Prima instanţă: Judecătoria Edineț, sediul Central (judecător Cristina Prisacari)
Dosarul nr.2a-605/2025 (nr.2-24074821-03-2a-07052025)

CURTEA DE APEL BĂLŢI
Colegiul Civil şi de Contencios administrativ
D E C I Z I E

28 octombrie 2025 mun. Bălţi
În componența:
Preşedintele ședinței, judecător Radu Holban
Judecătorii Svetlana Ghercavii, Alina Țihonschi
Grefier Lilia Burlacu

examinând în ședință judiciară publică apelul și apelul suplimentar declarate de Bordeniuc Roman, reprezentat de avocatul Sandu Stela,

în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Bordeniuc Roman către ÎM „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț”, intervenient accesoriu Pautov Valentin cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

împotriva hotărârii Judecătoriei Edineț, sediul Central din 18 decembrie 2024, -

c o n s t a t ă :

Pretențiile reclamantului:

La data de 08 iulie 2024, Bordeniuc Roman, a depus o cerere în instanța de judecată către Întreprinderea Municipală „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț”, intervenient accesoriu Pautov Valentin solicitând:

- anularea Ordinului nr. 95 din 05 iunie 2024 emis de Întreprinderea Municipală „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț” administrator interimar Burlacu Viorel cu privire la concedierea salariatului în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii;
- restabilirea lui Bordeniuc Roman în funcţia de maistru al sectorului salubrizare/amenajare din cadrul Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț”;
- obligarea Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț” să achite lui Bordeniuc Roman salariul pentru perioada absenţei forţate de la muncă începând cu data eliberării din funcţie, până la restabilirea în

funcţie, cu reţinerea sumelor obligatorii ce urmează a fi vărsate în bugetul public şi bugetul asigurărilor sociale;

- încasarea din contul Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț” în beneficiul lui Bordeniuc Roman suma de 50 000 (cincizeci mii) lei cu titlu de prejudiciu moral;
- încasarea din contul Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț” în beneficiul lui Bordeniuc Roman suma de 5 000 (cinci mii) lei, achitată avocatului pentru acordarea asistenţei juridice, precum şi alte cheltuieli.

În argumentarea acțiunii înaintate, reclamantul a invocat că, la data de 05 iunie 2024, de către administratorul interimar a Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț”, Burlacu Viorel a fost emis Ordinul nr. 95 cu privire la concedierea salariatului în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii, prin care s-a dispus următoarele:

„*1. Se desface contractul individual de muncă pe o durată nedeterminată şi se concediază dl Bordeniuc Roman din funcţia de maistru al sectorului salubrizare/amenajare din data de 05.06.2024 în baza art.86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, pentru absenţă, fără motive întemeiate de la locul de lucru pentru data de 12 şi 15 aprilie 2024 timp de cel puţin 4 ore consecutive în timpul zilelor de muncă.*

2. Contabilitatea necesită de a efectua achitarea salariului şi achitarea indemnizaţiei pentru zilele de concediu nefolosit pentru anii 2021-2022- 2023”.

Comunică că, s-a adresat cu cerere prealabilă către IM „Direcţia de Producţie Gospodăriei-Locativ Comunală Edineţ”, prin care a solicitat:

„*1. A anula ca ilegal Ordinul nr. 95 din 05.06.2024 emis de Administratorul interimar a ÎM „Direcţia de Producţie Gospodăriei-Locativ Comunală Edineţ” Burlacu Viorel cu privire la concedierea salariatului în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) CM al RM.*

2. A restabili pe Bordeniuc Roman în funcţia deţinută anterior, de maistru al sectorului salubrizare/amenajare din cadrul ÎM „DPGL-C Edineţ”.

3. A achita în beneficiul lui Bordeniuc Roman salariul pentru perioada absenţei forţate de la muncă începând cu data eliberării din funcţie, până la restabilirea în funcţie, cu reţinerea sumelor obligatorii ce urmează a fi vărsate în bugetul public şi bugetul asigurărilor sociale.

4. A achita în beneficiul lui Bordeniuc Roman, suma de 50 000 (cincizeci mii) lei MD cu titlu de prejudiciu moral.”

Menționează că, până la momentul actual nu a primit nici un răspuns.

Consideră că Ordinul nr. 95 din 05 iunie 2024 este ilegal, este emis în lipsa unui temei obiectiv şi real. Angajatorul este persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă.

Angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi condiţiile stabilite de Codul Muncii şi alte acte normative, să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit. Statutul juridic al angajatorului se caracterizează, în primul rînd, prin exercitarea de către angajator a puterii normative, a puterii dispozitive şi a puterii disciplinare (dreptul de a trage salariaţii vinovaţi la răspundere disciplinară şi material).

Reclamantul comunică că, a fost eliberat din funcţia de maistru al sectorului salubrizare/amenajare, organul emitent facînd referire la art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii.

Consideră că această prevedere nu se referă la situația din speță, deoarece nu a absentat fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puţin 4 ore consecutive.

Menționează că, constatarea abaterii disciplinare trebuie fixată printr-un act constatator care poate purta diferite denumiri, însă cînd se pune în discuţie problema perfectării actului constatator, actul în cauză urmează a fi semnat de un număr egal de reprezentanţi ai angajatorului şi ai salariaţilor.

Actul constatator va fi înaintat organelor de conducere ale unităţii în vederea luării măsurilor corespunzătoare. Totodată, importanţa actului constatator poate fi certificată şi prin faptul că sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, adică nu mai târziu de o lună din ziua perfectării actului constatator.

Cu toate ascestea, nu este clar la ce concluzie finală s-a ajuns în urma anchetei de serviciu, indicînd că urmau a fi prezentate inclusiv şi salariatului, rezultatele obţinute, raportul privind ancheta de serviciu şi actul final cu privire la decizia luată în urma efectuării anchetei de serviciu. În acest sens susține că reclamantului nu i-a fost prezentat nici un act.

Comunică că, la data de 12 aprilie 2024, de către inspectorul serviciului resurse umane *****, a fost înaintată către administratorul interimar al Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț”, o notă de serviciu cu privire la încălcarea disciplinii muncii de către Bordeniuc Roman.

Ca urmare, la data de 12 aprilie 2024 de către administratorul interimar al Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț”, Viorel Burlacu a fost emis ordinul nr. 16 cu privire la iniţierea anchetei de serviciu, a fost fixat termen limită de desfăşurare a anchetei de serviciu până la data de 01 mai 2024.

La data de 15 aprilie 2024, de către inspectorul serviciului resurse umane *****, a mai fost înaintată către administratorul interimar al Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț”, o notă de serviciu cu privire la încălcarea disciplinii muncii de către Bordeniuc Roman.

Respectiv consideră că, termenul de o lună a început a curge din ziua constatării abaterii desciplinare, - 12 aprilie 2024 și respectiv 15 aprilie 2024, prin urmare, termenul de o lună a expirat la data de 15 mai 2024, însă lui Bordeniuc Roman i-a fost aplicată sancţiunea disciplinară sub formă de concediere la data de 05 iunie 2024. Consideră că, expirarea termenelor de aplicare a sancţiunilor disciplinare atrage după sine decăderea angajatorului din dreptul de a-i aplica salariatului vreo sancţiune disciplinară.

Mai invocă că, aplicarea sancţiunii disciplinare se concretizează în formularea şi emiterea unui ordin de sancţionare.

Menționează astfel că, sub sancţiunea nulităţii absolute, decizia de concediere disciplinară cuprinde în mod obligatoriu: a) descrierea faptei care constituie abaterea disciplinară; b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat; c) motivile pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea; d) temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică; e) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; f) instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

Ca urmare, consideră că în cazul în care în decizia de concediere disciplinară nu se menţionează termenul şi instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată, această decizie este lovită de nulitate absolută.

În asemenea situaţie, s-ar putea invoca încălcarea unei dispoziţii legale instituite pentru ocrotirea unui interes general, pe considerentul că neindicarea instanţei competente şi a termenului înăuntrul căruia se poate ataca decizia de concediere, aduce atingere dreptului salariatului de a acţiona în instanţă.

Iar, organul care a emis ordinul nr. 95 din 05 iunie 2024, nu a ţinut cont de predeverile indicate mai sus, nefiind indicat organul în care sancţiunea poate fi contestată, termenul în care sancţiunea poate fi contestată (contrar prevederilor art. 210 alin. (1) lit. b), c) Codul Muncii).

Un alt moment la care atrage atenţia este faptul că, ordinul nr. 95 din 05 iunie 2024 cu privire la concedierea salariatului în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii, nu cuprinde o motivare completă şi corespunzătoare.

Ordinul de concediere trebuie să întrunească cerinţele prevăzute de Codul Muncii inclusiv şi prevederile Codul Administrativ.

Motivarea completă este obligatorie, este parte integrantă a actului/ordinului şi condiţionează legalitatea acestuia. Motivarea actului, în cazul din speță a ordinului de concediere, nu rezidă doar în cantitate ci şi calitatea raţionamentelor şi concluziilor degajate de emitent, or, conţinutul ordinului nu satisface dezideratul respectiv, esenţial este ca să se desprindă voinţa certă a autorului ordinului şi argumentele plauzibile şi probate care o fundamentează.

Indică că, la emiterea ordinului nr. 95 din 05 iunie 2024, Întreprinderea Municipală „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț", a fost obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile de fapt şi de drept, inclusiv să ofere o descriere a procedurii care a stat la baza emiterii ordinului ca exemplu: investigaţii, probe, audieri, opinii ale participanţilor contrare conţinutului final al ordinului etc, acestea urmând a fi concrete și clare.

Consideră astfel că, în conţinutul ordinului nr. 95, nu sunt indicate exigenţele legale, respectiv acesta contravine normelor legale, actul contestat nu cuprinde o motivare completă şi corespunzătoare.

Insistă că, la 12 aprilie 2024 administratorul interimar al Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț" V. Burlacu a emis ordinul nr.16 cu privire la inițierea anchetei de serviciu, fiind fixat termenul limită de desfăşurare a anchetei de serviciu până la data de 01 mai 2024.

În acest context, de către Întreprinderea Municipală „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț" a fost emis proces-verbal din 12 aprilie 2024, în care se indică că Bordeniuc Roman, pe data de 12 aprilie 2024 între orele 8^{00}-17^{00}, în total 8 ore a lipsit nemotivat. Se indică că Bordeniuc Roman, a încălcat prevederile pct. 4 din fişa de post, prevederile contractului individual de muncă pct. 9 lit. a) şi nu a anunţat verbal şi nici prin intermediul telefonic.

Aici atrage atenția că, în fişa de post, la pct. 4 este indicat faptul că „se subordonează directorului (administratorului) întreprinderii". Nu este clar cum prevederile art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii, se răsfrânge asupra pct. 4 din fişa de post. Nu este indicat în mod concret ce anume s-a încălcat, argumentul dat este declarativ.

Acelaşi lucru se referă şi la pct. 9 lit. a) din contractul individual de muncă. S-au invocat prevederi ce nu au legătură şi nu demonstrează încălcarea de către salariat a obligaţiilor de muncă pentru a fi concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii.

Se mai indică că Bordeniuc Roman nu a anunţat verbal şi nici prin intermediul telefonic că nu se va prezenta la data de 12 aprilie 2024 la muncă. Aici menționează că însăşi inspectorul serviciului resurse umane *****, prin nota de serviciu din 12 aprilie 2024, a indicat că la 12 aprilie 2024, la orele 03^{34}, a fost informată prin intermediul sms-

lui pe telefon mobil că Bordeniuc Roman a plecat la Chişinău cu chestii personale. Respectiv, cele indicate în procesul-verbal din 12 aprilie 2024 precum că Bordeniuc Roman nu a anunţat la 12 aprilie 2024 verbal şi nici telefonic că nu se va prezenta la serviciu, este fals.

La fel, de către Bordeniuc Roman la 15 aprilie 2024, a fost scrisă lămurire, unde indică că a informat pe *****, prin intermediul sms, la fel a indicat că pentru ziua de vineri (12 aprilie 2024) a lucrat sâmbătă.

Astfel, argumentul pârâtului precum că Bordeniuc Roman a adus daune activităţii de producţie a Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț" este neîntemeiat şi declarativ, având în vedere că pentru ziua de vineri (12 aprilie 2024) a lucrat sâmbătă, volumul de lucru fiind realizat.

Prin urmare, reieşind din circumstanţele indicate, cu siguranţă afirmă că nu sunt întrunite prevederile art. 86 alin. (l) lit. h) Codul Muncii.

La data de 15 aprilie 2024, Întreprinderea Municipală „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț" a emis procesul-verbal, în care se indică că la 15 aprilie2024, orele 09^{00}, Bordeniuc Roman a depus cerere în formă scrisă la serviciul resurse umane cu privire la acordarea concediului neplătit pentru o zi, și anume pentru data de 15 aprilie 2024 din motive personale. Administratorul interimar a refuzat acordarea zilei libere. Consideră acest refuz ca fiind nemotivat, în care s-au indicat doar motive formale.

Potrivit art. 120 alin. (1) din Codul muncii, din motive familiale şi din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimțământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de până la 120 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre).

Deci, salariatul este în drept de a solicita şi a beneficia de concediu neplătit din motive familiale şi din alte motive, iar refuzul angajatorului în acest sens trebuie să fie motivat, dar nu să se bazeze pe motive personale sau din propriul moft al administratorului interimar de a refuza.

Totodată se mai specifică că „Bordeniuc Roman repetat şi intenţionat nu anunţă despre intenția de a lipsi de la serviciu", cu toate acestea mai sus în procesul-verbal din 15 aprilie 2024 se indică că totuşi, la 15 aprilie 2024 orele 09:00, Bordeniuc Roman a depus cerere în formă scrisă la serviciul resurse umane cu privire la acordarea concediului neplătit pentru o zi și anume pentru data de 15 aprilie 2024 din motive personale. Observă că angajatorul se contrazice în faptele expuse.

Consideră așadar că, şi în acest caz, nu sunt întrunite prevederile art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii, pentru a fi concediat salariatul.

Prin procesul-verbal din 15 aprilie 2024, propunerea administratorului a fost de a-i fi aplicată salaritului Bordeniuc Roman, pentru abatere repetată, sancţiune disciplinară sub formă de mustrare aspră, nefiind clar de ce prin ordinul de concediere din 05 iunie 2024 i-a fost aplicată sancţiunea disciplinară sub formă de concediere, cea mai gravă sancţiune prevăzută de Codul muncii, fără a motiva de ce nu s-au aplicat celelalte sancţiuni, fapt ce contravine legii.

În această ordine de idei, se menționează în cerere, că Bordeniuc Roman, mereu îşi exercita atrbuţiile conform fişei postului şi contractului individual de muncă. De către Primarul mun. Edineţ, i-a fost conferit titlul *Edinenţean responsabil,* pentru dedicație şi merite deosebite comunitare în municipiul Edineţ.

Prin hotărârea nr. 3/5 din 22 aprilie 2024 a Consiliului de administraţie a Întreprinderii Municipale ,,Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț", s-a hotărât următoarele

1. „*Se ia act de raportul cu privire aplicarea sancţiunii disciplinare maistrului salubrizare Bordeniuc Roman şi aducerea la cunoştinţă faptului iniţieirii anchetei de serviciu pe angajatul dat începând cu 12.04.2024 cu toate mateialele anexă.*

2. Se dă acordul pentru aplicarea sancţiunii disciplinare sau concedierea din funcţia ocupată a salariatului Bordeniuc Roman pentru încălcarea disciplinei muncii şi lipsa nemotivată de la serviciu în timpul orelor de muncă 2 zile consecutive...".

Deci, indică că hotărârea nr. 3/5 a fost emisă la 22 aprilie 2024, dar s-a permis acordul pentru începerea anchetei din 12 aprilie 2024 şi dacă ancheta încă nu era începută şi nu era constată vina acestuia, cum putea să dea acordul pentru sancţionare.

Potrivit deciziei nr. 6/19 din 16 septembrie 2022, s-a aprobat componenţa nominală a Consiliului de administraţie a Întreprinderii Municipale ,,Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț" după cum urmează: Gheţu Ion - preşedintele Consiliului; Velniciuc Ion - secretarul Consiliului; Melnic Ion - membrul al Consiliului; Semeniuc Alia - membrul al Consiliului; Cebanu David - membrul al Consiliului.

Potrivit art. 8 alin. (1) din Legea nr. 246 din 22 noiembrie 2017 cu privire la întreprinderea de stat şi întreprinderea municipală, Consiliul de administraţie este organul colegial de administrare a întreprinderii de stat/municipale**, alcătuit dintr-un număr impar de membri,** cel puţin 3, care reprezintă interesele statului/autorităţilor deliberative ale administraţiei publice locale respective şi îşi exercită activitatea în conformitate cu prezenta lege şi cu regulamentul consiliului de administraţie aprobat de fondator. Regulamentul-model al consiliului de administraţie al întreprinderii de stat se aprobă de Guvern.

Aşadar procesul-verbal din 12 aprilie 2024 a Întreprinderii Municipale ,,Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț", a fost semnat de membrii Consiliului

de administraţie, de 4 membri, cu toate că Legea nr. 246 din 22.11.2017 cu privire la întreprinderea de stat şi întreprinderea municipală, la art. 8, prevede că Consiliul de administraţie este alcătuit dintr-un număr impar de membri şi respectiv la etapa de adoptare şi semnare a actului urma a fi prezenţi un număr impar de membri.

Reiese *faptul că procesul-verbal nu a fost semnat de un* număr par de membri, astfel fiind viciată procedura de adoptare a procesului-verbal din 12 aprilie 2024.

Prin ordinul nr. 55 din 29 decembrie 2023 a Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț", pct. 3, s-a instituit Comisia pentru semnarea proceselor-verbale de constatare a abaterilor disciplinare de către angajaţii Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț" pe anul 2024 în următoarea componenţă: Preşedintele comisiei - ***** - economist; Membrii comisiei: ***** - contabil-sef; Bordeniuc Roman - maistru; Pautov Valentin - brigadir; ***** - casier - operator; Anton Sorina - secretară.

Deci, în componenţa membrilor Comisiei pentru semnarea proceselor-verbale de constatare a abaterilor disciplinare comise de către angajaţii Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț" pe anul 2024, figurează şi Bordeniuc Roman, respectiv având în vedere acest fapt, Bordeniuc Roman urma a fi înlocuit cu altă persoană. Dar după cum se vede din actele emise de Întreprinderea Municipală „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț", o altă persoană nu a fost desemnată. Cu atât mi mult, nu a fost emis un ordin/act privind membrii comisia pentru semnarea proceselor-verbale de constatare a abaterilor disciplinare de către Bordeniuc Roman.

Astfel, consideră că ancheta de serviciu intentată în privinţa lui Bordeniuc Roman a fost viciată, iar toate actele emise în cadrul anchetei de serviciu la fel sunt viciate, nu au nici o valoare juridică și nu pot servi ca acte confirmative în vederea concedierii reclamantului.

Potrivit procesului-verbal nr. 1 al şedinţei Comitetului Sindical al Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț" din 23 aprilie 2024, s-a acceptat concedierea d-lui Bordeniuc Roman începând cu prima zi lucrătoare după închiderea concediului medical. În acest sens, menţionează că potrivit art.art 12, 16 alin. (1) al Legii nr. 1129 din 07.07.200 și art. 87 alin. (1) și (4) Codul Muncii, rolul comitetului/organului sindical constă în aceea de a apăra drepturile şi interesele profesionale, economice, de muncă şi sociale ale membrilor săi dar nu de a accepta concedierea acestora fără a avea motive întemeiate.

Reclamantul consideră că, urmează a fi restabilit în funcţia de maistru al sectorului salubrizare/amenajare din cadrul Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț".

Reclamantul mai invocă că, în rezultatul acţiunilor ilegale ale pârâtului, exprimate în aplicarea unei modalități abuzive şi ilegale de adoptare a ordinelor referitor la eliberarea din funcție, ignorându-se total prevederile legale, soldată cu pierderea locului de muncă, a sursei de existenţă, privarea ilegală de posibilitatea de a munci, i-au fost cauzate stări de nervozitate care în consecință au dus la suferințe, deprimări, stres, fapt ce impune şi solicitarea compensării prejudiciului moral cauzat.

Luând în considerație natura dreptului lezat, caracterul şi gravitatea suferințelor suportate, Bordeniuc Roman își estimează prejudiciul moral la suma de 50 000 (cincizeci mii) lei.

Totodată, reclamantul afirmă că, pentru înaintarea prezentei cereri a avut de suferit cheltuieli de judecată, formate din asistența juridică în mărime de 5 000 lei, care solicită să fie încasate din contul pârâtului.

Poziția primei instanțe:

Prin hotărârea Judecătoriei Edineț, sediul Central din 18 decembrie 2024, cererea de chemare în judecată depusă de Bordeniuc Roman către Întreprinderea Municipală „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț", intervenient accesoriu Pautov Valentin privind anularea Ordinului de concediere, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată, s-a respis ca neîntemeiată.

Solicitarea apelantului:

La 24 decembrie 2024, avocatul Stela Sandu în interesele reclamantului Bordeniuc Roman a contestat cu apel hotărârea Judecătoriei Edineț, sediul Central din 18 decembrie 2024, prin care a solicitat casarea integrală ca neîntemeiată a hotărârii contestate, emiterea unei noi hotărâri potrivit căreia acțiunea înaintată de către Bordeniuc Roman către Î.M. „Direcția de Producție Gospodăriei-Locativ Comunală Edineț" , intervenient accesoriu Pautov Valentin privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată, să fie admisă integral.

Apelantul Bordeniuc Roman, reprezentat de avocatul Stela Sandu, la 31.03.2025 a prezentat apelul suplimentar împotriva hotărârii contestate, în care indică motivele de fapt și de drept pe care se întemeiază dezacordul cu hotărârea Judecătoriei Edineț, sediul Central din 18.12.2024 și prin care a susținut aceiași solicitare.

Argumentele părților:

În susținerea cererii de apel avocatul Stela Sandu în interesele lui Bordeniuc Roman a invocat dezacordul faţă de hotărârea adoptată din motivul că, nu au fost analizate toate aspectele importante pentru soluționarea cauzei.

Susține că, la data de 05.06.2024, de către Administrator interimar Burlacu Viorel a IM „Direcţia de Producţie Gospodăriei-Locativ Comunală Edineţ” a fost emis ordinul nr.95 cu privire la concedierea salariatului în temeiul art.86 alin.(l) lit.h) CM al RM.

Prin ordinul nr.95 s-a dispus următoarele: 1. „Se desface contractul individual de muncă pe o durată nedeterminată şi se concediază Bordeniuc Roman din funcţia de maistru al sectorului salubrizare/amenajare din data de 05.06.2024 în baza art.86 alin.(l) lit.h) din Codul muncii al RM, pentru absenţă fară motive întemeiate de la locul de lucru pentru data de 12 şi 15 aprilie 2024 timp de cel puţin 4 ore consecutive în timpul zilelor de muncă. 2.Contabilitatea necesită de a efectua achitarea salariului şi achitarea indemnizației pentru zilele de concediu nefolosit pentru anii 2021-2022-2023”.

Menționează că, apreciază ordinul nr.95 din 05.06.2024 ca fiind ilegal, emis în lipsa unui temei obiectiv şi real, deoarece prevederile art.86 alin.(l) lit.h) din Codul Muncii, nu se referă la speţa în cauză, deoarece Bordeniuc Roman nu a absentat fară motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puţin 4 ore consecutive.

Atenționează că în conformitate cu art.206 alin.(l) din Codul muncii al RM, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare:

a) avertismentul;
b) mustrarea;
c) mustrarea aspră;
d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(l) lit.g)-r).

Astfel, concedierea disciplinară a salariatului este cea mai severă sancțiune.

Consideră important de subliniat faptul că, procedura concedierii disciplinare a salariatului presupune parcurgerea obligatorie anumitor etape, precum: constatarea abaterii disciplinare în cadrul căreia comiterea unei abateri descipliare trebuie fixată printr-un act constatator care poate purta diferite denumiri; când se pune în discuţie problema perfectării actului constatator, actul în cauză urmează să fie semnat de un număr egal de reprezentanţi ai angajatorului şi ai salariaţilor). Actul constatator se înaintează organelor de conducere ale unităţii în vederea luării măsurilor corespunzătoare. Totodată, importanţa actului constatator poate fi certificată şi prin faptul că sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, adică nu mai târziu de o lună

din ziua perfectării actului constatator.

Cu toate acestea nu este clar la ce concluzie finală s-a ajuns în urma anchetei de serviciu, Or, urmau a fi prezentate inclusiv şi salariatului rezultatele obţinute, raportul privind ancheta de serviciu şi actul final cu privire la decizia luată în urma efectuării anchetei de serviciu, în acest sens nu a fost prezentat nici un act.

Totodată, reiterează că potrivit prevederilor art.209 alin.(1) Codul muncă, rezultă că momentul de la care începe să curgă termenul de o lună, pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este de la data perfectării și înaintării actului constatator al abaterii disciplinare, iar la caz, la data de 12.04.2024, de către inspectorul serviciului resurse umane *****, a fost înaintată către Administratorul interimar al Î.M. ,,DPGL-Comunale-Edineț", nota de serviciu cu privire la încălcarea disciplinei muncii a lui Bordeniuc Roman.

Ca urmare, la 12.04.2024, de către Administratorul Interimar al Î.M.,,DPGL-Comunale-Edineț", V.Burlacu a fost emis ordinul nr.16 cu privire la inițierea anchetei de serviciu, s-a fixat termen limită de desfășurare a anchetei de serviciu până la data de 01.05.2024.

La data de 15.04.2024 de către inspectorul serviciului resurse umane *****, a mai fost înaintată către Administratorul interimar IM „DPGL-C Edineţ", o notă de serviciu cu privire la încălcarea disciplinii muncii a d-lui Bordeniuc Roman.

Respectiv, termenul de o lună a început să curgă din ziua constatării abaterii disciplinare, în speţa dată, 12.04.2024, 15.04.2024, prin urmare, termenul de o lună a expirat la data de 15.05.2024, dar cet.Bordeniuc Roman i-a fost aplicată sancţiunea disciplinară - concedierea la data de 05.06.2024 prin ordinul nr.95.

Expirarea termenelor de aplicare a sancţiunilor disciplinare atrage după sine decăderea angajatorului din dreptul de a-i aplica salariatului vre-o sancţiune disciplinară.

Cu referire la emiterea ordinului de concediere disciplinară menționează că aplicarea sancţiunii disciplinare se concretizează în formularea şi emiterea unui ordin de sancţionare.

Astfel, sub sancţiunea nulităţii absolute, decizia de concediere disciplinară cuprinde în mod obligatoriu: a) descrierea faptei care constituie abaterea disciplinară; b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat; c) motivele pentru care au fost înlăturate

apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea; d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică; e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Ca urmare, în cazul în care în decizia de concediere disciplinară nu se menționează termenul şi instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată, această decizie este lovită de nulitate absolută. În asemenea situaţie, este prezența încălcării unei dispoziții legale instituite pentru ocrotirea unui interes general, pe considerentul că neindicarea instanţei competente şi a termenului înăuntrul căruia se poate ataca decizia de concediere, aduce atingere dreptului salariatului de a acţiona în instanţă.

Susține că la caz, organul care a emis ordinul nr.95 din 05.06.2024, nu a ținut cont de prevederile art.210 alin.(1) Codul Muncii, astfel în ordinul menționat, nefiind indicat organul în care sancţiunea poate fi contestată și termenul în care sancţiunea poate fi contestată, cerințe prevăzute la art.210 alin.(l) lit.b), c) CM al RM.

Un alt moment la care atrage atenția reclamantul/apelant este faptul că, ordinul nr.95 din 05.06.2024 cu privire la concedierea salariatului în temeiul art.86 alin.(l) lit.h) CM al RM, nu cuprinde o motivare completă şi corespunzătoare, deoarece motivarea actului, a ordinului de concediere, nu rezidă doar în cantitate ci și calitatea raționamentelor şi concluziilor degajate de emitent, or, din conținutul ordinului nu se desprinde voinţa certă a autorului ordinului şi argumentele plauzibile şi probate care îl fundamentează. În consecință se stabilește că Ordinul de concediere trebuie să întrunească cerinţele prevăzute de Codul Muncii, inclusiv şi prevederile Codul Administrativ.

În acest context, potrivit procesului-verbal din 12.04.2024, ÎM „DPGL-C Edineţ” a stabilit că Bordeniuc Roman, pe data de 12.04.2024 între orele 08°°-17^{00}, a lipsit nemotivat în total 8 ore de muncă, prin urmare s-a constatat încălcarea de către Bordeniuc Roman a prevederilor pct.4 din fişa de post, a prevederilor contractului individual de muncă pct.9 lit.a), neanunțând nici verbal şi nici telefonic despre motivele lipsei de la locul de muncă.

Atenționează că, în fişa de post, la pct.4 este indicat faptul că se subordonează directorului (administratorului) întreprinderii. Astfel, nu este clar cum prevederile art.86 alin.(l) lit.h) CM al RM, se răsfrânge asupra pct.4 din fişa de post, iar prevederile invocate de la pct.9 lit.a) a contractului individual de muncă, nu au legătură şi nu demonstrează încălcarea de către salariat a obligaţiilor de muncă pentru a fi concediat în temeiul art.86 alin.(l) lit.h) CM al

RM.

Cu privire la argumentul invocat de către fostul angajator precum că Bordeniuc Roman nu a anunţat verbal şi nici prin intermediul telefonic că nu se va prezenta la data de 12.04.2024, menţionează că însăşi inspectorul serviciului resurse umane *****, prin nota de serviciu din 12.04.2024, a indicat că la 12.04.2024, la orele 03:34, a fost informată prin intermediul sms-lui pe telefon mobil, că Bordeniuc Roman a plecat la Chişinău cu chestii personale. Respectiv, cele indicate în procesul-verbal din 12.04.2024 precum că Bordeniuc Roman nu a anunţat la 12.04.2024 verbal şi nici prin intermediul telefonic că nu se va prezenta, este fals.

La fel, indică că de către Bordeniuc Roman la 15.04.2024, a fost scrisă lămurire, în care indică că a informat pe *****, prin intermediul sms, suplimentar a indicat că pentru ziua de vineri -12.04.2024, a lucrat sâmbătă.

Astfel, argumentul pârâtului precum că Bordeniuc Roman a adus daună activităţii de producţie a IM „DPGL-C Edineţ" este neîntemeiat şi declarativ, având în vedere că pentru ziua de vineri - 12.04.2024, a lucrat sâmbătă, volumul de lucru fiind realizat.

Cu referire la circumstanțele zilei de 15.04.2024, susține că la data de 15.04.2024, ÎM „DPGL-C Edineţ" a emis procesul - verbal, în care se indică că la 15.04.2024 orele 09°°, Bordeniuc Roman a depus cerere în formă scrisă la serviciul resurse umane cu privire la acordarea concediului neplătit - 1 zi pe data de 15.04.2024 din motive personale potrivit prevederilor art.120 alin.(1) Codul Muncii, însă administratorul interimar a refuzat acordarea zilei libere, refuzul administratorului nefiind motivat, s-au fiind indicat doar motive formale.

Suplimentar, conținutul aceluiași proces verbal din 15.04.2024 indică asupra faptului că Bordeniuc Roman repetat şi intenţionat nu a anunţat despre intenţia de a lipsi de la serviciu, cu toate acestea în procesul-verbal din 15.04.2024 se indică că totuși la 15.04.2024 orele 09:00, Bordeniuc Roman a depus cerere în formă scrisă la serviciul resurse umane cu privire la acordarea concediului neplătit - 1 zi pe data de 15.04.2024, din motive personale. Astfel, se poate observa că angajatorul se contrazice în faptele expuse.

La caz, nu sunt întrunite prevederile art.86 alin.(l) lit.h) CM al RM, pentru a fi concediat salariatul.

Prin procesul-verbal din 15.04.2024, propunerea administratorului a fost ca salariatului Bordeniuc Roman să fie aplicată pentru abatere repetată, sancțiune disciplinară sub formă de mustrare aspră, așadar nu este clar din care considerente în privința acestuia a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub

formă de concediere, cea mai gravă sancțiune prevăzută de Codul muncii - concedierea, fară a motiva de ce nu s-a aplicat celelalte sancțiuni, fapt ce contravine legii.

Mai menționează apelantul că, mereu îşi exercita atrbuţiile conform fişei postului şi contractul individual de muncă. De către Primarul mun.Edineţ, i-a fost conferit titlul Edineţean responsabil pentru dedicație şi merite deosebite comunitare în municipiul Edineţ.

Relatează că potrivit hotărârii Consiliului de administrație a Î.M.,,DPGL-C Edineț" nr.3/5 emisă la 22.04.2024, s-a permis acordul pentru începerea anchetei din 12.04.2024 şi dacă ancheta încă nu era începută şi nu era constată vina acestuia, cum putea să dea acordul pentru sancţionare.

Potrivit procesului-verbal din 12.04.2024, a ÎM „DPGL-C Edineţ", a fost semnat de membrii Consiliului de administraţie, de 4 membri, cu toate că Legea nr. 246 din 22.11.2017 cu privire la întreprinderea de stat şi întreprinderea municipală, la art.8, prevede că Consiliul de administraţie este alcătuit dintr-un număr impar de membri şi respectiv la etapa de adoptare şi semnare a actului urma a fi prezenţi un număr impar de membri. Prin urmare, se stabilește că procesul-verbal nu a fost semnat de un număr impar de membri, astfel fiind viciată procedura de adoptare a procesului-verbal din 12.04.2024.

Invocă faptul că, ancheta de serviciu intentată în privinţa lui Bordeniuc Roman a fost viciată, iar toate actele emise în cadrul anchetei de serviciu la fel sunt viciate, întrucât în componenţa membrilor comisiei pentru semnarea proceselor-verbale de constatare a abaterilor disciplinare de către angajaţii a ÎM „DPGL-C Edineţ" pe anul 2024, era inclus şi Bordeniuc Roman, care nu a fost înlocuit de un alt membru, prin urmare, actele emise de către Comisia de anchetă cu componență incompletă nu au nici o valoare juridică şi nu pot servi ca acte confirmative în vederea concedierii reclamantului.

În temeiul celor relatate, considerăm că Bordeniuc Roman, urmează a fi restabilit în funcţia de maistru al sectorului salubrizare/amenajare din cadrul ÎM „DPGL-C Edinet", ceea ce ar reprezenta acea remediere cu impact instantaneu implementată de instanţa de judecată menită să asigure garantarea eficientă şi imediată a dreptului la muncă încălcat de către angajator în mod ilegal, cu încasarea salariului pentru perioada absenţei forţate de la muncă şi prejudiciului moral, întrucât prin acţiunile ilegale ale pârâtei, exprimate în aplicarea unei modalităţi abuzive şi ilegale de adoptare a ordinelor referitor la eliberarea din funcţie, ignorarea totală a prevederilor legale, soldată cu pierderea locului de muncă, a sursei de existenţă, privarea ilegală de posibilitatea de a munci,

reclamantului Bordeniuc Roman i-au fost cauzate stări de nervozitate care în consecinţă au dus la suferinţe, deprimări, stres fapt ce impune şi solicitarea prejudiciului moral în sumă de 50 000 (cincizeci mii) lei MD, care ar reprezenta o satisfacţie echitabilă potrivit art.41 al Convenţiei Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului şi a Libertăţilor Fundamentale, această sumă reprezentând o compensare suficientă, echitabilă şi nicidecum diminuată a prejudiciului moral cauzat, precum şi de a obliga Consiliul municipal Edineţ să achite în beneficiul d-lui Bordeniuc Roman, salariul pentru perioada absenţei forţate de la muncă începând cu data eliberării din funcţie până la restabilirea în funcţie, cu încasarea cheltuielilor de judecată suportate de către Bordeniuc Roman pentru acordarea asistenţei juridice în cauza dată ce urmează a fi compensate integral din contul ÎM „Direcţia de Producţie Gospodăriei-Locativ Comunală Edineţ” în mărime de 5000 lei.

În apelul suplimentar depus la data 31.03.2025, de către reprezentantul apelantului, avocatul Sandu Stela, susține că la data 25.03.2025, prin intermediul poștei electronice a primit copia hotărârii Judecătoriei Edineț, sediul Central din 18.12.2024 și în urma lecturării acesteia au stabilit concluzii vizavi de care consideră necesar a reflecta în mod suplimentar dezacordul.

Astfel, indică cu referire la argumentul instanței de fond precum că ,,nu este suficient înștiințarea administrației despre neprezența salariatului la locul de muncă, dar chiar și în eventualitatea depunerii unei cereri scrise privind acordarea concediului neplătit, este necesară obținerea acordului administrației în admiterea cererii”, că Bordeniuc Roman nu a fost informat de către administrație cu privire la soluția adoptată vizavi de cererea înaintată de ultimul, nefiind înștiințat că nu i s-a permis să plece. Prin urmare argumentul instanței este neîntemeiat și lipsit de suport probatoriu.

Un alt moment asupra căruia atenționează apelantul, este faptul că salariatului nu i-au fost prezentate spre cunoștință rezultatele anchetei de serviciu inițiată în privința sa, raportul privind ancheta de serviciu și actul final cu privire la decizia luată în urma efectuării anchetei de serviciu.

Susține că, din interpretarea prevederilor art.209 alin.(1) Codul Muncii, rezultă că momentul de la care începe să curgă termenul de o lună pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este data perfectării și înaintării actului constatator a abaterii disciplinare, care la caz este data de 12.04.2024, atunci când inspectorul serviciului resurse umane *****, a înaintat către Administratorul intermediar ÎM,,DPGL-C Edineț” nota de serviciu cu privire la încălcarea disciplinei muncii a lui Burdeniuc Roman, iar în consecință a fost

emis ordinul nr.16 cu privire la inițierea anchetei de serviciu, fiind fixat termen limită de desfășurare a anchetei de serviciu până la data de 01.05.2024. Respectiv sancționarea lui Bordeniuc Roman la data de 05.06.2024 în baza ordinului nr.95, este efectuată cu expirarea termenelor de aplicare a sancțiunii disciplinare, care la caz au expirat la 12-15.05.2025, ceea ce duce la decăderea angajatorului din dreptul de a aplica salariatului o careva sancțiune disciplinară.

Așadar, apelantul menționează că instanța de fond nu a motivat și nu s-a expus din care considerente la caz nu sunt aplicabile prevederile art.209 alin.(1) Codul Muncii.

În cumulul circumstanțelor de fapt și de drept invocate, atenționează asupra faptului că instanța de fond nu s-a expus asupra tuturor argumentelor invocate în cererea de chemare în judecată, fapt ce reprezintă temei de casare a hotărârii emise, totodată consideră hotărârea instanței de fond ca fiind neîntemeiată și dictată de concluzii și argumente nemotivate.

Poziția intimatului:

Intimata Î.M.„Direcția de Producere a Gospodăriei Locativ-Comunale Edineț”, reprezentată de avocatul Tudor Clipa, în termenul acordat de instanța de apel, a depus referință cu privire la apelul declarat de avocatul Sandu Stela în interesele lui Bordeniuc Roman, prin care menționează că consideră apelul ca fiind neîntemeiat deoarece apelantul în cererea de apel şi-a expus dezacordul cu hotărirea instanţei de fond, invocand probele şi argumentele care deja au fost examinate în prima instanţă, cărora instanța de fond le-a dat apreciere juridică obiectivă. Or, doar dezacordul cu hotărârea instanţei nu generează casarea acesteia.

Astfel, indică că în cadrul examinării cauzei la instanţa de fond s-a constatat cu certitudine că, apelantul/reclamant Bordeniuc Roman, din motivul relaţiilor de prietenie cu ex-administratorul întreprinderii care recent a fost concediat, intenţionat ignora disciplina de muncă, fapt confirmat prin lipsa nemotivată de la serviciu timp de două zile consecutive şi deschiderea concediului de boală pe o perioadă îndelungată.

Susține că, din materialele anchetei de serviciu, rezultă că, administraţia intreprinderii având dubii în privinţa certificatului medical deschis, a expediat solicitări oficiale către instituţiile medicale/Demers din 18 aprilie 2024 şi scrisoare oficială din 03 iunie 2024.

Astfel, la data de 12 aprilie 2024, fără acordul administratorului întreprinderii, angajatul Bordeniuc R. a lipsit nemotivat de la serviciu, iar ulterior, la data de 15 aprilie 2024 a lipsit repetat nemotivat de la serviciu, fără acordul angajatorului. În consecință, nerespectarea programului de muncă, inclusiv absenţa nemotivată admisă în mod repetat

reprezintă abatere disciplinară, iar refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile şi atribuţiile de serviciu, precum şi dispoziţiile conducătorului la fel reprezintă abatere disciplinară. Pe motivele invocate, pentru verificarea încălcărilor, a fost inițiată ancheta de serviciu. Decizia finală, luată în urma efectuării anchetei de serviciu, a fost expediată lui Bordeniuc Roman prin scrisoare cu aviz nr. 41 din 03 iunie 2024, fiindu-i adusă la cunoștință decizia de a desface contractul individual de muncă, odată cu revenirea la serviciu după concediul medical, deoarece în momentul în care angajatul se află in concediul de boală, conform art. 86 alin. (2), nu se admite concedierea salariatului.

Prin urmare, susține că anume din acest considerent, lui Bordeniuc Roman i-a fost anunţată doar decizia luată, iar Ordinul de concediere a fost emis odată cu prezentarea acestuia la serviciu, după concediul medical cu respectarea termenilor legali de aplicare a sancţiunii disciplinare.

Cu referire la alegaţiile reclamantului precum că, a lucrat în ziua de sâmbătă, reliefează că reprezintă un fals din motivul că, careva indicaţii din partea administratorului nu a primit, lucrul în ziua de sâmbătă nu este fixat documentar, nefiind raportat volumul de lucru îndeplinit.

Cu referire la procesul-verbal din data de 15 aprilie 2024, menţionează că, depunând cererea la serviciul resurse umane salariatul, logic că, trebuia sa se convingă de faptul „că i se acceptă acordarea zilei libere”. Or, potrivit art. 120 alin. (1) Codul Muncii, „*din motive familiale şi din alte motive întemeiate, salariatului* ***i se poate acorda, cu consimţământul angajatorului*** *un concediu neplătit.* Astfel, concediu neplătit **poate fi acordat** salariatului, ***doar cu consimţământul angaiatorului.*** Or, la caz, salariatul Bordeniuc R. în mod repetat şi intenţionat a lipsit de la locul de muncă, ***fără consimţământul angajatoru/ui.***

Consideră relevant de menţionat că, Bordeniuc Roman repetat şi intenţionat nu a anunţat administratorul despre intenţia de a lipsi de la serviciu, fapt confirmat prin lipsa discuţiilor între angajator şi angajat, deşi administratorul Burlacu Viorel se afla pe teritoriul
întreprinderii la acel moment.

Relevă că, la data de 15 aprilie 2024 administratorul întreprinderii a intervenit cu propunere la şedinţa cu angajaţii aparatului administrativ ca să-i fie aplicată salariatului Bordeniuc Roman sancţiune disciplinară sub formă de mustrare aspră, însă într-un final, văzând faptul că persoana dată în continuare duce în eroare conducerea întreprinderii şi anume: în lunile mai-iunie 2024, repetat lipsea de la serviciu, cinci zile consecutive - la data de 29 mai 2024, 30 mai 2024, 31 mai 2024, 03 iunie 2024, 04 iunie 2024.

La fel, precizează că persoana în cauză a dus în eroare conducerea întreprinderii oferind informaţie eronată despre ziua închiderii concediului de boală. Astfel, lui

Bordeniuc Roman i-a fost închis concediul medical la 28 mai 2024, respectiv urma să revină la serviciu la 29 mai 2024, însă s-a prezentat la locul de muncă abia la data de 03 iunie 2024, motivând prin faptul că buletinul medical era închis dar nu-1 putea obţine din cauza lipsei medicului.

Cu referire la argumentul apelantului precum că numărul membrilor comisiei administrative pentru semnarea proceselor verbale de constatare a abaterilor disciplinare numită pentru anul 2024, indică că, indiferent dacă figurează sau nu Bordeniuc Roman în componența comisiei ceilalți 5 membri au semnat decizia anchetei de serviciu, ea fiind legală şi executabilă.

În consecință, consideră că, actele care au stat la baza anchetei de serviciu au fost expediate în adresa lui Bordeniuc Roman la data de 03 iunie 2024 (f.d. 74) şi care au fost recepționate de ultimul (f.d. 75).

Cu referire la temeinicia aplicării de către angajator a sancţiunii disciplinare sub formă de concediere, menționează că, la emiterea Ordinului nr. 95 din 05 iunie 2024, administrația întreprinderii s-a bazat pe materialele anchetei de serviciu, prin care s-a constatat cu certitudine comiterea de către reclamant, a abaterilor disciplinare prevăzută la art. 86 alin. (1), lit. h) Codul Muncii - absenţa fară motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puţin 4 ore consecutive, în situaţia în care reclamantul Bordeniuc Roman nu a obţinut acordul angajatorului pentru absenţa de la locul de muncă în zilele de 12 şi 15 aprilie 2024, motiv din care, în mod corect s-a constatat în acţiunile ultimului comiterea abaterilor disciplinare prevăzut la art. 86 alin. (1), lit h) din Codul Muncii, fiind sancţionat cu sancţiunea disciplinară sub formă de concediere.

În astfel de circumstanțe, pretențiile subsecvente urmează a fi respinse concomitent cu respingerea cererii principale, în urma celor relatate, consideră că, instanța de fond a examinat complet şi obiectiv toate aspectele cauzei şi a emis o hotărâre legală, iar solicitarea apelantului de casare a hotărârii, este neîntemeiată.

Poziția părților în ședința de judecată:

În ședința de judecată apelantul Bordeniuc Roman și reprezentantul acestuia, Botnari Vitalia a susținut pe deplin apelul inițial și apelul suplimentar declarate de avocatul Sandu Stela în interesele lui Bordeniuc Roman, pe motivele de fapt și de drept a invocate, a solicitat admiterea cererilor de apel, casarea integrală a hotărârii contestate, emiterea unei noi decizii potrivit căreia acțiunea înaintată de către Bordeniuc Roman către Î.M.,, Direcția de Producție Gospodăriei-Locativ Comunală Edineț” , intervenient accesoriu Pautov Valentin privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată, să fie admisă integral.

Reprezentantul intimatului Î.M.,,Direcția de Producție Gospodăriei-Locativ Comunală Edineț”, avocatul Clipa Tudor în ședința de judecată a solicitat respingerea apelurilor declarate ca fiind neîntemeiate și nefondate, cu menținerea fără modificări a hotărârii instanței de fond.

Intervenientul accesoriu Pautov Valentin în ședința instanței de apel, fiind citat legal, nu s-a prezentat însă prin cererea din 13.10.2025 a solicitat examinarea cauzei în lipsa sa.

Potrivit prevederilor art.206 alin.(1)Cod de procedură civilă, părţile au dreptul să solicite instanţei judecătoreşti examinarea cauzei în lipsa lor şi remiterea copiei de pe hotărîre. Dacă partea solicită să-şi dovedească pretenţiile sau obiecţiile prin ascultarea celeilalte părţi, instanţa cere să se prezinte personal în faţa judecăţii.

Reieșind din prevederile art. 379 alin. (1) Codul de procedură civilă, neprezentarea în ședința de judecată a apelantului sau intimatului, a reprezentanților acestora, precum și a unui alt participant la proces, citat legal despre locul, data și ora ședinței, nu împiedică judecarea apelului. Instanța însă este în drept să amâne ședința dacă va constata că neprezentarea este motivată.

În circumstanțele expuse, instanța de apel constatând că procedura de citare legală a fost respectată, a dispus examinarea cauzei în lipsa părții ce nu s-a prezentat.

Aprecierea instanței de apel:

Analizând legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanţii la proces, a materialelor din dosar și a normei legale relevante speței, Colegiul consideră necesar de a respinge apelul, din considerentele ce urmează.

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

Instanța de apel reţine că dispozitivul hotărârii contestate a fost pronunţat la 18 decembrie 2025, iar apelul a fost declarat la 20 decembrie 2025, prin urmare apelul este declarat în termenul legal stipulat la art.362 Cod procedură civilă.

În conformitate cu art.385 lit.a) Cod de procedură civilă, instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul și să mențină hotărârea primei instanțe.

Potrivit prevederilor 373 alin.(1) Cod de procedură civilă, instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. (2) În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost

stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces.

În conformitate cu prevederile art.239 Cod de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.

La articolul 241 alin.(5) Cod de procedură civilă, se stipulează că, în motivare se indică circumstanțele cauzei, constatate de instanță, probele pe care se întemeiază concluziile ei privitoare la aceste circumstanțe, argumentele invocate de instanță la respingerea unor probe, legile de care s-a călăuzit instanța.

Analiza pe care judecătorul o face în legătură cu motivele de fapt și de drept, care i-au format convingerea în sensul unei anumite soluții trebuie să fie clară și simplă, precisă, conchisă și fermă, să aibă putere de convingere.

Această dispoziție legală a fost adoptată în scopul de a asigura o bună administrare a justiției, de a întări încrederea justițiabililor în hotărârile judecătorești și de a da posibilitatea instanțelor superioare să-și exercite controlul judecătoresc.

Suplimentar, Colegiul remarcă că hotărârea este întemeiată, dacă în ea sunt expuse toate circumstanțele care au importanță la soluționarea cauzei și care au fost verificate în ședința de judecată multilateral, complet și au fost elucidate probele privind circumstanțele constatate ale cauzei. Concluziile privind circumstanțele de fapt ale cauzei se motivează în hotărâre prin probele enumerate în art.117 CPC, iar în conformitate cu art.118 alin.(5) CPC, instanța judecătorească (judecătorul) este în drept să propună părților și altor participanți la proces, după caz, să prezinte probe suplimentare și să dovedească faptele ce constituie obiectul probațiunii pentru a se convinge de veridicitatea lor.

În conformitate cu prevederile art.121 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.

Articolul 130 alin.(1) Cod de procedură civilă, statuează că instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

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

În corespundere cu art.6 paragraful 1 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale și jurisprudența CEDO, instanțele de judecată sunt obligate să motiveze hotărârile sale, care vor trebui să conțină circumstanțele cauzei constatate de instanță, probele pe care se întemeiază concluziile referitor la admiterea sau respingerea acțiunii, alte chestiuni ce au fost soluționate în cadrul judecării pricinii, legea materială și/sau procedurală aplicată în cadrul judecării pricinii, argumentele instanței în caz de respingere a unor probe prezentate de participanți etc.

Conform art.373 alin.(3) Cod de procedură civilă, în cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanța de apel se pronunță în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanță. (5) Instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel. (6) Apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situație mai dificilă decât aceea din hotărârea atacată cu apel, cu excepția cazurilor când consimte și când hotărârea este atacată și de alți participanți la proces.

Astfel, prevederile legale enunțate în mod expres obligă instanța de apel să verifice circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar invocate de părți și este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei și să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Or, potrivit regulilor unui proces echitabil, reținându-se rolul determinant al concluziilor instanței de apel, ultima are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii și să nu se limiteze la însușirea motivelor instanței inferioare *(Hirro Balani vs Spaniei, nr. 18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis vs Grecia nr. 21522/93 din 29.05.1997 §43).*

Raportând dispozițiile normelor sus citate la circumstanțele cauzei, evaluând soluția primei instanţe prin prisma raționalismului pretențiilor înaintate în raport cu circumstanțele de fapt și de drept invocate, instanța de apel consideră că concluzia instanței de fond este una corectă, din motivele ce succed.

Tot materialul probant atestă faptul că, obiect al litigiului constituie raportul de muncă care a existat între reclamantul Bordeniuc Roman și Întreprinderea Municipală „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț” și care a încetat prin concediere, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii.

Potrivit materialelor cauzei se atestă că, la data de 19 ianuarie 2021, între Întreprinderea Municipală „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț” în calitate de angajator și Bordeniuc Roman în calitate de angajat, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 15, prin care Bordeniuc Roman a fost angajat, în calitate de responsabil de tehnica securității 50% - mașinist malcaj 50%, pe o perioadă

nedeterminată (f.d. 32-33, 99), în temeiul căruia angajatorul, a emis ordinul cu privire la angajare nr. 19 din data de 19 ianuarie 2021 (f.d. 60).

Potrivit acordului suplimentar nr. 1 la contractul individual de muncă nr. 15 din 19 ianuarie 2021, salariatul Bordeniuc Roman a fost transferat în funcția de maistru amenajare-salubrizare începând cu 01 ianuarie 2022 (f.d. 34, 100).

Potrivit ordinului nr. 183 din 31 decembrie 2021, salariatul Bordeniuc Roman a fost transferat în funcția de maistru amenajare-salubrizare începând cu 01 ianuarie 2022 (f.d. 61).

În cadrul exercitării atribuțiilor de serviciu, Bordeniuc Roman a admis multiple încălcări a disciplinei muncii, astfel că la data de 12 aprilie 2024, Întreprinderea Municipală a „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț" a inițiat o anchetă de serviciu (f.d. 84), în baza ordinul nr. 16 din data de 12 aprilie 2024 „cu privire la inițierea anchetei de serviciu", potrivit căriua, începând cu data de 12 aprilie 2024 a fost inițiată ancheta de serviciu a cazului de încălcare a disciplinei de muncă de către salariatul Bordeniuc Roman, angajat în funcția de maistru amenajare-salubrizare, fiind fixat termenul limită de desfășurare a anchetei de serviciu până la data de 01 mai 2024 (f.d. 85);

La 29 decembrie 2023, potrivit Ordinului nr. 55, a fost instituită comisia privind semnarea proceselor-verbale de constatare a abaterilor disciplinare de către angajații DPGL-C Edineț pe anul 2024 în componența: *Preşedintele comisiei - ***** - economist; Membrii comisiei: ***** - contabil-sef; Bordeniuc Roman - maistru; Pautov Valentin - brigadir; ***** - casier - operator; Anton Sorina – secretară* (f.d. 86);

Prin Nota de serviciu a inspectorului serviciului resurse umane din 12 aprilie 2024, se aduce la cunoștința administrației că, la data de 12 aprilie 2024, la orele 03:34, a fost informată prin intermediul sms-ului pe telefon mobil, precum că, Bordeniuc Roman este plecat în mun. Chișinău cu chestiuni personale, fără acordul administratorului. Ulterior, angajatul Bordeniuc Roman nu s-a prezentat la serviciu și a lipsit de la locul de muncă, astfel încălcând prevederile pct. 9 lit. a), pct. 9.1, 9.2 din Contractul individual de muncă, pct. 4.9 din fișa de post, art. 9 alin. (2) lit. a), b) și c) din Codul Muncii (f.d. 87);

Actele prin care se constată lipsa nemotivată de la locul de muncă a salariatului Bordeniuc Roman sunt: procesul-verbal din 12 aprilie 2024, potrivit căruia s-a constatat lipsa nemotivată de la serviciu a salariatului Bordeniuc Roman la data de 12 aprilie 2024 între orele 08:00 – 17:00, în total 8 ore (f.d. 88); procesul-verbal din 15 aprilie 2024, potrivit căruia, se reține că la 15 aprilie 2024 orele 09:00, Bordeniuc Roman a depus cerere în formă scrisă la serviciul resurse umane cu privire la acordarea concediului neplătit pentru o zi pe data de 15 aprilie 2024 din motive personale (f.d. 93). Administratorul interimar însă a refuzat acordarea concediului neplătit din motivul lipsei

nemotivate din ziua de vineri 12 aprilie 2024 și din cauza prezenței volumului de lucru sezonier din or. Edineț, astfel fiind constatată încălcarea repetată de către salariatul Bordeniuc Roman a prevederilor pct. 4 din fișa de post, pct. 9 din contractul individual de muncă și lit. a) din cap. III al Regulamentului intern al unității.

În consecință, administratorul a propus să fie aplicată salariatului Bordeniuc Roman, pentru abatere repetată - sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare (f.d. 89).

Totodată, potrivit procesului-verbal al ședinței Consiliului Administrației Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț" din data de 12 aprilie 2024, la pct. 9, se constată că, raportorul Bordeniuc Roman a lipsit (f.d. 90-91).

În vederea clarificării situației Bordeniuc Roman a depus Lămurire la 15 aprilie 2024, prin care explică că, a lipsit de la serviciu din motive personale și despre acest fapt a anunțat administrația la data de 12 aprilie 2024, ora 03:30 (f.d. 92).

Conform Notei de serviciu a inspectorului serviciului resurse umane, din 15 aprilie 2024, se constată că, salariatul Bordeniuc Roman, la data de 15 aprilie 2024, de la ora 09:00 până la orele 17:00, a lipsit nemotivat de la serviciu, întrucât cererea de acordare a zilei libere pentru data de 15 aprilie 2024 de concediu neplătit, nu a fost aprobată de conducător, astfel salariatul a încălcat prevederile pct. 9 lit. a), pct. 9.1, 9.2 din contractul individual de muncă și pct. 4.9 din fișa de post (f.d. 94).

În legătură cu refuzul salariatului Bordeniuc Roman de a prezenta explicație scrisă pentru lipsa nemotivată din 15 aprilie 2024, a fost întocmit Procesul-verbal din 16 aprilie 2024 cu privire la constatarea refuzului salariatului de a prezenta explicații (f.d. 95);

Potrivit raportului specialistului Resurse Umane din data de 16 aprilie 2024, se constată că, salariatul Bordeniuc Roman a anunțat despre faptul că din data de 16 aprilie 2024, își deschide foaia de boală și se va afla în concediul medical, iar fiind telefonat după amiază, ultimul a confirmat că se află în concediul medical din data de 16 aprilie 2024 (f.d. 96).

Totodată, procesul verbal al Comisiei ÎM„DPGL-C Edineț" din 16.04.2024 atestă faptul refuzului salariatului Bordeniuc Roman de a depune explicații scrise cu referire la absența sa de la locul de muncă din ziua de 15.04.2024. (f.d.95)

Prin hotărârea nr. 3/5 din 22 aprilie 2024, a Consiliului administrației al Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț", s-a luat act de raportul cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare maistrului salubrizare Bordeniuc Roman și aducerea la cunoștința ultimului a faptului inițierii anchetei de serviciu, începând cu data de 12 aprilie 2024, fiind dat acordul pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare sau concediere din funcția ocupată a salariatului Bordeniuc

Roman pentru încălcarea disciplinei muncii și lipsa nemotivată de la serviciu în timpul orelor de muncă 2 zile consecutive (f.d. 109).

Potrivit hotărârii Comitetului sindical al Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț” cu privire la opinia consultativă a organului sindical referitor la concedierea salariatului Bordeniuc Roman, potrivit căreia s-a propus de a accepta concedierea membrului din sindicat Bordeniuc Roman conform art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii, pentru absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă (f.d. 110).

În continuare, instanța a reținut că, actele enumerate supra, care au stat la baza anchetei de serviciu au fost expediate în adresa lui Bordeniuc Roman la data de 03 iunie 2024 (f.d. 74) și care au fost recepționate de ultimul (f.d. 75).

În consecință de către angajator a fost emis Ordinul nr. 95 din 05 iunie 2024 cu privire la concedierea salariatului în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii, s-a dispus următoarele: „*1. Se desface contractul individual de muncă pe o durată nedeterminată şi se concediază d-nul Bordeniuc Roman din funcţia de maistru al sectorului salubrizare/amenajare din data de 05.06.2024 în baza art.86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, pentru absenţă fără motive întemeiate de la locul de lucru pentru data de 12 şi 15 aprilie 2024 timp de cel puţin 4 ore consecutive în timpul zilelor de muncă. Contabilitatea necesită de a efectua achitarea salariului şi achitarea indemnizaţiei pentru zilele de concediu nefolosit pentru anii 2021-2022- 2023*” (f.d. 21).

La data de 25.06.2024.2024, apelantul a depus o cerere prealabilă în adresa Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț” prin care a solicitat anularea Ordinului Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț” nr. 95 din 05 iunie 2024 cu privire la concedierea salariatului în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii,”; restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă și a prejudiciului moral (f.d.38-40).

Acțiunea civilă a fost depusă în instanța de judecată la data de 08 iulie 2024, de către Bordeniuc Roman împotriva Întreprinderea Municipală „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț”, intervenient accesoriu Pautov Valentin, în temeiul normei expuse supra, s-a stabilit că cererea de chemare în judecată a fost depusă în instanța de judecată cu respectarea termenului prevăzut de lege (f.d.1-17).

Prin hotărârea Judecătoriei Edineț, sediul Central din 18 decembrie 2024, cererea de chemare în judecată depusă de Bordeniuc Roman către Întreprinderea Municipală „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț”, intervenient accesoriu Pautov Valentin privind anularea Ordinului de concediere, restabilirea în funcția anterior

deținută, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată, s-a respis ca neîntemeiată (f.d.137,140-148).

Nefiind de acord cu soluția pe caz, Bordeniuc Roman a depus prezenta cerere de apel, prin care și-a expus dezacordul cu soluția.

Verificând argumentele apelului Colegiul civil consideră absolut corectă concluzia instanței de fond prin care a respins cererea de chemare în judecată înaintată de Bordeniuc Roman cu privire la anularea ordinului nr.95 din 05.06.2024 „Cu privire la concedierea salariatului în temeiul art.86 alin.(1) lit.h) Codul Muncii" , restabilirea lui Bordeniuc Roman în funcția de maistrul sectorului salubrizare/amenajare din cadrul Întreprinderii Municipale „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț", obligarea achitării salariului pe perioada absenței forțate de la muncă începând cu data eliberării din funcție, până la restabilirea în funcție, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

Așadar, în contextul pretențiilor deduse judecării, instanţa de apel reţine că conform art.43 alin.(1) şi art.44 alin.(1) din Constituția Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului. Munca forţată este interzisă.

Dispoziția art.6 din Codul muncii statuează că, libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale. Nimeni, pe toată durata vieţii sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea. Orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispoziţiilor alin.(1), (2) şi (3) este nul.

În acord cu art.7 alin.(1) din Codul muncii, munca forţată (obligatorie) este interzisă.

Conform art.9 alin. (1) lit.a) din Codul muncii, salariatul are dreptul: la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod.

Conform art.45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea 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 unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Din prevederile art.56 alin.(1) din Codul muncii rezultă că contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat şi angajator.

Potrivit art.68 alin.(1) și (2) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părţi, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă. Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art.49 alin.(1).

Totodată, conform art.95 alin.(1) și (2) din Codul muncii, timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, cu contractul individual şi cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă. Durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămână.

Potrivit art.97 alin.(1) - (3) din Codul muncii, angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămâna de muncă parțială (pe fracțiune de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile art.49 alin.(1) lit.l). Timpul de muncă parțial poate fi stabilit şi după încheierea contractului individual de muncă, cu acordul ambelor părţi ale acestuia. La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială. Munca pe fracțiune de normă este retribuită proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului efectuat.

Din prevederile art.98 alin.(4) din Codul muncii (în redacția legii în vigoare la data adresării în judecată cu acțiune) reiese că, tipul săptămânii de lucru, regimul de muncă – durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii şi terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare şi nelucrătoare – se stabilesc prin regulamentul intern al unității şi prin contractul colectiv şi/sau prin contractele individuale de muncă.

Conform art.86 alin.(1) din Codul muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: h) absenţa fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Din prevederile art.86 din Codul muncii rezultă că încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului are loc în situații limitativ stabilite, care se pot datora unor cauze imputabile salariatului sau care nu sunt legate de culpa salariatului, precum şi în unele situații ce țin de activitatea angajatorului şi pentru alte motive prevăzute de legislația 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 angajaților, precum şi motivele care se aplică numai anumitei categorii de salariați.

Temeiul de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului prevăzut la lit.h) al art.86 din Codul muncii poate avea loc pentru lipsa nemotivată de la locul de lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă. La examinarea acestor litigii, în special se va ține cont de următoarele aspecte: timpul pauzei de masă nu se va lua în calculul celor 4 ore consecutive; nu poate fi considerat temei de concediere absenţa datorată unor circumstanțe obiective, independente de voinţa salariatului.

Absenţa 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 cel puțin patru ore, 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.

Conform art. 87 alin.(1) Codul muncii, la concedierea salariaţilor membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv.

Conform prevederilor art.89 Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, îar în caz de litigiu prin hotărîre a instanței de judecată.

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.

Colegiul civil reține, că din prevederile legale precitate rezultă clar și cert că nulitatea contractului individual de muncă reprezintă sancțiunea juridică aplicată unui contract care a fost încheiat cu încălcarea dispozițiilor legale imperative.

Relevante speței sunt prevederile art. 86 alin. (2) Codul Muncii, potrivit cărora nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical.

În conformitate cu art.206 alin. (1) din Codul Muncii pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat careva sancțiuni disciplinare. Pe cale de consecință, art.210 alin. (1) Codul Muncii - sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre).

Raportînd la caz normele legale sus-menționate și din circumstanțele stabilite Completul conchide că instanța de fond temeinic și legal a ajuns la concluzia, că sancțiunea disciplinară aplicată în privința apelantului/reclamant Bordeniuc Roman corespunde prevederilor legale, iar ordinul nr.95 din 05 iunie 2024, emis de administratorul interimar a Întreprinderii Municipale ,,Direcția de Producție Gospodăriei

Locativ-Comunală Edineț” în privința Bordeniuc Roman este legal, urmând a fi menținut deoarece în acțiunile lui Bordeniuc Roman sunt întrunite elementele unei abateri disciplinare, reglementate în mod expres la art. 86 alin. (1), lit. h) Codul Muncii.

În acest context, Completul notează că angajatorul, la caz pârâtul Întreprinderea Municipală „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț”, în mod legal, a inițiat ancheta de serviciu în urma acțiunilor salariatului Bordeniuc Roman în zilele din 12 și respectiv 15 aprilie 2024, ulterior aducând la cunoștință salariatului Bordeniuc Roman materialele anchetei de serviciu efectuată, la data 03.06.2024(f.d.74-75) or, iar Ordinul de concediere a fi emis odată cu revenirea salariatului la serviciu și doar la prezentarea documentului confirmator al închiderii buletinului medical.

Astfel, atât instanța de apel cât și instanța de fond reține din materialele cercetate că, termenul anchetei de serviciu a fost stabilit între 12 aprilie 2024 și 01 mai 2024, la fel angajatorul la emiterea ordinului de sancționare și prevederile art. 209 alin. (2) din Codul Muncii, or conform Codului Muncii, ancheta de serviciu nu poate depăși **o lună** de zile, sancțiunea disciplinară se aplică în cel mult o lună de la constatarea abaterii (excluzând concediile) și nu mai târziu de 6 luni de la comiterea acesteia, respectiv 2 ani în cazul controalelor economice.

Astfel, instanța de apel susține concluzia instanței de fond cu referire la faptul că angajatorul, la caz pârâtul a respectat termenii legali de aplicare a sancțiunii disciplinare salariatului Bordeniuc Roman, or, momentul constatării abaterii disciplinare, este momentul oficial în care se aprobă încheierea cercetării disciplinare sau când actul de constatare a faptei rămâne definitive.

Instanța de apel a apreciat ca fiind declarative argumentele apelantului Bordeniuc Roman precum că pentru data de 15 aprilie a depus cerere, prin care a solicitat acordarea concediului neplătit din motive personale (f.d.93), în condițiile în care, deși, cererea a fost depusă pe numele administratorului interimar Burlacu Viorel la data 15.04.2024, totuși ultimul a refuzat în acordarea concediului neplătit salariatului, prin urmare, nu a acceptat respectiva cerere și nu a fost emis ordin în acest sens, fapt care presupune obligația salariatului de a se prezenta la locul de muncă.

Cu trimitere la prevederile art.10 alin.(1) lit.a) și art.120 alin.(1) din Codul muncii și Regulamentului Intern al Direcției de Producție a Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț, instanța de apel a remarcat că administratorul este persoana responsabilă, abilitată cu dreptul de gestionare economică și conducere operativă a Întreprinderea Municipală „Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț”. Una din atribuțiile administratorului fiind încheierea, modificarea, suspendarea, încetarea contractelor individuale de muncă cu angajații instituției. Or, acordarea concediului neplătit se legalizează prin perfectarea în acest sens a ordinului de către persoana responsabilă, adică

de către administratorul interimar al Întreprinderii Municipală ,,Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț”, Burlacu Viorel, pe când la caz nu a fost emis un astfel de ordin în virtutea neacceptării de către ultimul a cererii de acordare a concediului neplătit, omisiune a apelantului Bordeniuc Roman care nu poate fi imputată angajatorului.

Instanța de apel subliniază că de fapt absența nemotivată de la serviciu se consideră și plecarea salariatului fără ordinul administrației/angajatorului în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit, în concediu de odihnă anual suplimentar, în concediu de studii, folosirea abuzivă a zilelor de recuperare, abandonarea lucrului până la expirarea acțiunii contractului de muncă încheiat pe un anumit termen.

În acest context, instanţa de apel concluzionează că în condițiile în care de către angajatorul Întreprinderii Municipală ,,Direcția de Producție Gospodăriei Locativ-Comunală Edineț”, în persoana administratorului interimar Burlacu Viorel, nu a fost emis ordin care ar justifica lipsa motivată de la serviciu a lui Roman Bordeniuc în ziua de 15 aprilie 2024, iar prin Procesul verbal al ședinței Comitetului Sindical al ÎM,,DPGL-C” Edineț din 23.04.2024 emis în rezultatul anchetei de serviciu au fost stabilite încălcări ale disciplinei muncii de către Bordeniuc Roman, angajat în funcție de maistru salubrizare/amenajare, în legătură cu încălcarea disciplinei muncii și lipsă nemotivată de la serviciu pe data de 12.04.2024 și 15.04.2024, neprezentarea ultimului la 15 aprilie 2024 la locul de muncă, fapt recunoscut de către ultimul în cadrul ședinței a instanței de apel, și având în vedere că întru respectarea prevederilor art.208 alin.(1) din Codul muncii, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul a cerut în scris de la salariat o explicație scrisă, la 15 aprilie 2024 Bordeniuc Roman a oferit explicații scrise cu privire la pretinsele încălcări a disciplinei muncii din 12.04.2024 și 15.04.2024 (f.d.92), este pe deplin justificată concedierea Bordeniuc Roman în temeiul art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii.

În consecință, instanța de apel a consideră ca fiind neîntemeiată pretenția apelantului cu privire la anularea ordinului nr.95 din 05 iunie 2024 „Privind aplicarea sancțiunii disciplinare lui Bordeniuc Roman” în baza art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii, deoarece la emiterea acestuia angajatorul a respectat prevederile legale în vigoare, inclusiv garanțiile oferite salariatului în ipoteza art.208 din Codul muncii.

În condițiile în care nu s-a stabilit concedierea ilegală a salariatului, instanța de apel consideră neîntemeiate și cerințele subsecvente formulate de către Bordeniuc Roman, or, cerințele auxiliare poartă soarta cerinței de bază.

În acest context, instanța de apel apreciază ca fiind neîntemeiată cerința privind restabilirea persoanei în funcția deținută anterior în condițiile în care nu a fost răsturnată prezumția de legalitate a ordinului de concediere.

Cu trimitere la art.89 alin.(1), art.90 alin.(1) și art.330 alin.(1) lit.b) Codul muncii, instanța de apel a conchis că în condițiile în care nu s-a stabilit concedierea ilegală a salariatului, este neîntemeiată și cerința lui Bordeniuc Roman privind repararea prejudiciului, or, cerințele subsecvente poartă soarta cerinței de bază.

Cât privește încasarea cheltuielilor de judecată, colegiul civil constată corectitudinea aplicării prevederilor art. 94 alin.(1) Codul de procedură civilă, potrivit cărora instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, 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. Reieșind din faptul că acțiunea înaintată de reclamant a fost respinsă integral, prima instanță just a respins și cerința privind cheltuielile de judecată.

În sensul dezbaterii celorlalte argumente a apelanților, instanța de apel consideră relevant avizul nr.11 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătorești, în care se menționează că, obligația instanțelor de a-și motiva hotărârile nu trebuie înțeleasă ca necesitând un răspuns la fiecare argument invocat în sprijinul unui mijloc de apărare ridicat. Întinderea acestei obligații poate varia în funcție de natura hotărârii.

Din considerentele enunțate, Colegiul civil și de contencios administrativ concluzionează că prima instanța a examinat cauza sub toate aspectele, stabilind cu certitudine raportul juridic litigios, circumstanțele de fapt, caracteristice raportului juridic litigios, legea materială ce guvernează raportul juridic, creând participanților la proces, condiții obiective și echitabile, pentru exercitarea drepturilor și obligațiunilor procedurale, fapt ce se încadrează în asigurarea părților dreptul la un proces echitabil, garantat și asigurat prin art.6 al Convenției Europene pentru apărarea Drepturilor Omului.

În contextul celor invocate mai sus Colegiul civil conchide de a respinge apelul depus de Bordeniuc Roman reprezentat de avocatul Sandu Stela și de a menține hotărârea Judecătoriei Edineț, sediul Central din 18 decembrie 2024.

Conducându-se de prevederile art. 385 lit. a) Codul de procedură civilă, Colegiul civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Nord, -

D e c i d e :

Respinge apelul și apelul suplimentar declarate de Bordeniuc Roman.

Menține hotărîrea judecătoriei Edineț, sediul Central din 18 decembrie 2024, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Bordeniuc Roman către ÎM „Direcția de Producție Gospodăria Locativ-Comunală Edineț”, intervenient accesoriu Pautov Valentin cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în

funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru întraga perioadă de absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Decizia este definitivă, fiind cu drept de recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de două luni de la comunicare, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Președintele ședinței, judecător Radu Holban

Judecătorii Svetlana Ghercavii

Alina Țihonschi