Dosarul nr. 2-10098/23
2-23071417-12-2-18052023-1

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

01 aprilie 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediul centru)
Instanţa compusă din:
Președintele ședinței
Judecătorul Octavian Dvornic
Grefier Matfei Eugenia

în sediul instanței, în ședință publică, a examinat cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Zaborot (Ceban) Ana către SRL ”Inoxplus” privind anularea ordinului, încasarea plății pentru absență forțată de la muncă, compensației, prejudiciului moral,

a constatat:

Argumentele participanților la proces

La 15 mai 2023, Zaborot (Ceban) Ana a depus o cerere de chemare în judecată împotriva SRL ”Inoxplus” solicitând :
- anularea Ordinului nr. 116/2023 din 20 martie 2023 a ”INOXPLUS” SRL cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare Anei Zaborot (Ceban) cu privire la concedierea acesteia din funcția de casier.
- încasarea din contul ”INOXPLUS” SRL în beneficiul Anei Zaborot (Ceban) a plății pentru absența forțată de la locul de muncă începând cu 20 martie 2023 până la data pronunțării Hotărîrii mărime de 4 500 lei lunar dar care nu va depăși 12 salarii medii lunare.
- încasarea din contul ”INOXPLUS” SRL în beneficiul Anei Zaborot (Ceban) compensației în mărime de cel puțin 13 500 lei în locul restabilirii la locul de muncă.
- încasarea din contul ”INOXPLUS” SRL în beneficul lui Anei Zaborot (Ceban) a prejudiciului moral pentru eliberarea nelegitimă din funcție în conformitate cu art. 90 alin. (3) Codul Muncii în mărime de cel puțin 4 500 lei.
- încasarea din contul ”INOXPLUS” SRL a tuturor cheltuielilor de judecată.

În susținerea acțiunii reclamanta a indicat faptul că la data de 15 iunie 2022 între ”INOXPLUS” SRL în calitate de angajator și Ana Zaborot (Ceban) în calitate de salariat a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 25/22.

Conform contractului sus menționat, Ana Zaborot (Ceban) a fost angajată în calitate de casier cu regimul de muncă: luni - vineri cu durata de 7 ore/zi și sâmbătă 5 ore, în schimbul salariului de 4 500 (patru mii cinci sute) lei/lunar.

Reclamanta indică că pe toată durata contractului de muncă, angajatorul ”INOXPLUS” SRL nu a avut careva obiecții la activitatea Anei Zaborot (Ceban) în calitate de angajat în funcția de casier.

La data de 20 februarie 2023, chiar de ziua de naștere a Anei Zaborot (Ceban), la sediul angajatorului, unde prima își desfășura cu diligență atribuțiile funcționale în calitate de angajat,

s-a prezent un colaborator de poliție care a solicitat să meargă cu el la sectorul de poliție în legătură cu faptul că angajatorul acesteia a înaintat o plângere penală.

Fiind în nedumerire, Ana Zaborot (Ceban) a încercat să obțină careva informații de la angajator prin intermediul șefilor direcți, dar nu a primit nici un răspuns.

Reclamanta indică că în cadrul sectorului de poliție, prin proces verbal, colaboratorul de poliție a ridicat telefonul ce îi aparține Anei Zaborot (Ceban). Ulterior, a încercat să afle de la angajator care sunt pretențiile legate de activitatea sa, dar un răspuns elocvent nu a primit.

Doar după implicarea unui avocat în proces inițiat de organele de poliție, reclamanta a aflat că este suspectată de angajator de transmiterea datelor ce ar constitui secret comercial concurenților acestora.

Se mai indică în acțiune că la data de 20 martie 2023, Ana Zaborot (Ceban) a primit ordinul nr. 116/2023 prin care a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere. Ordin emis în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) Codul Muncii al Republicii Moldova și care Ana Zaborot (Ceban) a refuzat să îl semneze.

Consideră că, Ordinul nr. 116/2023 din 20 martie 2023 cu privire la concedierea salariatului Ana Zaborot (Ceban) este unul ilegal și urmează a fi anulat indicând prevederile art. 206 alin. (1), art. 86 alin. (1) Codul Muncii.

Astfel, indică că concedierea reprezintă sancțiunea disciplinară cea mai aspră și se aplică angajatului pentru o gravitatea deosebită a faptei comise de salariat. Iar din teorie, sensul general al răspunderii disciplinare urmează să îndeplinească funcțiilor de prevenire și educare a salariatului.

Conform Ordinului nr. 116/2023 din 20 martie 2023 cu privire la concedierea salariatului Ana Zaborot (Ceban) aceasta a fost concediată pentru încălcarea obligațiilor de serviciu și scurgerii de informații fiind aplicată sancțiunea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) Codul Muncii al Republicii Moldova care prevede, comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) 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.

Reclamantul mai indică că legiuitorul a pus accentul pe noțiunea de culpabile în sensul fortificării poziției că concedierea reprezintă sancțiunea disciplinară cea mai aspră și se aplică angajatului pentru o gravitatea deosebită a faptei comise de salariat.

Astfel, Ana Zaborot (Ceban) declară că nu a săvârșit o oricare acțiune culpabilă/cu vinovăție în cadrul executării atribuțiilor funcționale de serviciu din perspectiva funcție de casier în cadrul SRL ”INOXPLUS”. Iar implicările organelor de poliție la solicitarea angajatorului chiar în ziua de naștere a Anei Zaborot (Ceban) direct încalcă principiul de demnitate în muncă care conform art. 1 Codul Muncii al Republicii Moldova, reprezintă climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului.

Mai mult, reclamanta declară că nu cunoaște despre o eventuală anchetă de serviciu organizată de către angajator până la aplicarea sancțiunii disciplinare și nici nu i-a fost solicitată o explicație scrisă a eventualei faptei culpabile comise de către aceasta.

În acțiunea depusă reclamanta menționează că, analizând Ordinul nr. 116/2023 din 20 martie 2023 cu privire la concediere în coraport cu norma imperativă inserată la art. 210 alin. (1) Codul Muncii al Republicii Moldova, constată că acesta nu include temeiuri de fapt concrete

care au stat la baza emiterii acestuia, ci doar o formulare generală. Ceia ce distinct încalcă dreptul persoanei la soluționarea litigiilor de muncă, la apărare a libertăților și intereselor sale legitime (art. 5 lit. n) și art. 9 alin. (1) și prin analogie art. 342 Codul Muncii al Republicii Moldova).

Totodată, Ana Zaborot (Ceban) având în vedere comportamentul degradant a angajatorului, lipsă de respect a acestuia, încălcarea demnității în muncă de către acesta manifestată prin neaplicarea circumstanțelor de fapt până la emiterea ordinului și chiar după acesta, prima nu își dorește sub nici o formă continuarea relațiilor de muncă.

Subsecvent constatării ilegalității ordinului nr. 116 /2023 din 20 martie 2023 privind aplicarea sancțiunii disciplinare prin concedierea Anei Zaborot sunt aplicabile prevederile art. 89 Codul Muncii. Și pe cale de consecință consideră solicitările privind acordarea compensației în locul restabilirii în funcție, încasarea plății pentru absența forțată de la muncă compensarea prejudiciului pentru eliberarea nelegitimă de eliberării din serviciu din contul ”INOXPLUS” SRL.

Își întemeiază acțiunea în temeiul prevederile art. 54, 55, 89, 90, 209, 210, 330, 354 Codul Muncii, art. 4, 5, 7, 166, 167 Cod de Procedură Civilă al Republicii Moldova.

În ședința de judecată reprezentatul reclamantului Zaborot Ana, avocatul Sclifos Gheorghe a susținut integral acțiunea depusă și a solicitat admiterea acesteia în varianta formulată.

Reclamanta Zaborot Ana în ședința de judecată nu s-a prezentat, procedura de citare a fost efectuată, fiind reprezentată de către avocatul ales Sclifos Gheorghe

În ședința de judecată reprezentantul pârâtului ”INOXPLUS” SRL, avocatul Scobioală Tatiana a solicitat respingerea acțiunii ca fiind neîntemeiată, ulterior în ședință nu s-a prezentat.

În referința depusă a indicat faptul că sancțiunea disciplinară, concedierea, a fost aplicată de către SRL ”INOXPLUS” cu respectarea întocmai a procedurii stabilite de legislația muncii.

În primul rând menționează că, Zaborot Ana, în calitate de salariat, a semnat declarația de confidențialitate din 15.06.2022, prin care s-a obligat să nu divulge date și informații de care a luat cunoștință în perioada executării contractului de muncă în cadrul SRL ”INOXPLUS”.

De asemenea, Zaborot Ana, în calitate de salariat, a semnat declarația de loialitate din 15.06.2022, prin care s-a obligat: ”de a mă abține de la săvârșirea oricărui fapt ce ar putea cauza prejudiciu angajatorului, fie prin concurență, fie prin lipsă de discreție cu privire la informațiile confidențiale (secrete) privindu-l pe angajator, de natură tehnică, economică, managerială, comercială, etc., la care am sau voi avea acces, permanent sau ocazional, prin activitatea pe care o voi desfășura.”

Atrage atenția instanței de judecată că Zaborot Ana nu a prezentat intenționat aceste declarații semnate de către părți cu scopul de a evita elucidarea tuturor circumstanțelor cauzei și din motiv că salariatul a încălcat vădit aceste declarații.

În fapt, la data de 13.02.2023, salariatul Vadim Meghega (manager de vânzări SRL ”INOXPLUS”) a efectuat o comandă pentru un client fidel SA ”ALFA-NISTRU” și a transmis cet. Ana Zaborot (Ceban) pentru efectuarea facturii fiscale.

Peste jumate de oră, salariatul Vadim Meghega a fost apelat de către Mihai Mereacre - reprezentant SRL „ALFA-NISLRU” și informat că, a fost telefonat de Alexei (manager vânzări SRL ”METANCOR-COM” - companie concurentă) precum că, are lista de materiale pe care le procură de la SRL ”INOXPLUS” și ei sunt gata să vândă aceleași produse la un preț mai mic decât cel oferit de SRL ”INOXPLUS”.

În consecință, SRL ”ALFA-NISTRU” a refuzat oferta SRL ”INOXPLUS” și a acceptat oferta SRL ”METANCOR-COM”. Astfel a apărut întrebarea: cum și de la cine a obținut SRL ”METANCOR-COM” informația de la SRL ”INOXPLUS”.

Din înregistrarea video a fost depistat că Zaborot Ceban a fotografiat comanda efectuată de către salariatul Vadim Meghega pentru SRL ”ALFA-NISTRU”.

Drept urmare, administrația SRL ”INOXPLUS” a solicitat către salariatul Victor Topor (manager pe securitate) să urmărească în continuare prin camerele video comportamentul cet. Zaborot Ceban.

Timp de câteva zile, Zaborot Ceban a făcut fotografii în mod continuu asupra documentelor contabile și a informațiilor de pe ecranul calculatorului de pe telefonul său privat cât și de pe un alt telefon ascuns (aceste circumstanțe sunt probate prin înregistrarea video stocată pe un dispozitiv de păstrare).

Este important de menționat că de jumate de an, tot mai frecvent sunt informați de către clienții companiei, despre primirea apelurilor telefonice, cu intimidări, din partea companiei SRL ”METANCOR-COM” prin care le comunică despre cunoașterea prețurilor, cantităților, tipurilor de mărfuri achiziționate de la SRL ”INOXPLUS”.

Astfel, ținând cont de toate circumstanțele și evenimentele din această perioadă, există o bănuială rezonabilă că Ana Zaborot în complicitate cu managerii de vânzări și cu conducerea SRL ”METANCOR-COM” au pus la cale o schemă de colectare și utilizare a informațiilor care constituie secret comercial al SRL ”INOXPLUS”, astfel creând o concurență neloială și cauzând un prejudiciu în proporții deosebit de mari pentru SRL ”INOXPLUS”.

Drept urmare, SRL ”INOXPLUS”, la data de 17.02.2023, a depus către Inspectoratul de Poliție Râșcani, plângere penală pentru comiterea infracțiunii prevăzute de art. 245^{10} din Codul Penal al Republicii Moldova - obținerea ilegală și/sau divulgarea informațiilor ce constituie secret comercial de către Zaborot Ana.

În referința depusă se mai indică faptul că SRL ”INOXPLUS”, în calitate de angajator, și-a pierdut încrederea față de salariatul Zaborot Ana, care a acționat ilegal și a prejudiciat activitatea economică, iar, drept urmare, angajatorul nu mai poate să-i încredințeze sarcini de lucru și informații confidențiale.

Astfel, administratorul SRL ”INOXPLUS”, Dumitru Covalenco, a emis ordinul nr. 074/2023 cu privire la inițierea anchetei de serviciu în legătură cu depistarea scurgerii informației comerciale și a referinței de sesizare a dl Topor Victor (șef de pază) privind înregistrările video de la locul de muncă a dnei Zaborot Ana.

Ulterior, la data de 09.03.2023 a fost emis ordinul cu privire la solicitarea explicațiilor, ordin care a fost adus la cunoștința salariatului și a fost semnat de către acesta.

Zaborot Ana a depus explicații scrise prin care afirmă precum că aceasta se poza pe ea, dar nu monitorul ecranului, fapt care contravine secvențelor video înregistrate.

Drept urmare, a fost întocmit procesul-verbal nr. 01/23 privind constatarea faptului încălcării obligațiunilor de serviciu de către salariatul Zaborot (Ceban) Ana și depistarea scurgerii informației confidențiale SRL ”INOXPLUS”

În aceste circumstanțe, administratorul SRL ”INOXPLUS”, Dumitru Covalenco, a emis ordinul nr. 116/2023 cu privire la concedierea salariatului Zaborot Ana.

Din motiv că Zaborot Ana a refuzat să semneze ordinul cu privire la concedierea salariatului, a fost întocmit procesul-verbal nr. 02/23 privind aducerea la cunoștință a ordinului și constatarea refuzului de a semna.

Din cele menționate și în baza normelor de drept, se constată că Anei Zaborot i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară - concedierea, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) Codul Muncii, sancțiune disciplinară aplicată în strictă concordanță cu Codul Muncii, și anume art. 201, 202, 206 ,208 ,210 ,9 Codul Muncii.

Astfel în referința depusă reprezentatul pârâtului indică că argumentele invocate de către reclamant în vederea susținerii poziției sale sunt nefondate și eronate.

În cererea de chemare în judecată reclamantul indică că: „Ana Zaborot a încercat să obțină careva informații de la angajator prin intermediul șefilor direcți, dar nu a primit nici un răspuns. In cadrul sectorului de poliție, prin proces-verbal, colaboratorul de poliție a ridicat telefonul ce îi aparține Anei Zaborot. Ulterior, Ana Zaborot a încercat să afle de la angajator care sunt pretențiile legate de activitatea sa, dar un răspuns elocvent nu a primit."

Argumentele prezentate sunt nefondate, or în cadrul urmării penale s-a stabilit de către procuror că în acțiunile colaboratorilor de poliție nu s-a depistat careva abateri/încălcări.

De asemenea, angajatorul SRL "INOXPLUS" a solicitat explicații de la Zaborot Ana și să prezinte fotografiile efectuate cu telefonul în timpul orelor de muncă, însă aceasta a refuzat să le ofere, fapt care trezește dubii.

Reclamantul mai indică că: "Din logica juridică a normelor sus inserate se atestă că concedierea reprezintă sancțiunea disciplinară cea mai aspră și se aplică angajatului pentru o gravitate deosebită a faptei comise de salariat. Iar din teorie, sensul general al răspunderii disciplinare urmează să îndeplinească funcțiile de prevenire și educare a salariatului."

Fapta comisă de către Zaborot Ana se încadrează în unul din temeiurile de concediere pe care legiuitorul le reglementează în mod expres art. 206 alin. (1) lit. c): pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat sancțiuni disciplinare: d) concedierea (în temeiurile prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. g) - r), or această faptă este o abatere disciplinară gravă care a condus la pierderea încrederii angajatorului față de salariat, nefiind aplicabilă funcția de educare a salariatului.

Reiterează că, angajatorul SRL "INOXPLUS" a îndeplinit funcția de prevenire, și anume prin semnarea declarației de confidențialitate și loialitate la data de 15.06.2022 cu Zaborot Ana.

Mai mult, reclamantul invocă că nu a fost inițiată o anchetă de serviciu, ceea ce nu este veridic, or la data de 17.02.2023 a fost emis ordinul nr. 074/2023 cu privire la inițierea anchetei de serviciu în legătură cu depistarea scurgerii informației comerciale și a referinței de sesizare a dl Topor Victor (șef de pază) privind înregistrările video de la locul de muncă a dnei Zaborot Ana, care a fost adus la cunoștința salariatului si care a semnat în acest sens.

Un alt argument al reclamantului este următorul: „Legiuitorul a pus accentul pe noțiunea de culpă în sensul fortificării poziției că concedierea reprezintă sancțiunea disciplinară cea mai aspră și se aplică angajatului pentru o gravitate deosebită a faptei comise de salariat.

Astfel, Zaborot Ana declară că nu a săvârșit o oricare acțiune culpabilă/cu vinovăție în cadrul executării atribuțiilor funcționale de serviciu din perspectiva funcției de casier în cadrul SRL "INOXPLUS".

Referitor la acest argument, menționează că, conform art. 20 alin. (3) fapta este săvîrșită din imprudență (din culpă) dacă persoana care a săvârșit-o fie își dădea seama de caracterul prejudiciabil al acțiunii sau inacțiunii sale, a prevăzut urmările ei prejudiciabile, dar a considerat în mod ușuratic că ele pot fi evitate, fie nu își dădea seama de caracterul prejudiciabil al acțiunii sau inacțiunii sale, nu a prevăzut posibilitatea survenirii urmărilor ei prejudiciabile, deși trebuia și putea să le prevadă."

Aşadar, fapta ilicită în acest caz reprezintă divulgarea secretului comercial care rezultă din prevederile contractuale asumate şi se referă la informaţii confidenţiale, aşa cum au fost negociate de către părţile contractului individual de muncă, SRL „INOXPLUS”, în calitate de angajator, şi Ceban Ana, în calitate de salariat.

Caracterul secret al acestor informaţii a fost stabilit în declaraţia de confidenţialitate din 15.06.2022, care este parte integrantă a contractului individual de muncă.

În asemenea circumstanţe afirmă cu certitudine că Zaborot Ana îşi dădea seama de caracterul prejudiciabil al faptei sale şi a prevăzut urmările, dar a considerat în mod uşuratic că ele pot fi evitate (adică că administraţia SRL ”INOXPLUS” nu va afla despre scurgerile de informaţie comise de către salariat).

SRL ”INOXPLUS”, în calitate de deţinător legitim a informaţiilor comerciale, a luat măsurile rezonabile pentru a asigura confidenţialitatea secretului comercial, prin aducerea la cunoştinţa salariatului a acestor informaţii şi semnarea unei declaraţii în acest sens.

Drept urmare, Ceban Ana, în cunoştinţă de cauză şi cu intenţia directă de a comite infracţiunea, a dobândit şi a divulgat informaţiile ce constituie secret comercial a companiei SRL „INOXPLUS”.

Comportamentul de rea-credinţă al reclamantului derivă şi din faptul că acesta indică date eronate precum că: „Ana Zaborot declară că nu cunoaşte despre o eventuală anchetă de serviciu organizată de către angajator până la aplicarea sancţiunii disciplinare şi nu i-a fost solicitată o explicaţie scrisă a eventualei fapte culpabile comise de către aceasta.”

La materialele cauzei anexează ordinul cu privire la solicitarea explicaţiilor din 09.03.2023, în legătură cu pornirea anchetei de serviciu, ordin care a fost adus la cunoştinţa salariatului şi a fost semnat de către acesta.

Mai mult, Zaborot Ana a depus explicaţii scrise în cadrul anchetei de serviciu, ceea ce confirmă că aceasta a cunoscut despre această anchetă şi despre circumstanţele cauzei.

Referitor la argumentul precum că ordinul de concediere nu conţine temeiurile de fapt concrete care au stat la baza emiterii acestuia ci doar o formulare generală, menţionează că în ordinul nr. 116/2023 din 20.03.2023 cu privire la concedierea salariatului este indicat că prezentul ordin s-a emis în baza procesului-verbal nr. 02/23 din 16.03.2023, privind constatarea încălcării obligaţiunilor de serviciu şi scurgerii informaţiei confidenţiale, în care este redat concret circumstanţele cauzei şi care a fost transmis salariatului.

Mai mult, la data de 17.02.2023 a fost sesizate şi organele de drept în privinţa acestui caz, iar Anei Zaborot i-au fost aduse la cunoştinţă informaţiile pertinente.

Cu privire la prejudiciul moral menţionează faptul că având în vedere că pretenţiile de bază sunt neîntemeiate, urmează a fi respinse şi pretenţiile adiacente privind prejudiciul moral.

Încălcarea disciplinei de muncă de către Zaborot Ana este probată în mod corespunzător, iar aplicarea sancţiunii disciplinare sub formă de concediere, este un drept al angajatorului oferit de legiuitor în caz de pierderea încrederii în salariat. Mai mult, în această situaţie anume SRL „INOXPLUS” a fost prejudiciată din cauza acţiunilor neconforme a salariatului Zarabot Ana care au condus la pierderea unui număr impunător de clienţi.

În şedinţa de judecată Bulgaru Igor, administratorul insolvabilităţii ”Inoxplus” SRL, a solicitat respingerea acţiunii şi încasarea din contul reclamantului a cheltuielilor de judecată.

Aprecierea instanţei de judecată.

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

Potrivit prevederilor art. 20 din Constituția Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitim.

În conformitate cu prevederile art.5 alin.(1) Cod de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime, pe când potrivit prevederilor art.166 alin.(l) același cod, oricine pretinde un drept împotriva unei alte persoane ori are un interes pentru constatarea existenței sau inexistenței unui drept trebuie să depună în instanța competentă o cerere de chemare în judecată.

Potrivit art.6 Cod de procedură civilă, statuează, că instanța judecătorească exercită apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime prin somare la executarea unor obligații, prin declararea existenței sau inexistenței unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică, prin alte modalități, prevăzute de lege.

Conform art.118 alin.(1), (3) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluționarea justă a pricinii sânt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretențiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanți la proces, precum și de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

Conform art. 121 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului, iar art. 122 din Codul de procedură civilă al RM, prevede că, circumstanțele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probațiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante. Admisibilitatea probelor se determină în conformitate cu legea în vigoare la momentul eliberării lor.

În conformitate cu dispozițiile art.239 Codul 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 ședința de judecată.

Potrivit prevederilor art.240 alin.(1) Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinii, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii și admisibilitatea acțiunii, iar în conformitate cu exigențele alineatului (3) același articol, instanța judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant și în numele legii, în corespundere cu prevederile art.241 alin.(1) Codul de procedură civilă al RM.

Potrivit art. 10 alin.(2) lit. a) și b) Codul muncii, angajatorul este obligat să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective, să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.

Iar conform art. 5 lit. o) al Codului muncii, unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituției Republicii Moldova, este obligația

părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii.

La caz, se va remarca și faptul că potrivit art. 89 alin.(2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

Astfel, în cazul soluționării litigiilor de muncă, sarcina probațiunii îi revine angajatorului care v-a fi obligat să dovedească temeinicia legalității acțiunilor sale, deci vinovăția acțiunilor angajatorului se prezumă, respectiv, ultimul v-a fi nevoit să probeze în instanță lipsa vinovăției.

Conform art. 210 alin.(3) Codul muncii, ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

Potrivit art. 355 alin.(1) Codul muncii cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

Având în vedere că reclamantul s-a adresat cu prezenta cerere de chemare în judecată la 18 mai 2023, instanța atestă că termenul de adresare în instanță cu cerere privind anularea ordinului de concediere din 20 martie 2023 prevăzut la art. 355 Codul muncii a fost respectat de către reclamanta Zaborot Ana.

În ședința de judecată s-a constatat cu certitudine că la 15 iunie 2022 între ”INOX PLUS” SRL în calitate de angajator în persoana directorului Dumitru Covalenco și Ceban Ana IDNP ***** în calitate de salariat a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 25/22.(f.d. 11)

Potrivit contractului nominalizat, Ceban Ana a fost angajată în calitate de casier cu salariu de 4500 lei și cu regimul de muncă: luni - vineri cu durata de 7 ore/zi și sâmbătă 5 ore/zi 40 ore /săptămână cu săptămâna de muncă de 6 zile, cu emiterea graficului lunar.

La 20 martie 2023 de către administrația ”INOX PLUS” SRL a fost emis ordinul nr. 116/2023 cu privire la concedierea salariatului Ceban (Zaborot) Ana.(f.d.16).

Din conținutul copie buletinului de identitate eliberat la 27.03.2023 anexat la materialele cauzei, se atestă că Zaborot Ana cu IDNP ***** și Ceban Ana IDNP ***** este una și aceiași persoană.(f.d. 9)

Astfel, se atestă că în pct. 1 al ordinului nr. 116/2023 cu privire la concedierea salariatului din 20 martie 2023, fiind ordonat aplicarea sancțiunii disciplinare dnei Ceban (Zaborot Ana în baza procesului verbal nr 02/23 din data de 16 martie 2023 privind constatarea încălcării obligațiunilor de serviciu și scurgerii informației confidențiale.

Totodată în pct. 2 al ordinului nominalizat fiind indicat că, pentru încălcară obligațiunilor de serviciu și scurgerii de informații a dnei Ceban (Zaborot) Ana în temeiul art. 208-210 din Codul muncii s-a aplicat sancțiune disciplinară sub formă de concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k), 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.

Nefiind deacord cu ordinul cu privire la concediere, reclamanta l-a contestat în instanță la data de 18 mai 2023 solicitând anularea acestuia invocând că acesta a fost emis ilegal și la

aplicarea sancțiunii disciplinare nu i-a fost solicitate careva explicații scrise a eventualei fapte culpabile cumise.

Conform art. 86 alin.(1) lit. k) Codul muncii, concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru 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 respective.

Ca temei pentru emiterea ordinului și concedierea Anei Zaborot a fost invocat faptul că a transmis informații confidențiale (comerciale) concurenților precum și faptul că întreprinderea a fost prejudiciată.

Instanța mai reține că legiuitorul a prevăzut expres ca temei legal de încetarea a contractului individual de muncă prin concedierea salariatului în cazul pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv.

Astfel, drept pierdere a încrederii faţă de salariaţii care au acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei) 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.

La concedierea salariatului din motivul încălcării obligațiilor de muncă, instanța va verifica dacă la aplicarea sancțiunii disciplinare angajatorul a ținut cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective, dacă a fost respectat termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare, adică respectarea dispozițiilor art. 206-211 din Codul muncii al RM.

În conformitate cu art. 206 alin. (1) –(5) 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.(1) lit.g)-r)).

Legislaţia în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariaţi şi alte sancţiuni disciplinare. Se interzice aplicarea amenzilor şi altor sancţiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancţiune. La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Totodată prevederile art. 208 alin (1) Codul muncii prevede că până la aplicarea sancțiunii disciplinare angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.

Alin.(2) prevede că în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

Referitor la invocarea faptului că la aplicarea sancțiunii disciplinare nu i-a fost solicitate careva explicații scrise instanța nu poate reține afimația reclamantului, or pe parcursul examinării cauzei fiind prezentate înscrisuri prin care se atestă că la 17 februarie 2023 de către directorul

”INOXPLUS” SRL, Dumitru Covalenco, a fost emis ordinul nr. 074/2023 cu privire la inițierea anchetei de serviciu în legătură cu depistarea scurgerii informației comerciale și a referinței de sesizare a dl Topor Victor (șef de pază) privind înregistrările video de la locul de muncă a dnei Ceban Ana(casieră).

Ca urmare, prin ordinul nominalizat s-a ordonat inițierea anchetei de serviciu în privința acțiunilor dubioase prin fotografierea monitorului cu telefonul mobil și transmiterea datelor confidențiale (cu caracter comercial) spre alte persoane o perioadă a mai multor luni consecutiv și stabilirea încălcărilor de la locul de lucru a salariatei Caban Ana (casier).

În pct. 2 al ordinului nominalizat fiind dispusă crearea comisiei de anchetă în componența Covalenco Dumitru -președintele comisiei, Topor Victor secretar al comisiei, Vizitei Nelea membru, Păun Ana -Maria membru. Durata anchetei de serviciu fiind stabilită începând cu 17 februarie 2023 și până la 16 martie 2023.(f.d 48)

Ulterior, la data de 09 martie 2023 a fost emis ordinul nr. 094/2023 cu privire la solicitarea explicațiilor de la Cenan Ana (casieră), potrivit căruia s-a solicitat explicații în formă scrisă a dnei Ceban Ana (casieră) privind acțiunile dubioase prin fotografierea monitorului și transmiterea datelor cu caracter comercial o perioadă mai îndelungată spre alte persoane.(f.d.49)

Potrivit însemnările efectuate în rubrica ”Cu prezentul ordin am luat cunoștință” se atestă că ordinul nominalizat a fost adus la cunoștința salariatului Ceban Ana, fapt confirmat prin semnătura aplicată.(f.d.49)

Totodată la 09 martie 2023 a fost emis ordinul nr. 095/2023 cu privire la suspendarea contractului individual de muncă a salariatei Ceban Ana pe durata anchetei de serviciu până la data de 16 martie 2023.(f.d.51)

Corespunzător se atestă că Ceban Ana a luat cunoștință cu conținutul acestui ordin, fapt confirmat prin semnătura aplicată.

De asemenea, se reține că conținutul înscrisurilor anexate la materiale cauzei la 09 martie 2023, Zaborot Ana a depus explicații scrise prin care afirmă precum că își făcea self, dar nu monitorul ecranului. Totodată a indicat că nu a cunoscut faptul că este interzis de a face self la locul de muncă, în legătură cu aceasta nu-i este clară pretenția întreprinderii și solicită să fie acceptată la serviciu.(f.d.50)

Ca urmare instanța consideră că este combătut argumentul reclamantului referitor la faptul că până la emiterea ordinului de concediere nu i-au fost solicitate explicații în scris, or înscrisurile anexate la materialele cauzei denotă contrariu.

Ce ține de legalitatea ordinului privind eliberarea din funcție a Anei Ceban (Zaborot) din 20 martie 2023, instanța reține că prin declarația de loialitate din 15 iunie 2022 se atestă că Ceban Ana s-a obligat începând cu data angajării sale de a se abține de la săvârșirea oricărui act sau fapt ce ar putea cauza prejudiciu angajatorului fie prin concurență, fie prin lipsă de discreție cu privire la informațiile confidențiale (secrete) privindu-l pe angajator de natură tehnică, economică, managerială, comercială etc, la care are sau va avea acces, permanent sau ocazional , prin activitatea pe care o va desfășura.(f.d. 40)

Corespunzător prin declarația de confidențialitate din 15 iunie 2022 anexă la contractul individual de muncă nr. 25/22 fin 15.06.2022, Ceban Ana a declarat pe propria răspundere că pe toată durata contractului individual de muncă nr. 25/22 din 15 iunie 2022 și timp de cel mult 2 ani după încetarea acestuia se obligă să nu divulge sate sau informații de care a luat cunoștință în perioada exercitării contractului individual de muncă.(f.d. 41)

Potrivit pct. 1 lit. d), e) a Contractului de răspundere materială deplină nr. 25/22 din 15 iunie 2022, salariatul Ceban Ana răspundere material deplin pentru cauzarea prejudiciilor

Angajatorului ”Inoxplus” SRL și /sau altor persoane prin divulgarea către terțe persoane (din afară sau din cadrul societății) a informației privind activitatea economică a angajatorului (informații referitoare la parteneri de afaceri, contracte, salariu, politică salarială, structura de organizare venituri sau rezultate financiare ale Angajatorului ect.); cauzarea, cu intenție sau din culpă prin divulgarea informațiilor sate sau documente confidențiale indiferent dacă divulgarea a avut loc sau nu repercusiuni asupra activității Angajatorului, indiferent dacă informațiile divulgate au fost sau nu utilizate în interesele Salariatului și /sau cel al unui terț și indiferent dacă divulgarea informațiilor s-a făcut înainte sau după încetarea raporturilor de muncă a salariatului cu angajatorul.(f.d 42-44)

Corespunzător în pct. 2 lit. e) al contractului de răspundere materială părțile au prevăzut că salariatul s-a obligat să respecte clauza de confidențialitate și loialitate. În caz contrar încălcarea acestuia atrage după sine, după caz, răspundere disciplinară, patrimonială, contravențională sau penală.

La caz se mai reține că potrivit raportului managerului SRL ”INOXPLUS”, Topor Victor comunică că în cadrul companiei de mai bine de patru luni are loc transmiterea informației comerciale către concurenții lor. În acest sens a efectuat o serie de investigații de serviciu. A apărut o versiune susținută de materialul video. Și anume la 13.02.23 angajata oficiului (casiera) Ceban Ana, filma cu ajutorul unui telefon personal informațiile comerciale de pe monitorul companiei. Filmarea a avut loc cu ajutorul unui telefon personal ascuns anterior la începutul zile de lucru. După filmare, telefonul era ascuns în același loc. Ulterior clientul a refuzat tranzacția în favoarea concurenților (susținut de înregistrarea audio) (f.d 62-63)

La 16 martie 2023 în urma anchetei de serviciu a fost întocmit procesul-verbal nr. 01/23 privind constatarea faptului încălcării obligațiunilor de serviciu de către salariatul Zaborot (Ceban) Ana și depistarea scurgerii informației confidențiale SRL ”INOXPLUS”.(f.d.60)

Astfel, din conținutul procesului verbal nr. 01/23, comisia a întocmit procesul verbal pentru confirmarea circumstanțelor privind scurgerea informațiilor confidențiale (cu caracter comercial) al salariatei Ceban Zaborot Ana. Potrivit sesizării Topor Victor (manager de securitate) și înregistrările video ridicate din data de 13 februarie 2023,15 februarie 2023,16 februarie 2023 s-au stabilit acțiuni dubioase prin fotografierea monitorului, documentelor cu telefenul mobil și transmiterea datelor confidențiale (cu caracter comercial) spre alte persoane de către salariata Ceban (Zaborot) Ana.

Totodată în pct. 4 al procesului verbal fiind indicat faptul că în urma probelor existente, reiese că Ceban (Zaborot) Ana se face vinovată de scurgerea informațiilor confidențiale (cu caracter comercial) trimiterea către alte persoane (posibili concurenți) și pierderea clienților existenți, astfel pricinuind prejudiciul material companiei pe o perioadă a mai multor luni consecutiv.

Corespunzător instanța reține că de către administratorul SRL „INOXPLUS”, Dumitru Covalenco, la 17 februarie 2023 a fost depusă o plângere la Inspectoratul de poliție Rîșcani mun. Chișinău prin care a solicitat tragerea la răspundere penală a cet. Ceban Ana pentru comiterea infracțiunii prevăzute de art.245^{10} Cod penal, obținerea ilegală și/sau divulgarea informațiilor ce constituie secret comercial.(f.d 46-47)

Prin ordonanța procurorului în Procuratura mun. Chișinău oficiul Rîșcani din 20 martie 2023 s-a dispus a refuza în pornirea urmării penale în baza materialelor procesului penal din 17.02.2023.(f.d.85-88)

La 20 martie 2023, de către a administratorul SRL ”INOXPLUS”, Dumitru Covalenco, a fost emis ordinul nr. 116/2023 cu privire la concedierea salariatului, Zaborot Ana.(f.d. 16)

În pct. 1 al ordinului nominalizat s-a ordonat aplicarea sancțiunii disciplinare salariatei Ceban (Zaborot) Ana în baza procesului penal nr. 02/23 din data de 16 martie 2023 privind constatarea încălcării obligațiunilor de serviciu și scurgerii informației confidențiale.

În pct. 2 fiind indicat pentru încălcarea obligațiilor de serviciu și scurgerii de informații fiind aplicată sancțiunea în temeiul art. 86 alin.(1) lit. k) Codul Muncii al Republicii Moldova care prevede, comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) 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.

În speță se mai reține faptul că deoarece Zaborot Ana a refuzat să semneze ordinul cu privire la concedierea salariatului, la 20 martie 2023 a fost întocmit procesul-verbal nr. 02/23 privind constatarea refuzului de a lua cunoștință cu ordinul de concediere a salariatului Zaborot Ana.(f.d 17).

În pct. 2 al procesului verbal nominalizat fiind indicat că la solicitarea administrației de a lua cunoștință cu ordinul de concediere, Zaborot Ana (casieră) și-a exprimat refuzul fără a da vre-o explicație.

Procesul-verbal nr. 02/23 privind constatarea refuzului de a lua cunoștință cu ordinul de concediere a salariatului Zaborot Ana a fost semnat de către șefa secția cadre Cononov Olga, managerul de securitate Topor Victor, contabilul Dorma Alina și manager resurse umane Vizitiu Nelea.

Prin urmare reieșind din conținutul înscrisurilor anexate la materialele cauzei instanța reține că afirmația reclamantului Zaborot Ana că nu a luat cunoștință cu ordinul de concediere nu a fost confirmat.

Referitor la argumentul reclamantului precum că ordinul de concediere nu conține temeiuri de fapt concrete care au stat la baza emiterii acestuia, instanța repetat atrage atenția asupra faptului că în pct. 1 al ordinului nr. 116/2023 cu privire la concedierea salariatului din 20 martie 2023, fiind indicat aplicarea sancțiunii disciplinare dnei Ceban (Zaborot) Ana în baza procesului verbal nr. 02/23 din data de 16 martie 2023 privind constatarea încălcării obligațiunilor de serviciu și scurgerii informației confidențiale.

Totodată în pct. 2 al ordinului nominalizat fiind indicat că, pentru încălcară obligațiunilor de serviciu și scurgerii de informații a dnei Ceban (Zaborot) Ana în temeiul art. 208-210 din Codul Muncii s-a aplicat sancțiune disciplinară sub formă de concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k), 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.

Astfel, rezultă că ordinul nr. 116/2023 cu privire la concedierea salariatului din 20 martie 2023 cuprinde descrierea faptei pentru care a fost concediată Ceban (Zaborot) Ana, anume pentru încălcară obligațiunilor de serviciu și scurgerii de informații confidențiale .

Cât privește invocarea reclamantului că nu a săvârșit o oricare acțiune culpabilă/cu vinovăție în cadrul executării atribuțiilor funcționale de serviciu din perspectiva funcției de casier în cadrul SRL ”INOXPLUS”, instanța reține că pe parcursul examinării cauzei partea pârâtă a prezentate înscrisuri ce atestă încălcarea atribuțiilor de serviciu.

La caz se reține că potrivit art. 211^1 Codul muncii, se consideră încălcare gravă a obligaţiilor de muncă următoarele acţiuni ale salariatului:

a) primirea şi eliberarea bunurilor, precum şi a mijloacelor băneşti fără perfectarea documentelor corespunzătoare;

b) acordarea serviciilor prin uzul funcţiei în schimbul unei remuneraţii, unui serviciu sau altor beneficii;

c) folosirea în scopuri personale a banilor încasaţi;

d) folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului şi a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia;

e) nerespectarea clauzei de confidenţialitate;

f) încălcarea cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de conducătorul unităţii, de lucrătorul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecţie şi prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecinţe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real şi iminent al survenirii unor asemenea consecinţe;

g) refuzul de a trece examenul medical, în cazul în care acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de către angajator, în formă scrisă, despre obligaţia de a trece examenul medical;

h) cauzarea unui prejudiciu material mărimea căruia depăşeşte cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.

Potrivit art. 20 alin. (3) Cod civil, fapta este săvîrșită din imprudență (din culpă) dacă persoana care a săvîrșit-o fie își dădea seama de caracterul prejudiciabil al acțiunii sau inacțiunii sale, a prevăzut urmările ei prejudiciabile, dar a considerat în mod ușuratic că ele pot fi evitate, fie nu își dădea seama de caracterul prejudiciabil al acțiunii sau inacțiunii sale, nu a prevăzut posibilitatea survenirii urmărilor ei prejudiciabile, deși trebuia și putea să le prevadă.

La caz instanța nu poate lua în considerație alegațiile reclamantului precum, că în perioada vizată a efectuat poze (selfi) la locul de muncă dar nu a făcut fotografii de pe ecranul calculatorului pe telefonul său, or în cadrul ședinței de judecată au fost vizualizate imaginile video de la locul de muncă a reclamantei de pe data de 13 și 15 februarie 2023 prin care se atestă că reclamanta a efectuat cu telefonul ce-l deține anume poze de pe ecranul calculatorului și ulterior a ascuns telefonul dat.

Instanța reține că reprezentatul pârâtului în cadrul ședinței de judecată a susținut că, fapta ilicită comisă de către reclamanta Zaborot Ana a reprezentat divulgarea secretului comercial care rezultă din prevederile contractuale asumate și se referă la informații confidențiale, așa cum au fost negociate de către părțile contractului individual de muncă, SRL ”INOXPLUS”, în calitate de angajator, și Ceban Ana, în calitate de salariat.

Corespunzător și argumentul reclamantului referitor la faptul că nu cunoștea despre interdicția de a face poze la locul de muncă este combătut or prin declarațiile semnate la 15 iunie 2022 se atestă că reclamanta a fost informată să nu dezvăluie informațiile obținute de la angajator și să nu le utilizeze în scopuri proprii.

Ca urmare se reține că ”INOXPLUS” SRL, în calitate de deținător legitim a informațiilor comerciale, a luat măsurile rezonabile pentru a asigura confidențialitatea secretului comercial, prin aducerea la cunoștința salariatului a acestor informații și semnarea unei declarații în acest sens.

Totodată prin semnarea ordinului cu privire la concediere, pârâtul și-a exprimat dezacordul de a continua relațiile de muncă cu angajata Ceban Ana anume pe motivul pierderii încrederii în

aceasta în legătură cu scurgerea informațiilor confidențiale (cu caracter comercial) și trimiterea către alte persoane (posibili concurenți) și pierderea clienților existenți.

Ca urmare argumentul reclamantului precum că ordinul de concediere nu conține temeiurile de fapt concrete care au stat la baza emiterii acestuia ci doar o formulare generală, este combătut cu materiale cauzei, or din conținutul ordinului nr. 116/2023 din 20.03.2023 cu privire la concedierea salariatului în pct. 1 este indicat că prezentul ordin s-a emis în baza procesului-verbal nr. 02/23 din 16.03.2023, privind constatarea încălcării obligațiunilor de serviciu și scurgerii informației confidențiale. (f.d 16,60)

Corespunzător în conținutul procesului-verbal din 16 martie 2023 privind constatarea faptului încălcării obligațiunilor de serviciu de către salariata Ceban (Zaborot) Ana și depistarea scurgerii informației confidențiale fiind indicat concret circumstanțele cauzei și care au dus la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere.

Astfel, în ce privește temeinicia deciziei de sancționare, se reține că, potrivit dispozițiilor art. 206 Codul muncii, angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinarea angajaților săi, ori de câte ori se constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară este o faptă în legătură cu muncă și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Instanța reține că potrivit art. 201 Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator.

Obligația de a respecta disciplina muncii este prevăzută și la pct. 8 în contractul individual de muncă nr.25/22 din 15 iunie 2022 și anume : c) să nu divulge date sau informații de care a luat cunoștință în perioada executării contractului individual de muncă.(f.d 11-12)

De asemenea instanța ține să menționeaze că răspunderea disciplinară a salariaților poate coexista sau nu cu răspunderea lor penală sau contravențională.

Astfel reținerea de către angajator în cuprinsul unei decizii de sancționare a unor elemente ce țin de răspunderea disciplinară nu se suprapune cu existența sau inexistența unei răspunderi penale. Este la latitudinea angajatorului dacă pentru o anumită faptă/abatere, aplică o sancțiune disciplinară din cele prevăzute de codul muncii sau, considerând că sunt întrunite elementele unei infracțiuni sesizează organele penale, cum a și făcut în cazul dat partea pârâtă însă a fost emisă ordonanța de refuz în pornirea urmăririi penale din 20 martie 2023. (f.d. 85-88)

Ca atare, în speță faptul că nu s-a demonstrat că acțiunea săvârșită de către reclamantă nu întrunește elementele infracțiunii nu exclude constatarea unei abateri disciplinarea și aplicarea unei sancțiuni ca rezultat al acestei abateri.

Prin urmare, față de această situație de fapt care rezultă din probatoriu administrat, instanța apreciază că reclamanta a săvârșit o abatere disciplinară pentru care s-a impus aplicarea de către angajator a sancțiunii disciplinare, în speță, concedierea salariatului.

În cazul dat instanța menționează că reprezentatul pârâtului a executat obligația de a dovedi legalitatea și temeiurile eliberării salariatului Ceban (Zaborot) Ana, conform sarcinii prevăzute de probațiune instituite de art.118 alin (1) Cod de procedură civilă și art.89 alin (2) Codul muncii, reprezentatul pârâtului a prezentat probe prin care să dovedească faptul că a asigurat

salariatul de a se expuse asupra celor încriminate. Totodată a efectuat o anchetă de serviciu, în cadrul căruia s-a stabilit toate circumstanțele obiective în care a fost comisă abaterea disciplinară

Suplimentar, instanța ține să mai sublinieze faptul că încălcarea disciplinei de muncă de către Ceban (Zaborot) Ana este probată în mod corespunzător, iar aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere, este un drept al angajatorului oferit de legiuitor în caz de pierderea încrederii în salariat.

Totodată și practica Curții Europene a Drepturilor Omului, indică că până la aplicarea sancțiunilor disciplinare salariatului, angajatorul are obligația de a respecta cu strictețe procedura instituită de lege, iar orice derogare de la aceasta este inadmisibilă.

La fel, instanța reiterează că administrația ”Inoxplus” SRL a respectat în totalmente procedurile impuse de lege în situația de comiterea a unor acțiuni culpabile ce pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariat, comunicând și avizând reclamanta despre procedurile care derulează, consecințele neprezentării informației în acest sens, oferindu-i termen pentru aceasta, însă solicatarea a rămas neexecutată de către angajat.

Constatând toate cele relatate supra, instanța de judecată conchide că, argumentele părții reclamante precum că acțiunile administrației ”Inoxplus” SRL contravin normelor legale, sunt neîntemeiate.

În speța dată, instanța constată că, ordinul cu privire la concediere din funcție din 20 martie 2023 a fost emis cu respectarea prevederilor art. 208 Codul muncii, astfel reținând din cele expuse instanța va respinge solicitarea privind anularea ordinului cu privire la concedierea din funcție nr.116/2023 din 20 martie 2023.

Subsecvent, deoarece restul pretențiilor privind încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă echivalent cu 4500 lei pentru fiecare lună începând cu data de 20 martie 2023, încasarea compensației în mărime de 13 500 lei în locul restabilirii în funcție, încasarea prejudiciului moral în mărime de cel puțin 4500 lei precum și cheltuielilor de judecată derivă din cerința de anulare a ordinului de concediere, fiind subsecvente acestei pretenții, instanța conchide despre respingerea integrală a acțiunii.

Or, deoarece instanța a decis respingerea cerinței de anulare a ordinului de concediere a reclamantei și încasarea compensației în locul restabilirii în funcția anterior deținută, situația are drept consecință și respingerea celorlalte pretenții ca încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului și compensarea cheltuielilor de judecată.

Totodată, instanța de judecată reține că, conform art.6 alin.(1) din CEDO, orice persoană are dreptul la judecarea în mod echitabil, în mod public şi într-un termen rezonabil a cauzei sale, de către o instanţă independentă şi imparţială, instituită de lege, care va hotărî, fie asupra încălcării drepturilor sale cu caracter civil, fie asupra temeiniciei oricărei acuzaţii în materie penală îndreptate împotriva sa.

Drept rezultat al aprecierii probelor, instanţa judecătorească este obligată să reflecte în hotărâre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe şi respingerea altor probe, precum şi argumentarea preferinţei unor probe faţă de altele.

În sensul dezbaterii argumentelor invocate în cadrul ședinței de judecată, instanța consideră relevant avizul nr. 11 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, în care se menţionează că, obligaţia instanţelor de a-şi motiva hotărârile nu trebuie înţeleasă ca necesitând un răspuns la fiecare argument invocat în sprijinul unui mijloc de apărare ridicat. Întinderea acestei obligaţii poate varia in funcţie de natura hotărârii. În conformitate cu jurisprudenţa Curţii Europene a Drepturilor Omului, întinderea motivării depinde de diversitatea mijloacelor pe care

o parte le poate ridica în instanţă, precum şi de prevederile legale, de obiceiuri, de principiile doctrinale şi de practicile diferite privind prezentarea si redactarea sentinţelor şi hotărârilor în diferite state. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce i-au fost prezentate.

În opinia instanței, argumentele din cererea de chemare în judecată nu şi-au găsit confirmare în raport cu probele prezentate, şi nu a fost constatat nici un temei relevant pentru anularea ordinului de concediere, compensației pentru restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada lipsei forțate de la lucru, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu prevederile art. art. 238-241 Cod de procedură civilă al RM, instanța de judecată

h o t ă r ă ş t e:

Cererea de chemare în judecată înaintată de Zaborot (Ceban) Ana către SRL „Inoxplus” privind anularea ordinului, încasarea plății pentru absență forțată de la muncă, compensației, prejudiciului moral, se respinge ca neîntemeiată.

Hotărîrea este cu drept de atac în ordine de apel la Curtea de Apel în Chişinău în termen de 30 zile, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul centru).

Președintele ședinței
Judecătorul Octavian DVORNIC