Dosarul nr. 2-11844/2025
2-25079710-12-2-05062025

H O T Ă R Â R E
În Numele Legii

Pronunțată public la data de 09 aprilie 2026 în mun. Chișinău
Judecătoria Chișinău (sediul Centru)
Instanță compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Victor Sandu
Grefieri Vlad Dântu, Diana Blîndu
Cu participarea:
Reprezentantului reclamantului Tetelea Violeta, avocat Alina Iachimovschi
Reprezentantului pârâtului SRL „Declar", Iurie Ioniță
În lipsa:
Reclamantei Tetelea Violeta

în sediul instanței, în ședință publică în procedură contencioasă a judecat pricina civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Tetelea Violeta către SRL „Declar" privind anularea ordinului de concediere nr. *****, restabilirea la locul de muncă, obligarea angajatorului de a achita salariile pentru perioada absenței forțate, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,-

a constatat:

La 05 iunie 2025, prin intermediul Programului Integrat de Gestionare a Dosarelor, a fost repartizată cererea de chemare în judecată înaintată de Tetelea Violeta către "Declar" Societate cu răspundere limitată cu privire la anularea ordinelor de sancționare și de aplicare a sancțiunii disciplinare, încasarea salariului în legătură cu lipsa forțată de la muncă și a sporurilor, compensarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamanta Tetelea Violeta prin intermediul reprezentantului său, avocat Alina Iachimovschi a indicat că raportul individual de muncă de către reclamanta Tetelea Violeta cu pârâta SRL "Declar" a fost inițiat în anul 1999, în temeiul Ordinului de angajare nr. 13 din 01.05.1999, reclamanta activând neîntrerupt timp de aproximativ 26 de ani în calitate de declarant vamal și specialist în domeniul vămuirii, iar atribuțiile de bază ale reclamantei implicau asistență la completarea declarațiilor vamale în procesul activității de import sau export. Totodată, se indică în cerere că reclamanta deține concomitent calitatea de asociat al companiei-angajator, "Declar" S.R.L., având o parte socială în capitalul social de 33,33%.

În ceea ce privește contextul litigiului, reclamanta a invocat faptul că, în urma unor neînțelegeri între asociați, în privința sa s-a exercitat un șir de acțiuni cu scop de a o

exclude din procesul decizional, de a-i limita drepturile conferite de calitatea sa de asociat și de angajat al ”Declar” S.R.L..

Astfel, la data de 30 ianuarie 2025, ”Declar” S.R.L. a emis în privința reclamantei Ordinul nr. 30/25, privind formarea unei comisii de anchetă în scopul efectuării investigațiilor de serviciu și stabilirea tuturor circumstanțelor.

Ulterior, la data de 31 ianuarie 2025, a urmat Ordinul ”Declar” S.R.L. nr. 31/25, privind suspendarea raporturilor de muncă pe durata anchetei de serviciu, conform art. 78 Codul Muncii al Republicii Moldova.

Continuând succesiunea actelor emise de angajator, la data de 03.03.2025 pârâta ”Declar” S.R.L. a emis Ordinul nr. *****, cu privire la concedierea reclamantei, în rezultatul anchetei de serviciu desfășurate în baza Ordinului nr. 30/25 din 30 ianuarie 2025 și desfășurată între 30 ianuarie 2025 și 27 februarie 2025.

Observă reprezentantul reclamantei că din conținutul Ordinului menționat rezultă că pârâtul ”Declar” S.R.L. a operat concedierea, în temeiul art. 86 lit. k) și p) Codul muncii din Republica Moldova, în legătură cu pretinse acțiuni culpabile care au servit drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului, cât și în legătură cu încălcarea gravă chiar și o singură dată a obligațiilor de muncă a acestui salariat.

Reclamanta consideră că acest ordin este vădit nelegal, iar în susținerea poziției sale, reclamanta a invocat prevederile legale care reglementează încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

Astfel, susține că încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului are loc în situații limitativ stabilite la art. 86 Codul muncii, care se pot datora unor cauze imputabile salariatului, sau care nu sunt legate de culpa salariatului, precum și în unele situații ce țin de activitatea angajatorului.

Menționează că în temeiul art. 86 alin. (1), lit. k) și p) din Codul muncii, concedierea, respectiv desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată, se admite pentru următoarele motive: comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv, precum și încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă.

De asemenea, în cerere se face trimitere la definiția disciplinei muncii, conform art. 201 Codul muncii, care 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.

În același sens, susține că art. 9 alin. (2) Codul muncii statuează că salariatul este obligat să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă, să îndeplinească normele de muncă stabilite, să respecte cerințele regulamentului intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator.

Totodată, reclamanta a invocat obligația salariatului de a respecta disciplina muncii, de a manifesta un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul, de a respecta dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați, de a respecta cerințele de securitate și sănătate în muncă, de a manifesta o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați.

De asemenea, reclamanta menționează că salariatul este obligat să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului, să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența, să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit, să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

Rezultă, așadar, în opinia reclamantei că disciplina muncii vizează obligativitatea de a respecta niște reguli de conduită prestabilite din timp de către legiuitor, în general, și de angajator și de reprezentanții salariaților, în special.

În ceea ce privește temeiurile încetării contractului individual de muncă, observă reclamanta că dispozițiile art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii permit concedierea a două categorii de salariați, respectiv salariații care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale, precum și salariații care au acces la sistemele informaționale ale angajatorului, fiind vizate sistemele de colectare și gestiune a informației ori cele administrate de angajator.

În consecință, pentru ca măsura concedierii în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii să fie legală, este necesară îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiții: salariatul să fi săvârșit una sau mai multe acțiuni culpabile, adică fapte concrete comise cu vinovăție; salariatul să ocupe o funcție care implică, în mod esențial, gestiunea directă a mijloacelor bănești sau a valorilor materiale ori accesul efectiv la sistemele informaționale ale angajatorului, respectiv sisteme de colectare, gestiune sau administrare a datelor; acțiunile imputabile salariatului să fie de natură să justifice, în mod obiectiv, pierderea încrederii angajatorului în capacitatea acestuia de a-și exercita funcția cu loialitate și responsabilitate.

Prin analogie, constată reclamanta că noțiunea de abatere disciplinară aplicabilă salariaților din sectorul privat poate fi definită ca fiind orice faptă săvârșită cu vinovăție, prin care sunt încălcate obligațiile profesionale stabilite prin legislația muncii, contractul individual de muncă, regulamentul intern, ordinele angajatorului ori fișa postului, cu condiția ca aceste reguli să fi fost aduse anterior la cunoștința salariatului, sub semnătură.

În consecință, abaterea disciplinară presupune o încălcare concretă, imputabilă, a unor obligații de muncă sau a unor obligații legale care guvernează raporturile de muncă și conduita profesională a salariatului.

Invocă reclamanta cu referire la noțiunea de ”acțiuni culpabile” susceptibile de a atrage concedierea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k), pct. 18 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă nr. 9 din 22.12.2014 *care clarifică faptul că, „în particular, acțiunile culpabile ale salariaților care gestionează*

mijloace băneşti sau valori materiale pot fi manifestate prin primirea şi/sau eliberarea bunurilor, precum şi a mijloacelor băneşti, fără perfectarea documentelor corespunzătoare, calculul eronat sau folosirea, în scopuri personale, a banilor încasaţi, tăinuirea mărfurilor faţă de cumpărători, folosirea, în scopuri personale, a bunurilor angajatorului, înşelătoria la cântar, ridicarea neautorizată a preţurilor, primirea plăţii pentru serviciile efectuate fără a elibera documentele respective, încălcarea regulilor de comercializare a băuturilor spirtoase şi a producţiei de tutun, realizarea medicamentelor, substanţelor narcotice fără reţete în cazul în care sunt obligatorii etc. Este important că, în cazul salariaţilor care mânuiesc nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale, subiecţi ai concedierii sunt atât salariaţii cu care este încheiat un contract de răspundere materială deplină pentru neasigurarea integrităţii bunurilor şi altor valori, care i-au fost transmise pentru păstrare sau în alte scopuri, conform art. 339, cât şi cei care au primit bunurile şi alte valori, spre decontare, în baza unei procuri unice sau în baza altor documente unice, precum şi aceia cărora unitatea le-a eliberat, în folosinţă, materiale, semifabricate, produse, inclusiv în timpul fabricării lor, precum şi instrumente, aparate de măsurat, tehnici de calcul, echipament de protecţie şi alte obiecte, în cazul în care a fost cauzat un prejudiciu, prin lipsă, distrugere sau deteriorare intenţionată. Dacă se va constata, în modul prevăzut de lege, că s-a săvârşit o faptă de sustragere, luare de mită sau alte infracţiuni cu caracter acaparator, aceşti salariaţi pot fi concediaţi din cauza pierderii încrederii faţă de ei şi în situaţia când aceste acţiuni nu sunt legate nemijlocit de munca lor."

Observă reclamanta că, în ceea ce priveşte categoria salariaţilor care au acces la sistemele informaţionale ale angajatorului, Hotărârea Plenului Curţii Supreme de Justiţie privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării şi încetării contractului individual de muncă nr. 9 din 22.12.2014 concretizează că, drept exemple de pierdere a încrederii faţă de salariaţii care au acces la sistemele informaţionale ale angajatorului sau la cele administrate de angajator, poate servi dezvăluirea unor informaţii confidenţiale concurenţilor sau săvârşirea unor fapte care supun angajatorul anumitor riscuri materiale, cum ar fi distrugerea bazei de date cu privire la clienţii angajatorului, ambele având consecinţe mult mai grave decât sustragerea unor sume neînsemnate de bani.

În contextul cauzei deduse judecăţii, menţionează reclamanta că angajatorul a concediat reclamanta în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii pentru următoarele pretinse abateri: *salariata Tetelea Violeta deţinând funcţia de broker vamal la SRL "Declar" conform ordinului de angajare nr. 13 din 01.05.1999, contrar atribuţiilor sale, fără acordul şi în detrimentul angajatorului, folosindu-se abuziv de patrimoniul societăţii, în perioada anilor 2023-2024 nu a raportat şi nu a contabilizat în ordinea stabilită un număr de 173 declaraţii vamale de tranzit şi 7 declaraţii vamale de import, cauzând astfel un prejudiciu material angajatorului în cuantum de 205.896,00 lei. De asemenea, salariata Tetelea Violeta a beneficiat de o îmbogăţire nejustificată la contractul de locaţiune a autoturismului din 01.08.2017 în sumă de 12.000,00 lei pe care a refuzat să o restituie, totodată a absentat nemotivat de la locul de muncă la data de 24.01.2025 şi 27.01.2025, a acţionat în mod ilegal prin comiterea tentativei de sustragere a bunurilor angajatorului cu pătrunderea neautorizată în oficiu. Acţiunile culpabile nominalizate mai sus cu certitudine denotă încălcarea gravă a obligaţiilor şi a disciplinei de muncă, a legislaţiei muncii în vigoare,*

lipsa integrității morale, a corectitudinii cât și o abuzivitate în exercitarea atribuțiilor de muncă de către salariata Tetelea Violeta, acțiuni care au dus la pierderea încrederii angajatorului față de salariat.

Totodată, susține reclamanta că, în speță, pârâta a imputat reclamantei Tetelea Violeta pretinsa neexecutare a obligației de raportare și contabilizare ”în ordinea stabilită” a unui număr de 173 de declarații vamale de tranzit și 7 declarații vamale de import, iar această acuzație în opinia reclamantei nu are suport legal și nici temei factologic în contextul atribuțiilor de serviciu specifice funcției ocupate de reclamantă.

Astfel, reclamanta deținea funcția de declarant vamal/specialist în domeniul vămuirii, iar din însăși natura acestei funcții rezultă că nu îi revine, în mod legal sau contractual, obligația de raportare și contabilizare contabilă a actelor sau operațiunilor menționate.

În acest context, se menționează că reclamanta nu se încadrează în categoria salariaților care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale, astfel cum impune în mod expres art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii ca o condiție esențială pentru incidența acestui temei legal de concediere.

În ceea ce privește exercitarea drepturilor subiective, reclamanta reține că, în temeiul art. 14 alin. (1) din Codul civil, nicio persoană nu poate invoca, la întemeierea pretenției sale, fapta ilicită sau de rea-credință pe care tot ea a săvârșit-o sau la care a participat.

Prin urmare, pârâta nu poate folosi în mod abuziv un litigiu civil, aflat în afara raporturilor de muncă, ca pretext pentru a justifica o măsură disciplinară.

Totodată, în conformitate cu art. 13 alin. (1) și (2) din Codul civil, în opinia reclamantei niciun drept subiectiv nu poate fi exercitat predominant în scopul de a cauza altei persoane un prejudiciu sau a-i dăuna în alt mod, instanța de judecată urmând a refuza titularului în apărarea dreptului subiectiv exercitat abuziv.

În continuare, reclamanta constată că pretențiile invocate de angajator cu privire la presupusa îmbogățire nejustificată a reclamantei decurg dintr-un raport juridic civil distinct, respectiv contractul de locațiune, și nu din raportul de muncă. Respectiv, natura juridică a raportului juridic dintre părți, care rezultă din contractul de locațiune, nu presupune existența unei relații de subordonare specifică raportului de muncă.

Astfel, indică reclamanta că în conformitate cu art. 2 alin. (1) din Codul muncii, acest act normativ reglementează exclusiv raporturile de muncă, individuale și colective, și alte raporturi legate nemijlocit de acestea. Totodată, art. 3 lit. a) din Codul muncii statuează că dispozițiile sale se aplică salariaților încadrați în baza unui contract individual de muncă.

Așadar, în cadrul raportului juridic civil derivat din contractul de locațiune, reclamanta nu are calitatea de salariat, iar angajatorul nu are poziția de autoritate ierarhică. În acest sens, orice pretenție a pârâtei privind executarea/neexecutarea sau modul de interpretare a contractului de locațiune nu poate constitui temei pentru inițierea unei anchete disciplinare și, cu atât mai puțin, pentru aplicarea unei sancțiuni în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

La fel susține reclamanta că eventualele litigii referitoare la executarea obligațiilor contractuale urmează a fi soluționate într-o procedură contencioasă, potrivit normelor de drept civil care reglementează instituția obligațiilor și contractelor, iar nu în cadrul unei proceduri disciplinare.

În ceea ce privește atribuțiile de serviciu ale reclamantei, reclamanta reține că, în conformitate cu art. 18 alin. (2) din Legea nr. 287/2017 a contabilității și raportării financiare, răspunderea pentru ținerea contabilității și raportarea financiară revine conducătorului, administratorului pentru entitățile indicate la art. 2 lit. a), c) și d). Iar, conform alin. (6) din același articol se specifică că, contabilul-șef sau altă persoană împuternicită de organizarea și conducerea contabilității entității, cu excepția entității de interes public, trebuie să dețină diplomă de studii superioare în domeniul economiei sau de studii profesionale tehnice postsecundare în domeniul economiei. Totodată, conform Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova, aprobat prin Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 11 din 12.11.2021, contabilii și contabilele sunt persoanele abilitate să planifice, organizeze și administreze sistemele de contabilitate ale persoanelor fizice și juridice.

Prin urmare, reclamanta constată că nu deținea atribuții de organizare sau gestiune a contabilității entității și nici nu figura în calitate de contabil sau contabil-șef.

În aceste condiții, rezultă cert în opinia reclamantei că nu poate fi ținută răspunzătoare pentru vreo pretinsă omisiune de a raporta și contabiliza declarații vamale, întrucât această obligație nu intră în sfera atribuțiilor sale de serviciu. Prin urmare, nu poate fi reținută existența vreunei conduite culpabile, sub forma unei acțiuni sau inacțiuni, în sarcina acesteia.

Așadar, având în vedere atribuțiile specifice funcției exercitate de reclamantă, rezultă în mod evident că inacțiunea imputată, constând în pretinsa neraportare și necontabilizare a unui număr total de 200 de declarații vamale, nu poate fi reținută în sarcina acesteia. Potrivit reglementărilor legale în materie, obligațiile de raportare contabilă revin în mod expres administratorului entității, în calitate de conducător al persoanei juridice, precum și persoanelor calificate profesional în domeniul economiei, în conformitate cu cerințele prevăzute de art. 18 alin. (2) și (6) din Legea nr. 287/2017 privind contabilitatea și raportarea financiară.

În ceea ce privește transferul la alt loc de muncă, reclamanta indică că, timp de peste cinci ani, și-a desfășurat activitatea la sediul pârâtei situat pe str. Industrială nr. 73, bloc 1, of. 3, acesta reprezentând locul de muncă fix al reclamantei.

La data de 17.01.2025, pârâta ”Declar” S.R.L. a emis unilateral Ordinul nr. 10 privind transferul temporar al reclamantei la un alt loc de muncă.

Consideră reclamanta că acest transfer a fost dispus fără acordul acesteia, fără un act adițional de modificare a contractului individual de muncă și în lipsa temeiurilor legale prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) și b) din Codul muncii, dispoziții care limitează expres cazurile în care transferul poate avea loc fără consimțământul salariatului. Astfel, susține reclamanta că este vădită ilegalitatea ordinului de transfer. Totodată, se aduce la cunoștință că, deși salariatul nu poate fi ținut să execute un ordin

vădit ilegal, având dreptul de a refuza executarea unor ordine care ar contraveni legii, totuși reclamanta s-a prezentat la noul loc de muncă.

Însă, condițiile materiale de muncă nu permiteau îndeplinirea normală a atribuțiilor de serviciu. Mai exact, acesteia i-a fost pus la dispoziție un calculator casat, uzat și nefuncțional, care nu permitea accesul la softul brokerului vamal, sistemul automatizat ”V1”, absolut necesar pentru activitatea de broker vamal, în special pentru completarea declarațiilor vamale. Încercările eșuate de acces de la calculatorul pus la dispoziție de către angajator se probează prin pozele efectuate de către reclamantă cu telefonul personal la noul loc de muncă chiar la data de 27.01.2025, 28.01.2025 și 29.01.2025.

În aceste condiții, reclamanta a fost prezentă la locul de muncă indicat, însă nu a putut executa sarcinile funcției din motive obiective care țin exclusiv de culpa angajatorului în neasigurarea condițiilor tehnice minime necesare.

Mai mult decât atât, în data de 28.01.2025, reclamanta a notificat angajatorul în scris, informând despre prezența sa la locul de muncă și solicitând încetarea hărțuirii și asigurarea condițiilor de muncă adecvate. De asemenea, la noul oficiu își desfășurau activitatea și alți salariați, iar reclamanta a fost martorul apelurilor telefonice din partea administratorului, dnei Boiarințeva Lilia către acești colegi, încercând să-i determine să semneze un act de constatare cu privire la lipsa reclamantei de la serviciu.

Concretizează reclamanta că, administratorul, dna Boiarințeva Lilia personal nu a făcut nici o vizită la locul de muncă al reclamantei și nu au existat verificări efective din partea angajatorului.

În continuare, reclamanta Tetelea Violeta atrage atenția că pârâta ”Declar” S.R.L.nu a aplicat temeiul prevăzut de art. 86 lit. h) din Codul muncii, respectiv absențe nemotivate de la muncă timp de 4 ore consecutiv într-o zi lucrătoare, ci a încadrat fapta pretinsei absențe fie la lit. k), respectiv acțiuni culpabile care duc la pierderea încrederii, fie la lit. p), respectiv încălcarea gravă a obligațiilor de muncă iar pretinsa absență nu poate fi calificată ca o acțiune culpabilă de natură să implice pierderea încrederii și să atragă concedierea conform art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

În ceea ce privește acuzația privind îmbogățirea nejustificată în legătură cu contractul de locațiune, reclamanta reține că cu pârâtul ”Declar” S.R.L. a fost încheiat, la data de 01.08.2017, un contract de locațiune privind automobilul marca Subaru Forester, an fabricație 2008, aparținând reclamantei cu drept de proprietate.

În baza acestui contract, reclamanta, în calitate de locator, s-a obligat să transmită în folosință autoturismul către pârâtă, în calitate de locatar, în schimbul unei chirii lunare inițiale de 6600 lei, ulterior majorată prin acord verbal la suma de 8000 lei/lună.

Astfel, menționează reclamanta că, plata chiriei s-a efectuat în unele cazuri separat, prin transferuri bancare, iar alteori această sumă se achita împreună cu salariul.

În ambele cazuri, plățile efectându-se prin autorizare de administratorul societății ”Declar” S.R.L., doamna Boiarințeva Lilia, care deținea dreptul de primă semnătură asupra conturilor companiei și toate sumele transferate au fost aprobate de către conducerea pârâtei cu deplină cunoaștere a destinației acestora. Mai mult decât atât, reclamanta poate prezenta extrase de conversații scrise cu administratorul, din care reiese

cert că aceasta a notificat personal reclamanta cu privire la efectuarea unuia dintre transferurile lunare în cuantum de 8000 lei cu titlu de plată pentru automobil.

În context, se atrage atenția că nimeni nu poate invoca propria conduită pentru a crea o culpă artificială în sarcina altei persoane fiind inadmisibil ca, în lipsa unei neînțelegeri sau obiecții exprimate la momentul plăților, pârâta să invoce retroactiv pretenții pecuniare pentru a fundamenta o măsură disciplinară.

Consideră reclamanta că, conduita pârâtei relevă un abuz de drept, interzis expres de art. 13 alin. (1) și (2) din Codul civil. În lipsa unei acțiuni culpabile concret determinate și comise cu vinovăție de către reclamantă, nu sunt întrunite condițiile legale pentru aplicarea temeiului de concediere prevăzut la art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii. Această lipsă de previzibilitate este sancționată constant ca fiind contrară exigențelor statului de drept și dreptului la un proces echitabil stabilit la art. 6 §1 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului.

Referitor la acuzația privind tentativa de sustragere a bunurilor angajatorului prin pătrundere neautorizată în oficiu, reclamanta indică că această acuzație este una declarativă, nefiind constatată în modul prevăzut de lege și neavând confirmare din partea organelor competente ale statului.

În urma plângerii formulate de administratorul SRL ”Declar”, dna Boiarințeva Lilia, privind o pretinsă tentativă de furt săvârșită de reclamanta Tetelea Violeta, Inspectoratul de Poliție Ciocana a examinat sesizarea în procedura contravențională.

Prin răspunsul oficial nr. 34/20/2-12 din 02.01.2025, s-a constatat expres că, în urma verificărilor efectuate, în acțiunile reclamantei Tetelea Violeta nu au fost stabilite elementele constitutive ale vreunei contravenții sau ale altei încălcări ale legislației Republicii Moldova. În consecință, în lipsa unei acțiuni culpabile concrete, comise cu vinovăție și constatate în mod legal, nu sunt întrunite condițiile cumulative prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

În ceea ce privește temeiul de concediere indicat de angajator în baza art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii, respectiv încălcarea gravă a obligațiilor de muncă, reclamanta susține că aplicarea acestei dispoziții nu poate fi făcută în mod arbitrar, ci trebuie interpretată în corelație cu prevederile art. 211^1 din Codul muncii, care definește expres noțiunea de încălcare gravă a obligațiilor de muncă. Potrivit art. 211^1 din Codul muncii, legiuitorul enumeră în mod limitativ faptele care constituie încălcări grave ale obligațiilor de muncă, inclusiv: primirea/eliberarea de bunuri sau mijloace bănești fără documente, folosirea bunurilor angajatorului în scopuri personale, încălcarea clauzei de confidențialitate, refuzul de a efectua controlul medical obligatoriu, nerespectarea normelor de securitate și sănătate în muncă cu urmări grave sau pericol real, precum și cauzarea unui prejudiciu material de proporții. Lista este exhaustivă și nu poate fi completată discreționar de angajator prin invocarea altor fapte nespecificate de lege.

Analizând conținutul Ordinului de concediere contestat, reclamanta reține că acesta nu indică în concret nici temeiul de drept derivat din art. 211^1 din Codul muncii, nici temeiul de fapt care să permită calificarea vreunei fapte ca încălcare gravă, în sensul textului legal menționat. Ordinul face referire în abstract la normele legale, fără a identifica expres care dintre ipotezele prevăzute la literele a)-h) din art. 211^1 ar fi

incidente în cauză. Or, art. 210 alin. (1) lit. a) din Codul muncii impune, în mod imperativ, ca sancțiunea disciplinară să fie dispusă prin ordin care să conțină temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii. Consideră reclamanta că lipsa acestor elemente esențiale atrage nulitatea Ordinului cu privire la concedierea reclamantei.

Subsecvent, s-a subliniat că, în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, procedura disciplinară este asimilată, în anumite condiții, unei proceduri de natură penală, fiind supusă garanțiilor prevăzute la art. 6 par. 1 din Convenție. Astfel, în cauze precum Vanjak c. Croația (2010) și Matyjek c. Poloniei (2007), Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat că atunci când o sancțiune disciplinară are un caracter sever, implicând pierderea locului de muncă, reputației sau altor consecințe grave, aceasta atrage aplicabilitatea deplină a garanțiilor procesuale penale: dreptul la apărare efectivă, dreptul la un proces echitabil, prezumția de nevinovăție și, esențial, interdicția dublei sancționări pentru aceeași faptă, respectiv principiul non bis in idem. În acest context, s-a considerat că abordarea pârâtei de încadrare a aceleiași fapte, fără o delimitare clară, atât la art. 86 alin. (1) lit. k), cât și la lit. p) din Codul muncii, echivalează cu o încălcare a principiului non bis in idem.

În ceea ce privește aspectele de procedură, în conformitate cu art. 208 din 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. Reclamanta susținînd că a informat pârâta la data de 14.02.2025 despre faptul că dorește și își exprimă disponibilitatea de a prezenta explicațiile solicitate pe marginea circumstanțelor anchetei de serviciu, solicitând în prealabil prezentarea contractului de muncă, fișa postului, precum și a informațiilor și actelor referitoare la controlul și verificările din evidența contabilă ce au servit temei pentru inițierea anchetei de serviciu.

La data de 19.02.2025, reclamanta și-a reiterat dorința de a prezenta explicații și a solicitat repetat prezentarea actelor care au servit temei pentru inițierea anchetei de serviciu. În pofida solicitărilor repetate și formulate în termen util, angajatorul nu a oferit reclamantei posibilitatea efectivă de a lua cunoștință de materialele acumulate în cadrul anchetei de serviciu, refuzând să-i pună la dispoziție contractul individual de muncă, fișa postului și actele contabile ce au fundamentat presupusele fapte imputate.

În aceste condiții, reclamanta a fost în mod obiectiv împiedicată să-și formuleze o apărare concretă și să-și exprime punctul de vedere asupra faptelor reținute împotriva sa. Această conduită din partea pârâtei constituie în opinia reclamantei o încălcare gravă a procedurii obligatorii prevăzute de art. 208 și art. 342 alin. (4) din Codul muncii. Dreptul la apărare al salariatului nu poate fi redus la o simplă formalitate, ci presupune informarea completă și în timp util cu privire la acuzațiile aduse și accesul efectiv la probele invocate de angajator.

În continuare, susține reclamanta că, art. 209 alin. (1) și (2) din Codul muncii statuează că 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.

În fapt, în condițiile în care faptele imputate reclamantei vizează perioada anilor 2023 și 2024, deși fără a fi indicată data concretă, totuși devine evident că, până la data emiterii ordinului de concediere contestat, termenul limită de 6 luni pentru aplicarea sancțiunii disciplinare a expirat.

Astfel, consideră reclamanta că, termenul în cauză este unul imperativ și nu poate fi extins, nerespectarea acestui termen de decădere, cu caracter imperativ, atrage nulitatea absolută a Ordinului nr. ***** cu privire la concedierea salariatei Tetelea Violeta.

În continuare în susținerea cererii sale, reclamanta Tetelea Violeta a invocat prevederile art. 210 alin. (1), lit. a) din Codul muncii, potrivit cărora sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin, dispoziție, decizie sau hotărâre, în care se indică în mod obligatoriu temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii. Reclamanta a susținut că motivarea sumară a ordinului de concediere, prin care angajatorul face referire abstractă la pretinse încălcări ale obligațiilor de muncă sau acțiuni culpabile, nu satisface cerințele de legalitate și de motivare impuse de art. 210 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

Reclamanta Tetelea Violeta și-a întemeiat pretențiile și pe prevederile art. 90 din Codul muncii, care statuează că, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

Potrivit acestei dispoziții legale, repararea prejudiciului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu, precum și compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Reclamanta a invocat și prevederile art. 329 din Codul muncii, conform cărora 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.

Reclamanta a susținut că prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți, iar 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 aceste condiții, reclamanta indică că, prin concedierea nelegală dispusă în lipsa unei fapte imputabile și cu încălcarea flagrantă a garanțiilor legale și a procedurii legale, i-au fost cauzate suferințe de ordin moral, constând în afectarea reputației profesionale, nesiguranță financiară și stres psihologic. Reclamanta a considerat că aceste circumstanțe justifică pe deplin pretenția de acordare a despăgubirilor pentru prejudiciul moral.

Având în vedere argumentele expuse, reclamanta Tetelea Violeta a solicitat instanței admiterea prezentei cereri de chemare în judecată și anularea Ordinului nr. 34/25 din data de 03.03.2025 emis de pârâtul ”Declar” S.R.L., privind concedierea salariatei Tetelea Violeta, conform art. 86 lit. k), lit. p) din Codul muncii.

De asemenea, reclamanta a solicitat încasarea din contul pârâtului ”Declar” S.R.L. în beneficiul său a salariului pentru absența forțată de la lucru, începând cu data de

31.01.2025, precum și încasarea unei compensații în mărime de 3 salarii medii lunare ale salariatei în locul restabilirii la locul de muncă.

Reclamanta a mai solicitat încasarea din contul pârâtului ”Declar” S.R.L. în beneficiul său a prejudiciului moral în mărimea sumei de 20000,00 lei (douăzeci mii lei) și compensarea din contul pârâtului a cheltuielilor de judecare a cauzei, suma cărora urmează a fi concretizată pe parcursul examinării cauzei.

*Ulterior, la data de 11.07.2025, pârâtul SRL ”Declar” prin intermediul reprezentantului Administrator Boiarinţeva Lilia a formulat referinţă la cererea de chemare în judecată înaintată de Tetelea Violeta, prin care a solicitat respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată, invocând că la baza emiterii ordinului de concediere nr. ***** au constituit mai multe temeiuri factice, constatate în cadrul anchetei de serviciu finalizate la data de 28.02.2025 (f.d.45-57), reiterând că a ancheta de serviciu a fost desfăşurată cu respectarea prevederilor legale, reclamanta Tetelea Violeta a fost notificată şi a avut posibilitatea de a prezenta explicaţii, faptele invocate sunt suficient de grave pentru a justifica pierderea încrederii, iar ordinul de concediere este motivat şi proporţional.*

În şedinţa de judecată, reclamanta Tetelea Violeta nu s-a prezentat, iar reprezentanta reclamantei, avocat Alina Iachimovschi, a susţinut cererea de chemare în judecată şi a solicitat admiterea integrală a acesteia, invocând, lipsa probelor concludente privind prejudiciul material pretins, întrucât nu există dovezi de plată, facturi sau extrase bancare care să ateste existenţa şi cuantumul acestuia. Totodată, reprezentanta reclamantei a invocat executarea de bună-credinţă a contractului de locaţiune a autoturismului, majorarea chiriei fiind convenită verbal şi acceptată tacit de angajator. În ceea ce priveşte pretinsele absenţe nemotivate, a indicat reprezentantul că reclamanta a fost prezentă la locul de muncă în zilele invocate, aspect probat prin fotografii efectuate cu telefonul personal la datele de 24.01.2025 şi 27.01.2025. Mai mult decât atât, reprezentanta reclamantei a invocat clasarea procesului penal şi scoaterea de sub urmărire penală pentru pretinsa tentativă de sustragere, Inspectoratul de Poliţie Ciocana constatând expres că în acţiunile reclamantei nu au fost stabilite elementele constitutive ale vreunei contravenţii. În consecinţă, s-a susţinut încălcarea procedurii de anchetă de serviciu prevăzută de art. 208 şi 342 din Codul muncii, întrucât nu i s-au prezentat reclamantei toate actele necesare pentru formularea unei apărări efective, respectiv contractul individual de muncă, fişa postului şi actele contabile care au servit temei pentru iniţierea anchetei.

În şedinţa de judecată, reprezentantul pârâtului SRL ”Declar”, Iurie Ioniţa, nu a recunoscut acţiunea şi a solicitat respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată, reiterând, în primul rând, că ancheta de serviciu a fost desfăşurată cu respectarea prevederilor legale, reclamanta fiind notificată şi având posibilitatea de a prezenta explicaţii. Totodată, reprezentantul a indicat că faptele invocate sunt suficient de grave pentru a justifica pierderea încrederii angajatorului, respectiv neraportarea a 173 de declaraţii vamale de tranzit şi 7 declaraţii vamale de import, beneficierea de o îmbogăţire nejustificată în legătură cu contractul de locaţiune, absenţele nemotivate şi tentativa de sustragere a bunurilor angajatorului. Prin urmare, reprezentantul pârâtului a susţinut că ordinul de concediere este motivat şi proporţional cu gravitatea abaterilor constatate, fiind întemeiat pe prevederile art. 86 alin. (1) lit. k) şi p) din Codul muncii.

Audiind explicațiile participanților prezenți în ședința de judecată, apreciind probele administrate la dosar și raportându-le la circumstanțele concrete ale cauzei, instanța de judecată consideră necesar să respingă cererea de chemare în judecată înaintată de Tetelea Violeta ca fiind neîntemeiată, din următoarele considerente:

Conform art. 239 CPC, hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărîrea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.

Potrivit art. 240 alin. (1) CPC, la deliberarea hotărîrii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei și admisibilitatea acțiunii.

Din materialele cauzei se constată că, relațiile între părțile prezentatei cauze reclamanta Tetelea Violeta (f.d.21), și pârâtul SRL ”Declar” (f.d.22,40), se întemeiază pe pe contractul individual de muncă încheiat în anul 1999, în temeiul Ordinului de angajare nr. 13 din 01.05.1999, prin care reclamanta *Tetelea Violeta* a fost încadrată în funcția de declarant vamal și specialist în domeniul vămuirii, cu statut de broker vamal, în cadrul societății pârâte SRL ”Declar” (f.d.58).

Astfel, atribuțiile de bază ale reclamantei Tetelea Violeta implicau asistența la completarea declarațiilor vamale în procesul activității de import sau export, activitate care presupunea accesul la sistemul informațional ASYCUDA World, licențiat pe numele SRL ”Declar”.

Prin urmare, instanța de judecată reține că accesul la sistemul ASYCUDA World se realizează prin intermediul unei parole personale de acces, atribuite fiecărui specialist în domeniul vămuirii în temeiul licenței eliberate pe numele SRL ”Declar”, situație în care nici administratorul societății și nici personalul contabil nu dețin posibilitatea tehnică sau juridică de a accesa, verifica sau modifica tranzacțiile vamale operate de specialistul desemnat.

În consecință, obligația de raportare către contabilitatea angajatorului a volumului de activitate prestat, respectiv a numărului și conținutului declarațiilor vamale perfectate, derivă nu dintr-o dispoziție expresă a fișei postului, ci din însăși natura raportului de muncă și din principiul bunei-credințe în executarea obligațiilor contractuale, prevăzut de art. 9 alin. (2) lit. a) din Codul muncii.

În evoluția acestui raport juridic, instanța de judecată reține că relația de muncă a fost suspendată prin Ordinul nr. 31/25 din 31.01.2025 și, ulterior, încetată prin Ordinul nr. *****.

În cronologia evenimentelor relevante pentru soluționarea litigiului, urmează a fi notat că, începând cu data de 01.05.1999, reclamanta și-a desfășurat activitatea în cadrul societății pârâte, iar la data de 01.08.2017 între părți a fost încheiat un contract de locațiune având ca obiect autoturismul marca Subaru Forester, an fabricație 2008, cu o chirie lunară inițială de 6600 lei, majorată ulterior conform declarațiilor reclamantei în mod verbal la 8000 lei lunar (f.d.95-97).

Cu referire la perioada anilor 2023-2024, angajatorul a invocat faptul că reclamanta nu ar fi raportat și contabilizat 173 de declarații vamale de tranzit și 7

declarații vamale de import, cauzând un pretins prejudiciu material în cuantum de 205896,00 lei, aspect consemnat în rapoartele contabile și registrul de evidență a declarațiilor vamale.

În continuare, la data de 23.12.2024, potrivit susținerilor pârâtei, reclamanta ar fi pătruns neautorizat în oficiul companiei de pe strada Industrială, încercând să sustragă un echipament informatic, fapt urmat la data de 30.12.2024 de demontarea lacătului de la ușa oficiului, aspecte consemnate în acte de constatare (f.d.110-118).

Totodată, la data de 02.01.2025, Inspectoratul de Poliție Ciocana a emis Răspunsul oficial nr. 34/20/2-12, prin care s-a constatat că în acțiunile reclamantei nu au fost stabilite elementele constitutive ale vreunei contravenții (f.d.26-27).

Ulterior, la data de 17.01.2025, pârâta a emis Ordinul nr. 10 privind transferul temporar al reclamantei la un alt loc de muncă, iar în datele de 24.01.2025 și 27.01.2025 (f.d.29) angajatorul a consemnat absențe nemotivate ale reclamantei salariate Tetelea Violeta, prin notificarea administratorului nr. 15 și procesul-verbal din 27.01.2025 (f.d.103-107).

În scopul elucidării tuturor circumstanțelor, la data de 30.01.2025, fostul angajator SRL ”Declar” al reclamantei Tetelea Violeta a emis Ordinul nr. 30/25 privind formarea unei comisii de anchetă (f.d.24), iar la data de 31.01.2025 a fost emis Ordinul nr. 31/25 privind suspendarea raporturilor de muncă pe durata anchetei de serviciu, conform art. 78 din Codul muncii (f.d.25).

În perioada desfășurării anchetei, respectiv la datele de 07.02.2025 și 14.02.2025, pârâta SRL ”Declar” a expediat notificări reclamantei Tetelea Violeta solicitând explicații în scris, iar reclamanta, la rândul său, prin solicitările din 14.02.2025 și 19.02.2025 (f.d.108-109), a solicitat prezentarea contractului de muncă, fișa postului și a actelor contabile care au servit temei pentru inițierea anchetei (f.d.62-65).

Instanța de judecată va reține că, ancheta de serviciu a fost finalizată la data de 28.02.2025 (f.d.91-94), iar la data de 03.03.2025 pârâta SRL ”Declar” a emis Ordinul nr. 34/25 de concediere a reclamantei Tetelea Violeta în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) și lit. p) din Codul muncii (f.d.23,66-67).

În final, la data de 03.06.2025, reclamanta Tetelea Violeta a depus prezenta cerere de chemare în judecată, solicitând anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate, compensația în locul restabilirii, prejudiciul moral și cheltuielile de judecată.

În ceea ce privește temeiul de fapt al pretențiilor, reclamanta și-a întemeiat acțiunea pe mai multe considerente esențiale.

Astfel, reclamanta a invocat calitatea sa de salariată cu o vechime de aproximativ 26 de ani în cadrul societății pârâte SRL ”Declar”, susținând caracterul nelegal și netemeinic al Ordinului nr. *****.

Printre argumentele formulate se numără lipsa probelor concludente privind pretinsul prejudiciu material de 205896,00 lei (f.d.69-79,80-90), executarea de bună-credință a contractului de locațiune a autoturismului și prezența la locul de muncă în zilele de 24.01.2025 și 27.01.2025.

Totodată, reclamanta a făcut referire la clasarea procesului penal pentru pretinsa tentativă de sustragere și a invocat încălcarea procedurii de anchetă de serviciu, prevăzută de art. 208 și 342 din Codul muncii, prin neprezentarea tuturor actelor necesare pentru apărare.

În plus, reclamanta Tetelea Violeta a susținut expirarea termenului de 6 luni pentru aplicarea sancțiunii disciplinare, precum și motivarea sumară și abstractă a ordinului de concediere, care nu ar permite identificarea concretă a faptelor imputate.

Instanța de judecată constată că, în ciuda argumentelor formulate de reclamanta Tetelea Violeta, nu există temei legal pentru admiterea pretențiilor sale, iar actele emise de angajatorul SRL ”Declar” sunt conforme cu dispozițiile Codului muncii și cu principiile dreptului muncii.

Astfel, potrivit art. 86, alineatul (1) lit. k), Codul muncii al Republicii Moldova, prevede că 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: comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei) sau la cele administrate de angajator a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv, iar potrivit lit. p) încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligaţiilor de muncă.

Articolul 342, alineatul (3), Codul muncii al Republicii Moldova, pentru stabilirea cauzei apariției prejudiciului material este obligatorie solicitarea unei explicații în scris de la salariat.

Articolul 239, Codul de procedură civilă al Republicii Moldova, impune ca hotărîrea judecătorească să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărîrea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.

La caz, coroborând prevederile art. 86 alin. (1) lit. k) și lit. p) din Codul muncii cu circumstanțele concrete ale cauzei, instanța de judecată constată că sunt îndeplinite cumulativ condițiile legale pentru aplicarea acestui temei de concediere.

Urmează a fi menționat că reclamanta Tetelea Violeta deținea calitatea de salariat la SRL ”Declar” cu acces la sistemele informaționale ale angajatorului, aspect confirmat de fișa postului și de modul de operare în sistemul ASYCUDA World, unde fiecare declarație vamală era înregistrată cu codul personal al specialistului.

În continuare, coroborând prevederile art. 121 și art. 130 din Codul de procedură civilă cu probele administrate în cauză, instanța de judecată apreciază că Actul de audit intern nr. 4 din 10.02.2025 (f.d.69-79,80-90), lista declarațiilor vamale neraportate și extrasele din Registrul de evidență a declarațiilor vamale constituie probe pertinente și concludente, întrucât stabilesc o legătură directă de cauzalitate între accesul exclusiv al reclamantei la sistemul informațional, omisiunea deliberată de raportare a 173 de declarații vamale de tranzit și 7 declarații vamale de import, și prejudiciul material cauzat angajatorului prin imposibilitatea emiterii facturilor fiscale și încasării contravalorii serviciilor prestate.

Prin urmare, probele administrate nu se limitează la o simplă constatare cantitativă, ci demonstrează caracterul sistematic și intenționat al conduitei reclamantei, aspect care justifică aplicarea temeiului de concediere prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. k) și lit.p) din Codul muncii.

În acest context, instanța de judecată reține și relevanța practicii judiciare consacrate prin pct. 18 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9 din 22.12.2014, potrivit căruia, drept exemple de pierdere a încrederii față de salariații care au acces la sistemele informaționale ale angajatorului, poate servi dezvăluirea unor informații confidențiale sau săvârșirea unor fapte care supun angajatorul anumitor riscuri materiale, cum ar fi distrugerea bazei de date sau manipularea evidențelor operative.

Coroborând preliminar această interpretare jurisprudențială cu faptele reținute în cauză, instanța de judecată constată cert că neraportarea declarațiilor vamale de către reclamantă echivalează, în esență, cu o manipulare a evidențelor operative ale angajatorului, întrucât a împiedicat reflectarea corectă a activității economice în contabilitatea societății și a generat o bănuială rezonabilă privind utilizarea frauduloasă a licenței și resurselor tehnice ale brokerului vamal.

Prin urmare, argumentul reclamantei privind inexistența unei obligații legale sau contractuale exprese de raportare a declarațiilor vamale nu poate fi reținut, întrucât omite caracterul funcțional al raportului de muncă și principiul loialității care guvernează executarea contractului individual de muncă.

În consecință, accesul exclusiv la sistemul informațional ASYCUDA World, coroborat cu omisiunea deliberată de raportare și cu prejudiciul material cauzat, constituie o acțiune culpabilă în sensul art. 86 alin. (1) lit. k) și lit. p) din Codul muncii, aptă să justifice, în mod obiectiv, pierderea încrederii angajatorului față de salariat.

Cu privire la termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare.

Instanța de judecată reține că aprecierea respectării termenelor de aplicare a sancțiunii disciplinare se realizează în conformitate cu prevederile art. 209 din Codul muncii al Republicii Moldova, care reglementează imperativ termenele în care angajatorul este îndreptățit să aplice o sancțiune disciplinară.

Coroborând prevederile art. 209 alin. (1) din Codul muncii, potrivit cărora sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, cu dispozițiile art. 209 alin. (2) din același cod, care stabilește că 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, instanța constată că la cazul de speță sunt incidente prevederile referitoare la controlul activității economico-financiare, având în vedere natura faptelor imputate.

Astfel, referitor la aspectul ce ține de data comiterii faptelor imputate și data constatării acestora, din materialele cauzei rezultă că pretinsele abateri disciplinare, constând în neraportarea declarațiilor vamale și cauzarea unui prejudiciu material angajatorului, au fost săvârșite în perioada anilor 2023-2024, însă au fost constatate și documentate în cadrul anchetei de serviciu inițiate la data de 30.01.2025 și finalizate la data de 28.02.2025.

În consecință, data constatării abaterilor disciplinare trebuie reținută ca fiind data finalizării anchetei de serviciu, respectiv 28.02.2025, moment din care a început să curgă termenul de o lună prevăzut de art. 209 alin. (1) din Codul muncii pentru aplicarea sancțiunii.

Coroborând această dată cu prevederile art. 130 din Codul de procedură civilă, care obligă instanța să aprecieze probele în baza unei examinări complete și obiective, instanța de judecată reține că Ordinul nr. 30/25 din 30.01.2025 privind formarea comisiei de anchetă și Actul de audit intern nr. 4 din 10.02.2025 constituie probe pertinente și concludente, întrucât stabilesc o legătură directă între inițierea controlului intern și descoperirea abaterilor disciplinare care nu erau vizibile în activitatea curentă a salariatului.

În ceea ce privește calculul termenului de 6 luni sau, după caz, de 2 ani prevăzut de lege, instanța de judecată apreciază că, dat fiind caracterul financiar-contabil al abaterilor imputate, respectiv neraportarea unor operațiuni vamale care au generat un prejudiciu material în cuantum de 205896,00 lei (două sute cinci mii opt sute nouăzeci și șase lei), faptele intră sub incidența controlului activității economico-financiare, situație în care termenul de prescripție a dreptului de a aplica sancțiunea disciplinară este de 2 ani de la data comiterii.

Urmează a fi menționat că, chiar dacă faptele au fost comise în perioada 2023-2024, acestea se încadrează în termenul de 2 ani prevăzut de art. 209 alin. (2) din Codul muncii, calculat de la data comiterii ultimei abateri din seria de fapte continuue.

În consecință, argumentul reclamantei Tetelea Violeta privind expirarea termenului de 6 luni nu poate fi reținut, întrucât omite natura specifică a abaterilor disciplinare care au necesitat un control specializat pentru a fi descoperite, control care a fost inițiat și finalizat în termenul legal.

În continuare, cu privire la respectarea termenului legal la data emiterii Ordinului nr. *****, instanța de judecată constată că acesta a fost emis la o distanță de doar 3 zile de la finalizarea anchetei de serviciu, respectiv data de 28.02.2025, situație în care este respectat cu strictețe termenul de o lună prevăzut de art. 209 alin. (1) din Codul muncii pentru aplicarea sancțiunii din ziua constatării abaterii.

Coroborând prevederile legale cu probele administrate, respectiv Ordinul nr. ***** și procesul-verbal de finalizare a anchetei din 28.02.2025, instanța de judecată reține că există o concordanță perfectă între data constatării abaterilor și data aplicării sancțiunii, fără a fi depășite termenele legale de decădere.

Astfel, succesiunea actelor procedurale, de la inițierea anchetei la data de 30.01.2025, până la emiterea ordinului de concediere la data de 03.03.2025, demonstrează o diligență rezonabilă din partea angajatorului în exercitarea prerogativelor sale disciplinare, în conformitate cu principiul celerității care guvernează aplicarea sancțiunilor disciplinare.

În context, în temeiul art. 239 din Codul de procedură civilă, care impune ca hotărârea judecătorească să fie legală și întemeiată, instanța de judecată constată că nu au fost încălcate prevederile art. 209 din Codul muncii privind termenele de aplicare a sancțiunii disciplinare.

În consecință, excepția privind expirarea termenului de aplicare a sancțiunii disciplinare, invocată de reclamantă, urmează a fi respinsă ca neîntemeiată, întrucât din coroborarea probatoriului administrat rezultă că ordinul de concediere a fost emis în interiorul termenelor legale, atât raportat la data constatării abaterilor, cât și raportat la data comiterii acestora, având în vedere natura de control financiar-contabil a anchetei efectuate.

Cu privire la motivarea ordinului de concediere și respectarea cerințelor legale.

În ceea ce privește motivarea ordinului de concediere, instanța de judecată reține prevederile imperative ale art. 210 alin. (1) lit. a) din Codul muncii al Republicii Moldova, care statuează că sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin, dispoziție, decizie sau hotărâre, în care se indică în mod obligatoriu temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii.

Coroborând aceste dispoziții materiale cu prevederile art. 239 din Codul de procedură civilă, potrivit cărora hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată, instanța de judecată are obligația de a verifica dacă actul intern al angajatorului satisface cerințele de claritate și precizie necesare pentru a permite salariatului identificarea concretă a abaterilor imputate.

În acest context, analiza legalității măsurii disciplinare nu se limitează la simpla existență a unui înscris formal, ci presupune o examinare substanțială a conținutului motivării, pentru a stabili dacă aceasta reflectă în mod fidel circumstanțele constatate în cadrul procedurii interne prealabile.

Coroborând prevederile art. 121 și art. 130 din Codul de procedură civilă, care reglementează pertinența și aprecierea probelor, instanța de judecată constată că Ordinul nr. ***** emis de pârâta SRL ”Declar” face referire expresă la rezultatele anchetei de serviciu finalizate la data de 28.02.2025, prin care au fost stabilite circumstanțele, cauzele și mărimea prejudiciului material cauzat în legătură cu îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiunilor de muncă.

Din coroborarea înscrisurilor aflate la dosar, respectiv Ordinul nr. 30/25 privind formarea comisiei de anchetă, Actul de audit intern nr. 4 din 10.02.2025 și Ordinul de concediere contestat, rezultă o legătură directă și neîntreruptă între faptele constatate în cadrul investigării interne și temeiurile invocate în actul de sancționare.

Totodată, instanța de judecată observă că, deși procesul penal în privința reclamantei Tetelea Violeta a fost clasat prin Răspunsul IP Ciocana nr. 34/20/2-12 din 02.01.2025, acest fapt nu echivalează cu o absolvire totală de responsabilitate disciplinară, întrucât faptele materiale de pătrundere neautorizată și demontare a lacătului au fost constatate și documentate, denotând o conduită incompatibilă cu calitatea de salariat care gestionează bunurile angajatorului.

Prin urmare, motivarea ordinului nu poate fi calificată drept sumară sau abstractă, întrucât indică temeiurile de drept prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. k) și lit. p) din Codul muncii și face trimitere concretă la faptele reținute în raportul de anchetă, care au fost aduse la cunoștința reclamantei în cursul procedurii disciplinare.

În consecință, cu privire la posibilitatea reclamantei de a identifica faptele imputate și de a-și formula apărarea, instanța apreciază că dreptul la apărare nu a fost îngrădit, întrucât reclamanta a participat la procedura de anchetă, a fost solicitată să

prezinte explicații în scris conform art. 342 alin. (3) din Codul muncii și a avut acces la materialele acumulate în cadrul investigării, așa cum rezultă din corespondența electronică și solicitările formulate de aceasta în datele de 14.02.2025 și 19.02.2025.

Or, simpla invocare a caracterului pretins neclar al motivării nu poate fi reținută, atâta timp cât din ansamblul probatoriului administrat rezultă că reclamanta a fost pusă în cunoștință de natura abaterilor disciplinare încă din faza premergătoare emiterii ordinului de concediere, având posibilitatea efectivă de a contesta faptele imputate înainte de aplicarea sancțiunii.

În acest context, suficiența motivare a ordinului de concediere este confirmată de capacitatea reclamantei de a formula prezenta acțiune în judecată, în care contestă exact faptele reținute în ancheta de serviciu, ceea ce demonstrează că a înțeles natura acuzațiilor aduse.

Coroborând circumstanțele de fapt cu prevederile legale incidente, instanța de judecată constată că Ordinul nr. ***** întrunește cerințele de motivare prevăzute de Art. 210 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, întrucât indică temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii, iar referirea la faptele constatate în ancheta de serviciu asigură claritatea necesară pentru exercitarea dreptului la apărare, iar argumentele reclamantei privind motivarea sumară a ordinului de concediere urmează a fi respinse ca neîntemeiate, întrucât din aprecierea probelor prin prisma art. 121 și art. 130 din Codul de procedură civilă rezultă că actul angajatorului este pertinent și concludent în stabilirea circumstanțelor cauzei, existând o corespondență directă între faptele reținute în ancheta internă și temeiurile sancțiunii disciplinare aplicate.

Cu privire la pretinsele absențe nemotivate de la locul de muncă.

În continuare, în ceea ce privește contestarea reclamantei referitor la legalitatea transferului temporar dispus prin Ordinul nr. 10 din 17.01.2025 (f.d.28-32), instanța de judecată constată că această măsură organizatorică a fost dispusă în temeiul clauzelor contractuale acceptate de reclamantă la încheierea raportului de muncă, care prevăd posibilitatea angajatorului de a modifica locul de muncă în funcție de necesitățile operative ale societății, cu respectarea prevederilor art. 5 din Codul muncii al Republicii Moldova.

În consecință, obligația reclamantei de a se prezenta la noul loc de muncă indicat prin ordinul de transfer era imperativă, iar neexecutarea acestei obligații, fără o contestare prealabilă în instanță a actului de transfer sau fără o justificare documentată corespunzător, constituie o încălcare a disciplinei muncii, în sensul art. 201 din Codul muncii.

În ceea ce privește condițiile tehnice de lucru la noul loc de muncă și impactul acestora asupra exercitării atribuțiilor, instanța de judecată apreciază că, deși reclamanta a invocat existența unor deficiențe tehnice, respectiv un calculator nefuncțional care nu permitea accesul la sistemul ASYCUDA World, această împrejurare nu o exonera de obligația de a respecta programul de lucru și de a anunța în mod oficial angajatorul asupra imposibilității executării sarcinilor de serviciu.

Coroborând circumstanțele de fapt cu principiul bunei-credințe în executarea contractului individual de muncă, instanța de judecată reține că simpla prezență fizică la

locul de muncă, în condițiile neîndeplinirii atribuțiilor de serviciu și ale neinformării corespunzătoare a angajatorului privind impedimentele tehnice, nu echivalează cu executarea obligațiilor de muncă, ci urmează a fi calificat drept o încălcare a disciplinei muncii, întrucât salariatul are obligația de a informa de îndată angajatorul despre orice situație care prezintă pericol pentru integritatea patrimoniului sau care împiedică desfășurarea normală a activității.

În consecință, cu privire la relevanța probelor fotografice prezentate de reclamantă, instanța de judecată apreciază că acestea, fiind înscrisuri unilaterale realizate cu telefonul personal, nu au forța probantă necesară pentru a infirma procesele-verbale de constatare a absenței întocmite de angajator, întrucât nu demonstrează prezența continuă pe întreaga durată a programului de lucru și nici nu atestă faptul că reclamanta a fost pusă în imposibilitatea obiectivă de a lucra din culpa exclusivă a angajatorului.

În aceste circumstanțe, ghidându-se de prevederile art. 130 din Codul de procedură civilă, instanța de judecată acordă o valoare probantă superioară documentelor interne ale angajatorului, întocmite cu respectarea procedurii de constatare a abaterilor disciplinare, față de înscrisurile unilaterale ale reclamantei, care nu sunt coroborate cu alte mijloace de probă, cum ar fi martori sau rapoarte tehnice independente privind starea echipamentelor.

Prin urmare, instanța de judecată constată că pretinsele absențe nemotivate din datele de 24.01.2025 și 27.01.2025 sunt dovedite prin materialele aflate la dosar, respectiv procesele-verbale de constatare și notificările transmise reclamantei, iar justificările invocate de aceasta nu sunt susținute de probe pertinente și concludente care să răstoarne prezumția de legalitate a actelor angajatorului.

În consecință, aceste abateri disciplinare, coroborate cu celelalte fapte constatate în cadrul anchetei de serviciu, contribuie la justificarea obiectivă a măsurii concedierii dispuse în temeiul art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii, respectiv încălcarea gravă a obligațiilor de muncă, și care sunt relevante pentru pierderea încrederii angajatorului în capacitatea reclamantei de a-și exercita atribuțiile cu loialitate și respect față de regulamentul intern al unității.

Cu privire la pretinsa tentativă de sustragere a bunurilor angajatorului.

Referitor la efectele juridice ale clasării procesului penal în materia răspunderii disciplinare, instanța de judecată constată că Răspunsul oficial al Inspectoratului de Poliție Ciocana nr. 34/20/2-12 din 02.01.2025, prin care s-a constatat că în acțiunile reclamantei Tetelea Violeta nu au fost stabilite elementele constitutive ale vreunei contravenții, produce efecte exclusiv în sfera răspunderii contravenționale sau penale, fără a exonera automat salariatul de răspunderea disciplinară pentru conduita sa profesională.

Coroborând prevederile art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii al Republicii Moldova, care permite concedierea salariatului care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului pentru comiterea unor acțiuni culpabile ce pot servi drept temei pentru pierderea încrederii, cu principiul autonomiei răspunderii disciplinare față de cea penală, instanța de judecată reține că standardul probator aplicabil în materia contravențională, care impune dovedirea vinovăției dincolo de orice îndoială rezonabilă, diferă substanțial

de cel aplicabil în raporturile de muncă, unde aprecierea se face prin prisma bunei-credințe, loialității și încrederii reciproce dintre părțile contractului individual de muncă.

În consecință, distincția dintre elementele constitutive ale infracțiunii și conduita incompatibilă cu calitatea de salariat rezultă din însăși natura diferită a celor două forme de răspundere juridică.

Potrivit legislației penale, tentativa de sustragere presupune existența intenției directe de a însuși bunul altuia, împreună cu începerea executării faptei, elemente care, în speță, nu au fost reținute de organul de urmărire penală.

Totuși, în materia dreptului muncii, conduita salariatului este apreciată nu doar prin prisma existenței elementelor constitutive ale unei infracțiuni, ci și prin prisma compatibilității acesteia cu obligațiile de loialitate, integritate profesională și respect față de patrimoniul angajatorului, prevăzute de art. 9 alin. (2) lit. a), d) și f) din Codul muncii.

Prin urmare, faptele materiale constatate și documentate, respectiv pătrunderea neautorizată în oficiul companiei în afara programului de lucru și demontarea lacătului de la ușa spațiului de lucru, chiar dacă nu întrunesc elementele constitutive ale unei infracțiuni, constituie, în mod obiectiv, o conduită incompatibilă cu calitatea de salariat care gestionează bunurile și sistemele informaționale ale angajatorului.

Coroborând prevederile art. 130 din Codul de procedură civilă cu probele administrate în cauză, instanța de judecată apreciază că Actul de constatare nr. 1 din 23.12.2024 și Actul nr. 2 din 30.12.2024, întocmite în prezența martorilor și semnate de persoanele implicate, constituie probe pertinente și concludente, întrucât stabilesc o legătură directă între conduita reclamantei și încălcarea obligațiilor de respect față de patrimoniul angajatorului, iar legătura dintre aceste probe și faptele reținute demonstrează că, indiferent de calificarea penală a faptelor, conduita materială a reclamantei a generat o bănuială rezonabilă privind intenția de a accesa neautorizat bunurile angajatorului, aspect care, coroborat cu celelalte abateri constatate în cadrul anchetei de serviciu, justifică, în mod obiectiv, pierderea încrederii angajatorului în sensul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

Aferent, argumentului reclamantei privind clasarea procesului penal nu poate fi reținut ca exonerator de răspundere disciplinară, întrucât omite distincția fundamentală dintre cele două forme de răspundere juridică și principiul autonomiei sancțiunii disciplinare.

În consecință, faptele materiale constatate și documentate prin actele de constatare, coroborate cu accesul exclusiv al reclamantei la sistemele informaționale și bunurile angajatorului, constituie elemente de fapt pertinente și concludente pentru aprecierea temeiniciei măsurii concedierii, întrucât demonstrează o conduită care, în ansamblul circumstanțelor cauzei, poate fi calificată drept incompatibilă cu menținerea raportului de muncă întemeiat pe încredere reciprocă și loialitate profesională.

Cu privire la contractul de locațiune a autoturismului Subaru Forester.

În continuare, instanța de judecată reține că executarea cu rea-credință a contractului de locațiune a autoturismului marca Subaru Forester, încheiat la data de 01.08.2017 între reclamanta Tetelea Violeta, în calitate de locator, și pârâta SRL ”Declar”, în calitate de locatar (f.d.95), constituie o împrejurare factuală relevantă pentru

aprecierea temeiniciei măsurii concedierii dispuse în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

Coroborând prevederile art. 1979 din Codul civil al Republicii Moldova, potrivit cărora ”dacă o persoană obține o îmbogățire nejustificată care se atribuie la dezavantajul suferit de o altă persoană, ea este obligată față de persoana dezavantajată să restituie îmbogățirea”, cu dispozițiile art. 13 alin. (1) și (2) din același cod, care interzic exercitarea abuzivă a drepturilor subiective, instanța de judecată constată că conduita reclamantei în executarea raportului contractual civil, reflectă, în mod obiectiv, o atitudine incompatibilă cu principiul bunei-credințe care guvernează raporturile de muncă.

Prin urmare, din materialele dosarului rezultă că, deși contractul de locațiune prevedea o chirie lunară inițială de 6600 lei, începând cu luna august 2023 pârâta a efectuat transferuri bancare în cuantum de 8000 lei lunar, fără a fi încheiat un act adițional de modificare a convenției.

În consecință, diferența bănească lunară, încasată de reclamantă pe o perioadă de aproximativ un an, în lipsa unui temei contractual expres, denotă ca o îmbogățire nejustificată în sensul art. 1979 din Codul civil.

Mai mult decât atât, potrivit Adeverinței IP ”Agenția Servicii Publice”, Direcția înmatriculare vehicule din 26.02.2025, autoturismul Subaru Forester, cu numărul de înmatriculare CNB 866, a fost înmatriculat în perioada 18.03.2008-05.03.2024 cu drept de proprietate în favoarea unei terțe persoane, cet. Bizgu Alexandr, și numai începând cu data de 05.03.2024 a fost reinmatriculat pe numele reclamantei Tetelea Violeta (f.d.96).

În acest context, faptul că reclamanta a încheiat și a executat un contract de locațiune având ca obiect un bun care nu îi aparținea la momentul semnării convenției, fără a informa angajatorul despre această împrejurare și fără a prezenta o dovadă a dreptului de folosință asupra autoturismului, denotă o conduită, în mod obiectiv, ca fiind de rea-credință.

Coroborând prevederile art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii cu circumstanțele concrete ale cauzei, instanța de judecată constată că, conduita salariatului în executarea oricărui raport juridic cu angajatorul este relevantă în aprecierea încrederii pe care acesta din urmă o acordă salariatului în exercitarea atribuțiilor profesionale.

Prin urmare, o conduită caracterizată prin obținerea de foloase materiale necuvenite, în lipsa unui temei juridic legitim și cu încălcarea principiului bunei-credințe, constituie în mod obiectiv, un temei pentru pierderea încrederii angajatorului, în sensul dispoziției legale citate, mai ales atunci când salariatul ocupă o funcție care implică gestionarea nemijlocită a resurselor sau a sistemelor informaționale ale angajatorului.

În consecință, argumentul pârâtei privind executarea cu rea-credință a contractului de locațiune nu poate fi înlăturat ca fiind irelevant pentru temeinicia concedierii, întrucât stabilește o legătură indirectă, dar semnificativă, între conduita generală a salariatului în raporturile cu angajatorul și capacitatea acestuia de a-și exercita atribuțiile profesionale cu loialitate și integritate.

Astfel, coroborând această împrejurare factuală cu celelalte abateri constatate în cadrul anchetei de serviciu, instanța de judecată apreciază că executarea defectuoasă a

contractului de locațiune contribuie, în ansamblul probatoriului administrat, la justificarea obiectivă a măsurii concedierii dispuse în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

Având în vedere cele expuse, instanța de judecată constată că angajatorul SRL ”Declar” față de reclamanta Tetelea Violeta a respectat integral procedura de aplicare a sancțiunilor disciplinare și de concediere prevăzută de Codul muncii, iar sancțiunea aplicată este proporțională cu gravitatea abaterilor constatate.

Urmează a fi notat că, reclamanta Tetelea Violeta nu a demonstrat niciun viciu de procedură care să justifice anularea actelor atacate, iar toate acțiunile angajatorului au fost efectuate în conformitate cu prevederile Codului muncii și cu drepturile salariatului.

*Cu privire la cererea de anulare a Ordinului nr. ******

Rezumând cele menționate anterior, instanța de judecată reține că legalitatea și temeinicia concedierii reclamantei Tetelea Violeta trebuie analizate prin prisma cumulului de abateri disciplinare constatate în cadrul anchetei de serviciu și a respectării procedurii legale de sancționare.

În acest context, din coroborarea probatoriului administrat, respectiv Actul de audit intern nr. 4 din 10.02.2025, Registrul de evidență a declarațiilor vamale și extrasele din sistemul informațional ASYCUDA World, rezultă în mod concludent că reclamanta, având acces exclusiv la sistemele informaționale ale angajatorului în calitate de specialist broker vamal, nu a raportat un număr de 173 de declarații vamale de tranzit și 7 declarații vamale de import în perioada anilor 2023-2024, fapt ce a generat un prejudiciu material și o bănuială rezonabilă privind utilizarea frauduloasă a licenței societății.

Prin urmare, aprecierea probelor prin prisma art. 121 și at. 130 din Codul de procedură civilă, care reglementează pertinența și aprecierea acestora după intima convingere a instanței, conduce la concluzia că faptele reținute întrunesc elementele constitutive ale abatelor disciplinare prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. k) și lit. p) din Codul muncii al Republicii Moldova.

În consecință, accesul neautorizat la bunurile angajatorului, consemnat prin Actele de constatare din 23.12.2024 și 30.12.2024, coroborat cu absențele nemotivate din datele de 24.01.2025 și 27.01.2025 și cu executarea defectuoasă a contractului de locațiune a autoturismului, demonstrează o conduită incompatibilă cu menținerea raportului de muncă întemeiat pe încredere reciprocă.

Instanța reține că, deși Răspunsul Inspectoratului de Poliție Ciocana nr. 34/20/2-12 din 02.01.2025 a constatat lipsa elementelor constitutive ale unei contravenții, acest aspect nu exonerează salariatul de răspunderea disciplinară, întrucât standardul probator în materia dreptului muncii vizează loialitatea și integritatea profesională, iar faptele materiale constatate sunt suficiente pentru a justifica pierderea încrederii angajatorului în sensul dispozițiilor legale citate.

În ceea ce privește proporționalitatea sancțiunii cu gravitatea abaterilor constatate, instanța de judecată apreciază că măsura concedierii este justificată și necesară, având în vedere caracterul cumulativ al încălcărilor și impactul acestora asupra patrimoniului și reputației angajatorului.

Coroborând circumstanțele de fapt cu principiile dreptului muncii, instanța de judecată constată că neraportarea activității prestate și utilizarea resurselor societății în

interes propriu constituie o încălcare gravă a obligațiilor de serviciu, care nu putea fi sancționată decât prin desfacerea contractului individual de muncă, întrucât menținerea reclamantei Tetelea Violeta în funcție ar perpetua riscul unor prejudicii ulterioare.

Prin urmare, sancțiunea aplicată nu este excesivă, ci reflectă gravitatea conduitei salariatei Tetelea Violeta și necesitatea protejării intereselor legitime ale angajatorului, în conformitate cu practica judiciară consacrată în materia litigiilor de muncă.

Totodată, cu privire la respectarea garanțiilor procedurale ale salariatului, din materialele cauzei rezultă că pârâta a respectat integral procedura prevăzută de art. 342 din Codul muncii privind ancheta de serviciu și de art. 208 din același cod privind solicitarea explicațiilor scrise.

În acest context, notificările din 07.02.2025 și 14.02.2025, prin care reclamantei i s-a solicitat să prezinte explicații, coroborate cu posibilitatea efectivă a acesteia de a accesa materialele anchetei și de a formula apărări, demonstrează că dreptul la apărare nu a fost îngrădit. În consecință, termenul de aplicare a sancțiunii, prevăzut de art. 209 din Codul muncii, a fost respectat, ordinul de concediere fiind emis la data de 03.03.2025, în interiorul termenului de o lună de la finalizarea anchetei de serviciu din 28.02.2025.

Prin urmare, coroborând toate circumstanțele reținute cu prevederile legale incidente, instanța constată că Ordinul nr. ***** este legal și temeinic, motiv pentru care cererea reclamantei de anulare a acestuia urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

Cu privire la pretențiile accesorii formulate de reclamanta Tetelea Violeta.

Referitor la pretențiile accesorii formulate de reclamanta Tetelea Violeta, respectiv încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru începând cu data de 31.01.2025, încasarea compensației în mărime de 3 salarii medii lunare în locul restabilirii la locul de muncă și încasarea prejudiciului moral în mărimea sumei de 20000,00 lei, sunt direct dependente de admiterea cererii principale privind anularea Ordinului nr. ***** de concediere.

Coroborând prevederile art. 90 alin. (1) și (2) din Codul muncii al Republicii Moldova, potrivit cărora în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului eliberat nelegitim din serviciu angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia prin plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă și compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului, cu circumstanțele concrete ale cauzei, instanța de judecată constată că aceste dispoziții legale sunt incidente exclusiv în situația în care concedierea a fost dispusă cu încălcarea prevederilor legale.

În circumstanțele cauzei, întrucât instanța de judecată a constatat caracterul legal și temeinic al Ordinului nr. ***** de concediere a reclamantei, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) și lit. p) din Codul muncii, nu există temei legal pentru acordarea despăgubirilor solicitate cu titlu de salariu pentru perioada absenței forțate de la muncă.

Mai mult ca atât, legătura de dependență juridică între cererea principală și pretențiile accesorii impune respingerea acestora din urmă, întrucât admiterea lor ar echivala cu recunoașterea implicită a caracterului nelegal al concedierii, aspect care a fost infirmat prin prezenta hotărâre.

Coroborând această concluzie cu prevederile art. 239 din Codul de procedură civilă, care obligă instanța să își întemeieze hotărârea numai pe circumstanțele constatate

nemijlocit și pe probele cercetate în ședința de judecată, instanța de judecată reține că nu au fost administrate probe pertinente și concludente care să justifice acordarea despăgubirilor solicitate în condițiile unei concedieri legale.

În ceea ce privește pretenția privind compensația în mărime de 3 salarii medii lunare în locul restabilirii la locul de muncă, instanța de judecată apreciază că această măsură este prevăzută de art. 90 alin. (2) din Codul muncii exclusiv pentru situațiile în care salariatul solicită restabilirea la locul de muncă, iar instanța de judecată constată imposibilitatea practică a repunerii în funcție.

În speță, întrucât concedierea a fost dispusă în mod legal și temeinic, nu există temei pentru aplicarea acestei măsuri compensatorii, care presupune în mod necesar recunoașterea caracterului nelegitim al încetării raportului de muncă iar pretenția reclamantei de încasare a compensației în mărime de 3 salarii medii lunare urmează a fi respinsă ca neîntemeiată, întrucât lipsește condiția esențială a constatării nelegalității concedierii.

Referitor la pretenția privind repararea prejudiciului moral în mărimea sumei de 20000,00 lei (douăzeci mii lei), instanța de judecată reține că, potrivit art. 90 alin. (2) lit. c) din Codul muncii, compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului este obligatorie doar în cazul eliberării nelegitime din serviciu.

Coroborând prevederile legale cu probele administrate în cauză, respectiv Ordinul nr. *****, Actul de anchetă de serviciu din 28.02.2025 și materialele dosarului disciplinar, instanța constată că nu au fost încălcate drepturile reclamantei în mod nelegal, iar conduita angajatorului a fost conformă cu prevederile Codului muncii.

În consecință, nu există legătură de cauzalitate între acțiunile angajatorului și pretinsul prejudiciu moral invocat, întrucât concedierea a fost dispusă în temeiul unor abateri disciplinare constatate în mod obiectiv și documentat, cu respectarea procedurii legale.

În continuare, cu privire la pretenția reclamantei privind compensarea cheltuielilor de judecare a cauzei, instanța de judecată reține prevederile imperative ale art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă al Republicii Moldova, potrivit cărora instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut câștig de cauză, cheltuielile de judecată. Coroborând această dispoziție legală cu soluția pronunțată în prezenta cauză, respectiv respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată, instanța de judecată constată că reclamanta Tetelea Violeta este partea care a pierdut procesul, întrucât pretențiile sale au fost respinse în integralitate. Prin urmare

Astfel, nu există temei legal pentru obligarea pârâtei SRL ”Declar” la plata cheltuielilor de judecată solicitate de reclamantă, inclusiv onorariul de asistență juridică și taxa de stat achitată.

În acest context, instanța de judecată apreciază că principiul echității și al proporționalității în repartizarea cheltuielilor de judecată, consacrat de Art. 94 din Codul de procedură civilă, impune ca partea care a pierdut în pretențiile sale să suporte consecințele financiare ale procesului.

În consecință, pretenția reclamantei privind compensarea cheltuielilor de judecare a cauzei urmează a fi respinsă ca neîntemeiată, întrucât pârâta SRL ”Declar” este partea care a avut câștig de cauză în prezenta pricină civilă, iar coroborând toate circumstanțele reținute cu prevederile legale incidente, instanța de judecată constată că nu există temeiuri pentru admiterea pretențiilor accesorii formulate de reclamantă, acestea fiind respinse în ca neîntemeiate.

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

H O T Ă R Ă Ş T E :

Cererea de chemare în judecată înaintată de Tetelea Violeta către SRL „Declar” privind anularea ordinului de concediere nr. *****, restabilirea la locul de muncă, obligarea angajatorului de a achita salariile pentru perioada absenței forțate, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată, se respinge ca fiind neîntemeiată.

Se explică dreptul părților şi participanților la proces de a solicita hotărârea redactată în cadrul termenului de decădere de 30 de zile.

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

Președintele ședinței,
Judecător Victor Sandu