de care se bucură salariații din R. Moldova. Este un drept garantat prin lege și orice angajator are obligația de a-i oferi, fără renunțări sau limitări de orice fel. Faptul ca reclamantului i s-a imputat săvârșirea unei fapte ilicite grave, nu putea conduce la sancționarea acestuia cu orice preț, în lipsa probării întrunirii cumulative a elementelor răspunderii disciplinare. Săvârșirea unei abateri este de esența răspunderii disciplinare. Inexistența sau imposibilitatea dovedirii de către angajator conduce la exonerarea de răspundere a acelui salariat. Stabilirea și aplicarea sancțiunii disciplinare nu poate avea loc în mod arbitrar, ci exclusiv în funcție de analiza riguroasă și cumulativă a criteriilor statornicite de lege. Nesocotirea vreunuia dintre aceste criterii determină ca decizia de concediere să fie netemeinică și nelegală. În aceste condiții, consideră că sancțiunea disciplinară este nejustificată și solicită admiterea acțiunii și anularea ordinului contestat cu restabilirea în serviciu a reclamantului în funcția anterior deținută. Procedând în acest mod, instanța de judecată nu se transformă în organe disciplinare, pentru că ele nu fac din oficiu cercetări administrative pentru stabilirea actelor și faptelor juridice prin care s-a încălcat disciplina muncii, ci doar cenzurează măsura de sancționatoare aplicată deja de angajator, asigurând un cadru de protecție a salariatului în raporturile sale cu angajatorul, cu respectarea principiului proporționalității, potrivit căruia orice măsură luată trebuie să fie adecvată, necesară și corespunzătoare scopului urmărit. Aceasta nu constituie o imixtiune a instanței în prerogativa disciplinară a angajatorului, deoarece dreptul acestuia de a dispune sancționarea abaterii disciplinare încetează odată cu aplicarea sancțiunii. Or, după acest moment, devin eficiente prerogativele instanței de a exercita controlul jurisdicțional asupra legalității și temeiniciei deciziei de sancționare, control ce include și dreptul organului jurisdicțional de a pronunța o soluție proprie.

În acest context, reclamantul atestă că, prerogativa disciplinară a angajatorului nu poate fi una absolută, discreționară, oricare dintre sancțiunile disciplinare putând fi aplicată doar cu respectarea dispozițiilor legale în materie și, în orice caz, aceasta nu poate înlătura prerogativa instanței legal învestite cu soluționarea unui conflict de muncă

privind legalitatea și temeinicia unei măsuri disciplinare de a verifica și modalitatea în care angajatorul a aplicat aceste criterii, în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de către salariat. Din moment ce, conform dispozițiilor art. 355 din Codul muncii, decizia poate fi contestată de către salariat, jurisdicția muncii nu se poate rezuma în acest caz doar la verificarea aspectelor formale ale actului unilateral al angajatorului și la respectarea procedurii disciplinare, de esența controlului de legalitate fiind tocmai analiza modului de individualizare a măsurii disciplinare.

Din cumulul circumstanțelor expuse, consideră pe deplin probată lipsa de gravitate a faptei pretins comise de către reclamant. Respectiv, în asemenea situație, sancțiunea disciplinară - concedierea, este vădit ilegală în raport cu fapta pretins comisă de angajatul Tudor Ghița.

Ca urmare a constatării ilegalității concedierii reclamantului de către Întreprinderea Municipală „Piața Centrală", reclamantul reține că în corespundere cu prevederile art. 90 alin. (1) - (3) Codul muncii, conform cărora, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim în serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudicial cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.); compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Cu referire la pretenția privind încasarea salariului restant/neachitat, reclamantul invocă următoarele.

Conform art. 128 Codul muncii, salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată. La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală. Salariul este confidențial și garantat.

Potrivit art. 135 Codul muncii, sistemul de salarizare, pe a cărui bază se determină salariile salariaților, se stabilește prin lege sau prin alte acte normative, în corespundere cu forma juridică de organizare a unității, cu modul de finanțare și cu caracterul activității acesteia. Formele și condițiile de salarizare, precum și mărimea salariilor în unitățile cu autonomie financiară, se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între angajator și salariați sau reprezentanții acestora, în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorilor, și se fixează în contractele colective și în cele individuale de muncă.

Sistemul și condițiile de retribuire a muncii salariaților din sectorul bugetar se stabilesc prin lege. Salariul de bază, modul și condițiile de salarizare a conducătorilor unităților se stabilesc de persoanele sau organele abilitate să numească acești conducători și se fixează în contractele individuale de muncă încheiate cu ei. Pentru salariații remunerați cu salarii de funcție fixe, salariul de funcție (salariul de bază) al acestora nu se modifică în cazul în care în luna respectivă există zile de sărbătoare nelucrătoare.

În baza art. 141 Codul muncii, salariul se plătește în monedă națională. Cu acordul scris al salariatului, se permite plata salariului prin instituțiile bancare sau oficiile poștale, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului. Modul de plată a salariului prin instituțiile bancare sau oficiile poștale se stabilește de Guvern, în comun cu Banca Națională a Moldovei. Plata salariului în natură este interzisă.

Normele legale citate supra, impun în sarcina angajatorului obligația de a achita salariul în termenii stabiliți de lege și/sau contractul individual de muncă.

Conform art. 330 alin. (1) lit. b) 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: eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.

Astfel, condiția de bază pentru înaintarea acțiunii cu privire la încasarea salariului restant, este ca angajatorul să înregistreze o restantă la achitarea salariului.

Reține că, potrivit contractului individual de muncă nr. *****din ***** 2020, salariul de funcție a lui Tudor Ghița în cadrul Î.M. „Piața Centrală” a fost stabilit în mărime de 10 000 lei. Reieșind din faptul că salariatul Tudor Ghița a fost concediat ilegal, în temeiul art. 90 și art. 330 din Codul muncii, solicită încasarea salariului neachitat.

Cu referire la pretenția privind compensarea prejudiciului moral în mărime de 10 000 lei, reclamantul reține următoarele.

Potrivit art. 9 alin. (1) lit. n) al Codului muncii, salariatul are dreptul la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod si de alte acte normative.

În corespundere cu art. 329 Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat. În condițiile art. 90 alin. (2) lit. c)

și alin. (3) Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Menționează, că ignorarea prevederilor legale de către pârât, precum și privarea angajatului Tudor Ghița de sursa de venit și de posibilitatea de a munci, i-a afectat poziția în societate, i-a creat o stare de frustrare și disconfort, astfel consideră întemeiată cerința privind repararea prejudiciului moral și acceptarea acestui capăt de cerere, în cuantumul de 10000 lei, sumă care constituie o satisfacere echitabilă și rezonabilă și nu constituie un venit nejustificat.

Cât privește pretenția de încasare a cheltuielilor de judecată, reclamantul menționează următoarele.

În partea ce ține de încasarea cheltuielilor de judecată, se reține că în sensul normei prevăzute de art. 82 Cod procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat și din cheltuielile de judecare a cauzei.

Art. 90 lit. i) Cod de procedură civilă stabilește că, din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte cheltuielile de asistență juridică.

În sensul art. 94 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului - proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.

Norma de la art. 96 alin. (1) și (1^1) Cod de procedură civilă statuează că, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile. Cheltuielile menționate la alin. (1) se compensează părții care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Conform art. 60 alin. (1) și alin. (2) al Legii cu privire la avocatură nr. 1260 din 19 iulie 2002, avocatul acordă asistență juridică clientului în baza contractului de asistență juridică, încheiat în formă scrisă. Împuternicirile avocatului și ale avocatului stagiar se confirmă prin mandat. Formularul mandatului este un document de strictă evidentă. Conținutul, forma si modul de utilizare a mandatului se aprobă de către Guvern. Cheltuielile suportate de client în legătură cu acordarea de către avocat a asistenței juridice la apărarea drepturilor și intereselor lui legitime în cauzele penale, civile și administrative urmează a fi compensate integral și proporțional cerințelor admise (respinse) de partea adversă.

Conform art. 64 alin.(1) și (2), (8) și (13) din Statutul profesiei de avocat nr. 302 din 29 ianuarie 2011, munca avocatului este remunerată din contul onorariilor primite de la

persoanele fizice și juridice. Mărimea onorariului se stabilește prin acordul părților și nu poate fi schimbată de autoritățile publice sau de instanța de judecată.

Conform pct. 16 al Recomandării privind cuantumul onorariilor avocaților și compensarea de către instanțele de judecată a cheltuielilor de asistență juridică, aprobată prin decizia nr.2 din 30 martie 2012 a Consiliului Uniunii Avocaților, pentru probarea cheltuielilor suportate și prin prisma practicii CEDO, se evidențiază necesitatea prezentării de către partea, care pretinde compensarea cheltuielilor, a dovezii achitării onorariilor avocaților.

Remarcă și jurisprudența CEDO contra Moldovei (cauza Boicenco vs Moldova), unde Curtea a considerat drept motivate costurile și cheltuielile reclamantului ca fiind necesare, realmente angajabile și rezonabile ca mărime, reieșind din copia contractului de asistență juridică, încheiat între client și avocat, în care a fost stabilit costul unei ore de lucru a avocatului, copiile chitanțelor bancare, care confirmă plata achitată avocatului și listele, prin care au fost argumentate numărul orelor petrecute la soluționarea litigiului.

În acest context, din materialele cauzei rezultă că conform mandatului avocațial seria/nr. MA *****din ***** 2024, interesele reclamantului în prezentul litigiu sunt reprezentate de către avocatul Rusu Serghei, iar pentru serviciile respective, reclamantul a suportat cheltuieli în cuantum de 30 000 lei.

În această ordine de idei Curtea Constituțională a adoptat Hotărârea nr. 12 din 19 iunie 2003 pentru controlul constituționalității Legii nr. 1260 din 1***** 2002 cu privire la avocatură prin care a constatat că, munca avocatului este remunerată din contul onorariilor primite de la persoanele fizice și juridice, iar mărimea onorariului se stabilește prin acordul părților si nu poate fi schimbată de autoritățile publice sau de instanța de judecată. Așadar, consideră necesar de admis integral pretenția privind încasarea cheltuielilor de asistență juridică, urmând a se încasa suma de 30 000 lei cu titlu de compensarea cheltuielilor de asistență juridică, această sumă fiind apreciată ca fiind reală, necesară și rezonabilă.

Ca rezultat al celor menționate supra solicită, admiterea cererii de chemare în judecată în modul formulat, întrucât reclamantul are dreptul legitim la un loc de muncă și la încasarea salariului, iar o eventuală respingere a pretențiilor, ar încălca dreptul reclamantului de a avea un bun, în sensul articolului 1 al Protocolului nr. 1 la Convenție, și la o așteptare legitimă că își păstrează locul de muncă și plățile legate de salariu îi vor fi plătite.

Reprezentantul pârâtei – Întreprinderii Municipale „Piața Centrală”, avocatul Cebotari Serghei, acționând în baza mandatului anexat la dosar (f.d. 40, vol. I), în cadrul ședinței de judecată a depus explicații scrise la cererea de chemare în judecată (f.d. 178-182, vol. I; f.d. 8-12, vol. II), în conținutul cărora s-a indicat că, Ghița Tudor a fost

angajat la data de ***** 2021 în baza contractului individual de muncă nr. ***** în funcția de administrator la subdiviziunea Întreprinderii Municipale „Piața Centrală”, Piața din str. *****. Prin ordinul nr. ***** p din ***** 2024, conform pct. 1 s-a dispus aplicarea sancțiunii disciplinare - concedierea dlui Ghița Tudor. Prezentul ordin i-a fost adus la cunoștință lui Ghița Tudor contra semnătură la ***** 2024, ce se confirmă prin mențiunea efectuată pe acesta conform căreia se indică că: „Nu sunt de acord. Conducerea a fost înștiințată de mine.”. Din ordinul nr. ***** p din ***** 2024, se identifică aplicarea sancțiunii disciplinare - concedierea dlui Ghița Tudor, ultima zi de muncă fiind ***** 2024, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii. Tot aici, se menționează că, prezentul ordin i-a fost adus la cunoștință lui Ghița Tudor contra semnătură la ***** 2024, ce se confirmă prin mențiunea efectuată pe acesta, conform căreia se indică că: „Nu sunt de acord. Conducerea a fost înștiințată de mine.”.

Conform art. 86 alin. 1 lit. h) Codul muncii, concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru 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.

Indică pârâta că, sunt nejustificate susținerile reclamantului precum că ordinul ÎM „Piața Centrală” nr. ***** p din ***** 2024 ar fi contrar exigenților legale și nemotivat juridic, pentru următoarele motive suplimentare. Ghița Tudor a fost angajat la data de ***** 2021 în baza contractului individual de muncă nr. ***** în funcția de administrator la subdiviziunea Întreprinderii Municipale „Piața Centrală”, Piața din str. *****. Astfel, odată născute raporturile de muncă, între angajat și angajator, îi oferă primului dreptul la concediu după primele 6 (șase) luni de lucru, la acordul între angajat și angajator, așa cum prevede art. 115 alin. (1) Codul muncii al Republicii Moldova - concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaților după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă. Tot, după termenul indicat supra, conform prevederilor alin. (4), concediul de odihnă anual pentru următorii ani de muncă se acordă salariatului, în baza unei cereri scrise, conform programării stabilite. La cererea scrisă a salariatului, concediul de odihnă anual poate fi acordat și în afara programării stabilite. Prin sintagma “poate”, legiuitorul stabilește posibilitatea și nu obligația angajatorului de a acorda concediu de odihnă anual plătit, așa cum greșit crede reclamantul, în dependență de necesitățile angajatorului. Respectiv, perioada concediului de odihnă anual plătit pentru fiecare an de activitate a angajatului se stabilește în dependență de data angajării acestuia, așa cum este reflectat în art. 113^1 alin. (1), anul de muncă pentru care se acordă concediul de odihnă anual constituie 12 luni calendaristice de la data angajării

salariatului, în cazul reclamantului de la 04.03 a fiecărui an. Însă, pentru a respecta cele invocate în precedentele 2 puncte angajatorul efectuează programarea anuală a concediilor anuale a angajaților, în dependență de necesitățile lor și necesitățile angajatorului (pentru a nu periclita activitatea întreprinderii).

La caz, specifică pârâta că, conform programării concediilor de odihnă anuale pentru anul 2024 în cadrul ÎM „Piața Centrală", reclamantului i s-a programat concediul pentru perioada anului de muncă pentru care se va acorda concediul - 2023 - 2024, în luna iulie 2024, în mărime de 35 de zile calendaristice în total. Fapt pentru care acesta a contrasemnat. Or, conform p. 4.5. al contractului individual de muncă nr. ***** din ***** 2021, s-a stabilit durata concediului de odihnă anual și suplimentar plătit în mărime de 28 de zile calendaristice și de 5 zile calendaristice, prevedere care ulterior a fost modificată prin contractul colectiv de muncă pentru anii 2023-2028, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă mun. Chișinău, cu nr. ***** din ***** 2023, stabilind pentru anii următori de activitate a angajaților un concediu de odihnă anual plătit extins la 30 de zile calendaristice. Prin urmare, conform cererii din ***** 2024, de către reclamant, s-a solicitat acordarea concediului de odihnă anual plătit, pentru perioada anilor 2023 - 2024, în mărime integrală, de 35 de zile calendaristice (inclusiv de 5 zile calendaristice - concediu de odihnă anual suplimentar, așa cum este prevăzut la art. 121 alin. (5) și (6), începând cu data de 06 martie 2024, așa cum a fost prevăzut de graficul concediilor pentru anul 2024, care a fost întocmit cu acordul angajaților și aprobat prin ordinul administratorului întreprinderii, inclusiv cu acordul reclamantului, fapt pentru care acesta s-a semnat. Cererea reclamantului a fost acceptată și concediul a fost acordat în afara graficului, însă în mărimea prevăzută mai sus. Astfel, reclamantul a epuizat integral durata concediului de odihnă anual plătit pentru anul 2024.

Totodată, notează că, reclamantul, prin cererile succesive din 13 iunie 2024, 24 iunie 2024 și 25 iunie 2024 a solicitat mai multe zile de concedii de diferite tipuri, toate însă începând cu data de 01 iulie 2024, urmând a fi luată în considerație ultima. Luând în considerație cele expuse, reclamantul a solicitat acordarea concediului nefolosit pentru anii 2021-2022, la care însă nu avea dreptul și care angajatorul nu era obligat să-l acorde în afara graficului stabilit (admițând totuși că reclamantul avea dreptul la el), urmând a fi acordat (dacă reclamantul are dreptul la el) de comun acord între angajat și angajator, însă nu și în acest caz, or angajatorul avea necesitatea prezenței angajatului la serviciu din motive de producere (activitate) și din necesitatea asigurării bunei funcționări a unității, fiind acordat recent concediu de odihnă anual plătit conform graficului de concedii pentru anul 2024, mai ales la solicitarea angajatului în afara perioadei determinate anterior (luând în considerație solicitările și doleanțele acestuia). Or, conform art. 116 alin. (2^{1}) perioada și durata concediilor de odihnă anuale programate pot fi modificate la solicitarea

salariatului, cu acordul angajatorului, ținând cont de funcționarea unității și necesitățile acesteia. Primele două cereri ilegale, care angajatorul nu este obligat să le accepte, au fost respinse prin rezoluția administratorului întreprinderii, iar ultima verbal, fapt notat în registrul întreprinderii. Respectiv, fără a se asigura că ultima cerere a reclamantului, prin care a substituit precedentele, a fost acceptată și emis ordin de acordare a concediului, acesta pur și simplu nu s-a prezentat la locul de muncă, considerând că interesele personale sunt superioare intereselor angajatorului în timpul de muncă stabilit de contractul individual și colectiv de muncă. Astfel, reclamantul nu s-a prezentat la locul de muncă la data de 01, 02 și 03 iulie 2024, fără motive întemeiate. Ca consecință, în baza sesizărilor, la ***** 2024 a fost emis ordinul nr. *****, prin care s-a inițiat ancheta de serviciu pentru lipsa la locul de muncă a reclamantului. Ulterior, prin procesele-verbale din ***** 2024 și 03 iulie 2024, s-a constatat lipsa neîntemeiată de la locul de muncă a reclamantului. Ca urmare, s-a desfășurat procedura cercetării disciplinare, unde a fost dată posibilitate reclamantului de a depune o explicație privind absența neîntemeiată de la locul de muncă.

Indică pârâta că, argumentele aduse de acesta în explicația indicată au fost de-a dreptul absurde, fiind puse interesele personale supra intereselor angajatorului, de către angajat. Pe cale de consecință urmează a fi respinse și celelalte cerințe de ordin nepatrimonial/patrimonial.

Reieșind din cele expuse mai sus, ÎM „Piața Centrală” nu are nici un temei legal pentru anularea ordinului Întreprinderii Municipale „Piața Centrală” nr. ***** p din 17 iulie 2024 privind aplicarea sancțiunii disciplinare - concedierea dmn-lui Ghița Tudor. Se constată că a fost respectată procedura de concediere în cazul încălcării disciplinare și încetării raporturilor de muncă în conformitate cu art. 86 alin. h) Codul muncii, și au fost întreprinse toate măsurile pentru asigurarea drepturilor și garanțiilor reclamantului Ghița Tudor prevăzute de legislația muncii.

Astfel, în conformitate cu art. art. 5, 33, 33^1, 82, 90, 94 (1), 96 (1), (1^1), 137, 138 Cod procedură civilă al Republicii Moldova nr. 225-XV din 30 mai 2003, consideră argumentele expuse de către reclamant în cererea de chemare în judecată, în partea, în care au fost combătute, neîntemeiate, ilegale și nu trebuie luate în considerație de către instanță la soluționarea acestui litigiu și solicită respingerea integrală a cererii de chemare în judecată.

Argumentele participanților la proces în ședința de judecată:

În cadrul ședinței de judecată, *reclamantul Ghița Tudor* și *reprezentantul acestuia, avocatul Rusu Serghei*, au susținut pe deplin cererea de chemare în judecată, solicitând

admiterea acesteia în sensul formulat din motivele de fapt și de drept expuse în scris.

Reprezentantul părții pârâte, avocatul Serghei Cebotari, în ședința de judecată, a declarat că, nu este de acord cu cererea de chemare în judecată depusă de către Ghița Tudor, solicitând respingerea acesteia, ca fiind neîntemeiată. Pledoariile fiind anexate în scris la materialele cauzei. (f.d. 15-19, vol. II)

Aprecierea instanței de judecată:

Audiind explicațiile participanților la proces, studiind materialele dosarului, apreciind argumentele părților litigante întru susținerea pretențiilor formulate și obiecțiile înaintate, ținând cont de probatoriul administrat şi legislația pertinentă instanța de judecată consideră necesar de a respinge integral cererea de chemare în judecată, reieșind din următoarele considerente.

În susținerea soluției de respingere a acțiunii, instanța de judecată reține prevederile articolului 117 alin. (1) din Codul de procedură civilă, potrivit cărora, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretenţiile şi obiecțiile părţilor, precum şi altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei.

Potrivit articolului 118 alin. (1) al Codului 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.

Conform articolului 121 din Codul 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.

Reieșind din prevederile articolului 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, se atestă că, instanța 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.

În conformitate cu prevederile art. 239 al Codului de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

Potrivit art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluționării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.

În corespundere cu art. 4 din Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

În accepțiunea art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Reieșind din materialele cauzei se constată că, la ***** 2021, Ghița Tudor a fost angajat în funcția de administrator la subdiviziunea Întreprinderii Municipale „Piața Centrală”, fapt confirmat prin contractul individual de muncă nr. ***** din ***** 2021. (f.d. 17-20, vol. I)

Astfel, se impune a fi specificat că, potrivit art. 81 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanțe ce nu depind de voința părţilor (art. 82, 305 şi 310); a[1]) prin acordul scris al părţilor (art. 82[1]); b) la inițiativa uneia dintre părţi (art. 85 şi 86). În toate cazurile menţionate 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 sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia 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 şi litera corespunzătoare din lege.

În conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. h) al Codului muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru 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.

Din sensul normelor de drept citate rezultă că, angajatorul este în drept să desfacă la inițiativa sa contractul de muncă, în cazul când salariatul lipsește fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă. Absența de la lucru mai mult de patru ore în cursul zilei de muncă, ce-i dă dreptul

angajatorului să rezilieze contractul de muncă din acest temei, se consideră aflarea nemotivată a salariatului în afara teritoriului unității, cu care se află în raport de muncă, sau în afara teritoriului obiectului, unde el trebuie să îndeplinească lucrul încredințat în conformitate cu obligațiunile de muncă.

La caz, din actele cauzei s-a constatat că, în temeiul ordinului nr. *****Cu privire la concedierea disciplinară a salariatului, emis de vice-directorul Întreprinderii Municipale „Piața Centrală" – *****, din ***** 2024, Ghița Tudor a fost concediat din funcția ocupată, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, în legătură cu absența fără motive întemeiate de la lucru în zilele 01 iulie 2024, ***** 2024 și 03 iulie 2024. (f.d. 25-26, vol. I)

Ordinul nr. *****Cu privire la concedierea disciplinară a salariatului, a fost adus la cunoștința reclamantului Ghița Tudor la data de ***** 2024, fapt confirmat prin semnătura și mențiunea făcută de reclamant în partea de jos a ordinului: „Nu sunt de acord. Conducerea a fost înștiințată de mine.".

Astfel, instanța reține că, concedierea reclamantului a intervenit drept sancțiune disciplinară pentru absența nemotivată a lui Ghița Tudor de la locul de muncă pe 01 iulie 2024, ***** 2024 și 03 iulie 2024.

În acest sens, se impune a fi specificat că, faptul absenței reclamantului Ghița Tudor de la locul de muncă se atestă prin cererile adresate vice-directorului Î.M. „Piața Centrală", privind constatarea lipsei nemotivate a salariatului de locul de muncă, depuse și semnate de către ***** (controlor) la ***** 2024, *****(inspector de securitate) la 03 iulie 2024 și ***** (măturător teritorii) la 03 iulie 2024. (f.d. 61, 62, 63, vol. I)

Totodată și procesele-verbale cu privire la constatarea lipsei salariatului de la locul de muncă din ***** 2024 și 03 iulie 2024, semnate de salariații *****, confirmă faptul absenței reclamantului Ghița Tudor de la locul de muncă. (f.d. 65, 66, vol. I)

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 acest context instanța reiterează că, reieșind din prevederile art. 86 al Codului muncii, încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului are loc în situaţii limitativ stabilite, care se pot datora unor cauze imputabile salariatului sau care nu sunt legate de culpa salariatului, precum şi în unele situaţii ce țin de activitatea angajatorului şi pentru alte motive prevăzute de legislaţia muncii. Desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată include motivele care se aplică tuturor angajaţilor, precum şi motivele care se aplică numai anumitei categorii de salariați.

Concomitent, instanța consideră relevante prevederile art. 201 din Codul muncii, conform cărora, disciplina muncii reprezintă obligaţia 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 şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

Instanța reiterează că, răspunderea disciplinară are la bază încheierea unui contract individual de muncă şi, implicit, apără o ordine socială determinată, cu caracter specific, cea a relațiilor de muncă şi de producție la nivelul unităților.

Totodată, instanţa de judecată menționează că, raportul juridic de răspundere ia naștere în urma săvârșirii unei abateri disciplinare. Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârșită cu vinovăție de către salariat prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă, ordinile şi dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici. În același timp, angajatorul este îndrituit să sancționeze disciplinar salariații în ipoteza comiterii unei abateri disciplinare. Aplicarea sancțiunilor disciplinare este un atribuit inerent al angajatorului.

Conform art. 207 alin. (1) și art. 208 din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcţie) a salariatului respectiv. 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 şi un reprezentant al salariaților. În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

Potrivit art. 210 din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi 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 excepţia 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 şi

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 şi un reprezentant al salariaților. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art. 355.

Reieșind din prevederile art. 355 din Codul muncii, (1) Cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa 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. (2) Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin. (1) pot fi repuse în termen de instanţa de judecată. (3) Instanţa de judecată va convoca părțile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii. (4) Instanţa 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 şi va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă. (5) Instanţa de judecată va remite hotărârea sa părţilor în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

Astfel, instanța de judecată reiterează că, potrivit proceselor-verbale cu privire la constatarea lipsei salariatului de la locul de muncă din ***** 2024 și 03 iulie 2024, semnate de salariații *****, s-a constatat că, reclamantul Ghița Tudor nu s-a prezentat la serviciu pe data de ***** 2024 și 03 iulie 2024.

Rezultând din ordinul Întreprinderii Municipale „Piața Centrală” nr. ***** din 2 iulie 2024, s-a ordonat organizarea anchetei de serviciu în privinţa dlui Ghița Tudor, șef serviciul al pieței ***** și formată comisa de anchetă. (f.d. 64, vol. I)

Totodată, se atestă că, conform explicației depuse de către reclamantul Ghița Tudor la 4 iulie 2024, acesta a indicat că: „Până la 01 iulie 2024, subsemnatul Ghița Tudor, a întreprins următoarele măsuri pentru a solicita concediul legal, asigurat de Codul muncii al Republicii Moldova. La data de 13 iunie 2024 am solicitat 3 zile nefolosite din concediu ordinar pentru anul 2022 și 10 zile care mi se cuvin conform aceluiași Cod pentru anul 2024. Această cerere a fost respinsă, ceea ce m-a impulsionat să înaintez o altă cerere. La data de 24 iunie 2024 am înaintat o nouă cerere către directorul interimar al Î.M. „Piața Centrală” Al. ***** cu solicitarea a celor 3 zile nefolosite din concediul ordinar pentru anul 2022 și a 10 zile din cont propriu. Și această cerere a fost refuzată, fiind informat verbal de către secretara dlui director. Ținând cont, de faptul că în perioada depunerilor cererilor mele, dl ***** a fost în concediu și nu a avut posibilitate fizică să examineze cu atenție și profund subiectul cererilor mele, am întreprins și o a treia tentativă la data de 25 iunie 2024 de solicitare a concediului pentru cele 3 zile nefolosite pentru anul 2022, apelând la directorul interimar în funcție *****. Și această cerere nu a

fost examinată. Astfel, în urma acestor tentative, am expediat un email (conținutul se anexează) cu explicația lipsei pentru perioada 01-03 iulie 2024. Îmi pare rău, pentru faptul că sunt nevoit să scot în evidență probleme de ordin personal, dar acest concediu a fost planificat mult timp înainte, pe motiv că a trebuit să îi ofer sprijin soției mele și s-o însoțesc în plecarea la ***** a 520 de ani de la moartea *****, *****, care este dirijorul *****" cu sediul la Mănăstirea „*****" și îi este contraindicat să stea prea mult într-o singură poziție transport pe motiv de sănătate. De altfel Colectivul nominalizat a avut menirea să promoveze imaginea Republicii Moldova la un eveniment de nivel național.". (f.d. 69, vol. I)

Potrivit procesului-verbal privind desfășurarea procedurii cercetării disciplinare din ***** 2024, s-a constatat că, salariatul Ghița Tudor, șef serviciul nu a executat obligațiile de serviciul prevăzute la p. ***** din fișa postului, Codul muncii, contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă, Regulamentul intern al Î.M. „Piața Centrală", a manifestat un comportament neconform funcției deținute și s-a recomandat aplicarea sancțiunii conform Codului muncii. (f.d. 67-68, vol. I)

În acest sens, instanța reține că, reclamantul Ghița Tudor a fost angajat la ***** 2021, în baza contractului individual de muncă nr. *****, în funcția de administrator la subdiviziunea Întreprinderii Municipale „Piața Centrală", Piața din str. *****. (f.d. 104-122, vol. I)

Astfel, odată apărute raporturile de muncă, între angajat și angajator, îi oferă angajatului Ghița Tudor dreptul la concediu după primele 6 (șase) luni de lucru, la acordul între angajat și angajator, așa cum prevede art. 115 alin. (1) din Codul muncii, conform căruia, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaților după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă.

Totodată, potrivit art. 115 alin. (4) din Codul muncii, concediul de odihnă anual pentru următorii ani de muncă se acordă salariatului, în baza unei cereri scrise, conform programării stabilite. La cererea scrisă a salariatului, concediul de odihnă anual poate fi acordat şi în afara programării stabilite.

Respectiv, instanța consideră imperios de a menționa că, prin sintagma *„poate",* legiuitorul stabilește posibilitatea și nu obligația angajatorului de a acorda concediu de odihnă anual plătit, în dependență de necesitățile angajatorului. Respectiv, perioada concediului de odihnă anual plătit pentru fiecare an de activitate a angajatului se stabilește în dependență de data angajării acestuia, or, așa cum este reflectat în art. 113^1 alin. (1) al Codului muncii, anul de muncă pentru care se acordă concediul de odihnă anual constituie 12 luni calendaristice de la data angajării salariatului. În speță, pentru reclamantul Ghița Tudor, perioada pentru care urma a fi acordat concediul de odihnă urma a fi calculată de la *****, a fiecărui an.

Prin urmare, se reține că, angajatorul efectuează programarea anuală a concediilor anuale a angajaților, în dependență de necesitățile lor și necesitățile angajatorului (pentru a nu periclita activitatea întreprinderii).

La caz, instanța nu poate lua în considerație argumentul reclamantului precum că, de către Întreprinderea Municipală „Piața Centrală" nu a fost realizat graficul concediilor anuale, or conform programării concediilor de odihnă anuale pentru anul 2024 în cadrul Î.M. „Piața Centrală", în privința reclamantului a fost programat concediul pentru perioada anului de muncă pentru care se va acorda concediul (2023 - 2024), în luna iulie 2024, în mărime de 35 de zile calendaristice în total, fapt pentru care acesta a contrasemnat. (f.d. 94-103, vol. I)

Tot aici, se reține că potrivit pct. 4.5. din contractul individual de muncă nr. ***** din ***** 2021, s-a stabilit durata concediului de odihnă anual și suplimentar plătit în mărime de 28 de zile calendaristice și 5 zile calendaristice, prevedere care ulterior a fost modificată prin contractul colectiv de muncă pentru anii 2023-2028, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă mun. Chișinău, cu nr. ***** din ***** 2023, stabilind pentru anii următori de activitate a angajaților un concediu de odihnă anual plătit extins la 30 de zile calendaristice. (f.d. 18-20, 106-122, vol. I)

În acest sens, se denotă că, reclamantul Ghița Tudor prin cererea din ***** 2024, a solicitat acordarea concediului de odihnă anual plătit, pentru perioada anilor 2023 – 2024, de 35 de zile calendaristice (incluzând cele 5 zile calendaristice – concediu de odihnă anual suplimentar, așa cum este prevăzut la art. 121 alin. (5) și (6)), începând cu data de 06 martie 2024. (f.d. 54, vol. I)

Ținând cont că concediul a fost solicitat conform graficului concediilor pentru anul 2024, care a fost întocmit cu acordul angajaților și aprobat prin ordinul administratorului întreprinderii, inclusiv cu acordul reclamantului, fapt pentru care acesta s-a semnat, la data de ***** 2024, a fost emis ordinul nr. *****, prin care s-a acordat lui Ghița Tudor concediu de odihnă (30 zile calendaristice) și concediu suplimentar (5 zile calendaristice), pentru perioada de muncă ***** 2023 – 2024, începând cu 06 martie 2024 și până la 10 aprilie 2024 inclusiv. (f.d. 53, vol. I)

În contextul celor enunțate, se constată cu certitudine că, reclamantul Gița Tudor a epuizat integral durata concediului de odihnă anual plătit pentru anul 2024.

Concomitent, se menționează că, reclamantul Ghița Tudor, prin cererile din 13 iunie 2024, 24 iunie 2024 și 25 iunie 2024, a solicitat 3 zile de concediu anual de odihnă și concediu neplătit pentru perioada anilor 2021-2022, toate începând cu data de 01 iulie 2024. (f.d. 27-29; 55-57, vol. I)

Așadar, cererile din 13 iunie 2024, din 24 iunie 2024 și din 25 iunie 2024, au fost respinse prin rezoluția administratorului întreprinderii și verbal, fapt notat în registrul

întreprinderii. (f.d. 58, 59, vol. I)

Respectiv, în circumstanțele descrise supra, instanța notează că, reclamantul Ghița Tudor, urma să verifice și să se asigure că cererea sa cu privire la acordarea concediului a fost acceptată și a fost emis ordinul respectiv în acest sens cu indicarea perioadei și termenului concediului acceptat. Astfel, deși nu a fost emis vreun ordin de acordare a concediului solicitat de către reclamantul Ghița Tudor, acesta nu s-a prezentat la locul de muncă în perioada 01 iulie 2024 – 03 iulie 2024 fără careva motive.

Mai mult ca atât, faptul expedierii scrisorii prin poșta electronică a pârâtei la 28 iunie 2024, prin care se informează că Tudor Ghița pleacă în ***** pe data de 01.07.2024 cu soția la un eveniment (f.d. 30, vol. I), confirmă că reclamantul a cunoscut despre faptul epuizării zilelor de concediu și despre refuzul administrației de a-i acorda concediul solicitat, ceea ce rezultă și din extrasele convorbirilor prin telefon ale reclamantului cu vicedirectorul Î.M. „Piața Centrală”, *****. (f.d. 31, vol. I)

În concluzie, având în vedere circumstanțele expuse și ținând cont de prevederile legale enunțate supra, instanța de judecată a stabilit că, ordinul nr. *****din ***** 2024 a fost emis de către Î.M. „Piața Centrală” în strictă conformitate cu prevederile legale și nu reprezintă un act care lezează dreptul la muncă al reclamantului Ghița Tudor, în modul pretins de către acesta prin prezenta acțiune.

Prin urmare, instanța de judecată consideră necesar de a respinge cerința reclamantului Ghița Tudor privind anularea ordinului nr. *****din ***** 2024 Cu privire la concedierea disciplinară a salariatului emis de Întreprinderea Municipală „Piața Centrală”, ca fiind neîntemeiată.

Referitor la pretențiile reclamantului cu privire la restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă și a sporurilor salariale, încasarea prejudiciului material și încasarea cheltuielilor de judecată, acestea urmează a fi respinse deoarece sunt subsecvente cerinței de bază privind anularea ordinului de concediere.

Astfel, instanța reține că, argumentele invocate în cererea de chemare în judecată nu sunt susținute prin probe concludente și nu își găsesc acoperire corespunzătoare în formula pretențiilor deduse judecății, existând un decalaj semnificativ între afirmațiile părții reclamante și suportul probatoriu efectiv prezentat în cauză.

Or, probațiunea reprezintă ansamblul activităților prin care părțile și celelalte persoane implicate în proces stabilesc, prin mijloace prevăzute de lege, elementele de fapt necesare pentru constatarea împrejurărilor relevante care formează obiectul judecății. În speță, instanța constată că partea reclamantă nu a reușit să administreze un probatoriu suficient, pertinent și concludent care să demonstreze temeinicia pretențiilor formulate.

În concluzie, instanța de judecată investită cu examinarea litigiului deferit judecății

în prezenta speță, nu poate găsi o altă elucidare a cazului decât cea clarificată mai sus, de vreme ce concluzia instanței este consecința dedusă în urma prezentării probelor de către părți și examinate în cadrul ședinței de judecată, or, în conformitate cu prevederile art. 118 alin. (1), sprijinite cu dispoziția art. 119 alin. (1) din Codul 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 probele se adună și se prezintă de către părți.

Sintetizând cele elucidate și constatate, instanța de judecată ajunge la concluzia de respingere a cererii de chemare în judecată depusă de Ghița Tudor către Întreprinderea Municipală „Piața Centrală" privind anularea ordinului cu privire la concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și a sporurilor salariale, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu prevederile art. 236; art. 238-241 din Codul de procedură civilă, instanța de judecată,

H O T Ă R Ă Ş T E:

Se respinge cererea de chemare în judecată depusă de Ghița Tudor către Întreprinderea Municipală „Piața Centrală" privind anularea ordinului cu privire la concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și a sporurilor salariale, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, ca neîntemeiată.

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

Președintele ședinței,
judecător Galina CIOBANU