Dosar nr.2-11787/24

H O T Ă R Â R E
În numele legii

02 iunie 2025 *****

Judecătoria Chişinău sediu Centru
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Vitalii Ciumac
grefier Aliona Busuic

a examinat în ședință publică acțiunea intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Marcel Banaga către SRL Starnet, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă și repararea prejudiciului cauzat,

a c o n s t a t a t:

Argumentele participanților la proces:

La data de 03 septembrie 2024, reclamantul Banaga Marcel prin intermediul avocatului Codreanu Elena a depus cerere de chemare în judecată către SRL Starnet, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă și repararea prejudiciului cauzat.

În motivarea acțiunii depuse reclamantul a invocat că, la data de 01/02/2022 Banaga Marcel a încheiat contract individual de muncă nr. 19/22 cu «StarNet» SRL, fiind angajat în funcție de Agent pază, Departamentul Administrativ, Serviciul Gestiune Clădire, Echipa Securitate, pe perioada nedeterminată.

Comunică că, potrivit fișei postului, principalele atribuții de funcție erau monitorizarea și respectarea ordinii publice în raza postului păzit, comunicarea despre toate încălcările superiorului direct; monitorizarea condițiile de regim intrare și ieșire; să informeze de la colegul său despre problemele apărute în timpul executării turei; situațiile deosebite și modul de rezolvare acestora, controalele efectuate din partea superiorilorț sau poliție (după caz) și măsurile care au fost dispuse, și altele.

La data 05.07.2024 de către «StarNet» SRL a fost emis ordin nr.05/07-01 cu privire la desfacerea contractului individual de munca din inițiativa angajatorului. Nu este de acord cu concedierea, o consideră ca fiind una ilegală și nemotivată.

Astfel, luând cunoștință cu ordinul de concediere, Banaga Marcel a făcut o mențiune și a exprimat dezacordul cu concedierea.

La data de 09.08.2024 Banaga Marcel s-a adresat la Consiliul Național pentru asistența Juridică Garantată de stat, pentru apărarea drepturilor sale, fiind desemnat decizie nr.2362/ACC în acest sens avocat.

La data de 16.08.2024 în adresa administrației «StarNet» SRL a fost expediată cererea prealabilă cu rugămintea de anulare a ordinului de concediere nr.05/07/-l din i 5.07.2024 Banaga Marcel, restabilirea numitului la locul de muncă cu achitarea salariului pentru toată perioada absenței forțate de la locul de muncă, dar nu a primit careva răspuns pînă la moment.

Cu titlu de explicație, comunică că Banaga Marcel este unicul întreținător al întregii familii și are la întreținere soția, care este inaptă de muncă și copilul minor, iar faptul că a rămas fără un serviciu plătit, este foarte dificil pentru întreaga familie.

Indică că, la data 05.07.2024 Banaga Marcel, luând cunoștință cu ordinul de concediere a făcut mențiune și a exprimat dezacord cu concedierea. Mai mult ca atât, din spusele lui Banaga Marcel, angajatorul a încălcat în mod repetat contractul individual de muncă și Codul muncii, reclamantul fiind impus sa lucreze nu 24/24, dar dublat orele de muncă și micșorat timpul pentru odihnă.

Nefiind de acord cu așa condiții de muncă, Banaga Marcel a comunicat verbal nemulțumirea cu condițiile de muncă, dar a rămas ignorat. La data de 17.06.2024 Banaga Marcel a depus cerere către administratorul SRL «StarNet» prin care a solicitat audiență, deoarece lucrau în ture fără a fi oferit timp suficient pentru odihnă, dar nu a fost satisfăcută cerința ultimului și a stârnit nemulțumire din partea conducerii, în legătură cu acesta i s-a aplicat reclamantului sancțiune și ulterior concedierea.

Astfel, angajatorul «StarNet» SRL a încălcat principiile de baza ale reglementărilor raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea. Or, potrivit prevedrilor art.5 lit.d) - asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității și sănătății în muncă, și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare. De nenumerate ori a fost impus să iasă la serviciu în zilele de repaus și zile de odihnă, fără careva act întocmit în scris.

Consederă că, angajatorul nu a respesctat predererele art.74 alin.(2) din Codul muncii, or alin.(2) prevede că, salariatul care, conform documentului medical (certificat/adeverință/act etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă, necesită acordarea unei munci mai ușoare urmează a fi transferat, cu consimțămîntul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată. Dacă salariatul refuză acest transfer, contractul individual de muncă se desface în conformitate cu prevederile art.86 alin.(l) lit.x). În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipsește, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul art.86 alin.(1) lit.d).

În conformitate cu prevedrile art. 224 Cod muncii, organizarea securității și sănătății în muncă se efectuează în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă. Statul garantează salariaților apărarea dreptului acestora la o muncă care să corespundă cerințelor de securitate și sănătate în muncă.

Condițiile de muncă stipulate în contractul individual de muncă trebuie să corespundă cerințelor de securitate și sănătate în muncă. Mai mult ca atît, nu a fost obținut un acord preliminar al comitetului sindical. Or, nu este permisă concedierea în această bază fără acordul preliminar al comitetului sindical potrivit art.87 alin. (1) Codul muncii, și fără să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data comunicarea unui preaviz către salariat cu cel puțin o lună înainte de concediere, potrivit prevedrilor art. 184 alin.(2), lit.b) Codul muncii.

Comunică că, lipsa comunicării preavizului către salariat și/sau neacordarea unei zile libere pe saptamînă constituie un temei de prelungire a termenului de concediere, dacă nu au fost

comise alte încălcări la concedierea salariatului.

Potrivit prevederilor art.355 Cod muncii (1) Cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată: a) în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre apariția dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului. (2) Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(l) pot fi repuse în termen de instanța de judecată.

Astfel, instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărîre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

Supravegherea și controlul asupra respectării actelor legislative și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a convențiilor colective și contractelor colective de muncă la toate unitățile sînt exercitate de Inspectoratul de Stat al Muncii și sindicate.

Solicită partea reclamantă anularea ordinului nr.05/07-01 din 05.07.2024 cu privire la concedierea lui Banaga Marcel; restabilirea la locul de muncă lui Banaga Marcel; achitarea salariului, pentru toată perioada absenței forțate de la locul de muncă; încasarea tuturor cheltuielilor pe care le va suporta reclamantul în acest proces; compensarea prejudiciului moral în urma concedierii ilegale.

Pe parcursul examinării cauzei reclamantul Marcel Banaga a formulat cerere suplimentară, în temeiul căreia solicită să-I fie făcut recalcul și să-I fie restituită suma de bani pentru zilele de sărbătoare, pe care reclamantul le-a lucrat. (f.d. 180, 182-183, vol.I)

Prin referința depusă de către reprezentantul SRL Starnet, avocatul Radu Jigău, s-a solicitat respingerea acțiunii depuse de Marcel Banaga ca fiind una neîntemeiată. În motivarea poziției menționează pîrîtul că, la data de 01.02.2022 compania StarNet SRL și Banaga Marcel au semnat contractul individual de muncă nr.19/22. Potrivit contractului Banaga Marcel a fost angajat în funcția de Agent pază în cadrul Echipei Securitate, Serviciul Gestiune Clădire, Departamentul Administrativ. Corespunzător acceptării angajării, a fost întocmit și ordinul de angajare din 01 februarie 2022, cu stabilirea salariului care a fost adus la cunoștință angajatului sub semnătură.

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

Până la angajarea propriu-zisă angajatorul a prezentat Reclamantului „Oferta de angajare” care a fost acceptată de către Banaga Marcel, ce se confirmă prin semnarea olografă a ofertei. Conform ofertei de angajare, de rând cu indicarea salariului, perioada de concediu, funcția, locul de muncă etc., la pct.6 au fost indicate responsabilitățile generale ale funcției, inclusiv ultimul punct. Oferta de angajare corespunde prevederilor art.48 din Codul muncii potrivit căruia - anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art.49 alin.(1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale,ambele semnate de angajator.

Menționează că, conform Regulamentului Intern (p.4.1.) ”Timpul de muncă reprezintă timpul pe care angajatul îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu”, dar nu pentru dormit, vorbit cu familia, prietenii, sau săvîrșirea de alte acțiuni de relaxare.

Așadar, avînd în vedere faptul că, salariatul Banaga Marcel nu este la prima abatere disciplinară, fiind sancționat pe parcursul unui an cu aplicarea de avertisment la data de 23 octombrie 2023 prin comportamentul său denotă în continuare neglijarea regulilor de respectare a obligațiilor de muncă.

Totodată indică faptul că, SC Starnet SRL, în calitate de furnizor de comunicații electronice își desfășoară activitatea conform cadrului normative de reglemntare. Reamintește că Banaga Marcel a activat în calitate de salariat în cadrul societății, în special ca Agent de Pază, Departamentul Administrativ, Serviciul Gestiune Clădire, Echipa Securitate.

Potrivit atribuțiilor stabilite conform contractului individual de muncă a Fișei postului, lui Banaga Marcel îi revenea și obligația de patrulare și verificarea obiectului luat sub pază peste fiecare oră și raportarea prin stația radio.

Întru executarea atribuțiilor de serviciu și asigurarea integrității materiale a bunurilor ce aparțin societății, inclusiv și pentru asiurarea integrității fizice, de către societatea pîrîtă au fost instalate camere video în incinta clădirilor administrative, teritoriului gestionat și posturilor de pază.

Astfel postul de Pază nr.3 a fost dotat cu sistem video de supraveghere, pentru a asigura integritatea fizică a persoanelor care exercită atribuțiile de paznic pe timp de zi și noapte. Camerele video instalate permit societății prevenirea riscurilor și intervenția imediată în cazul în care persoana este supusă unor fapte de agresiune.

Procesul de monitorizare în cadrul SC ”StarNet” SRL este reglementat de Regulamentul supraveghere mijloace video în cadrul SC ”Starnet,, SRL care a fost adoptat conform cerințelor legale, iar Banaga Marcel și-a dat consimțămîntul pentru prelucrarea datelor cu caracter personal, iar în raport cu specificul funcției pe care a exercitat-o și în scopul protejării vieții, integrității fizice sau a sănătății subiectului datelor cu caracter personal, în conformitate cu prevederile art.5 alin.5) lit.c) din Legea nr.133/2011 consimțămîntul subiectului datelor cu caracter personal nu este cerut în acest caz.

Totodată indică că, potrivit art.198 alin.1) din Codul Muncii al RM, regulamentul intern al unității este un act juridic opțional care, la decizia angajatorului, poate fi elaborate pentru unitate, cu consultarea reprezentanților salariaților, și care se aprobă prin ordinul angajatorului. Angajatorilor care aprobă, în mod benevol regulamente interne ale unităților li se aplică corespunzător prevederilor prezentului cod.

În conformitate cu prevederile art.5 pct.3 din Regulamentul intern al S.C ”Starnet” SRL, angajatorul va lua toate măsurile necesare pentru a asigura un mediu de lucru sănătos, sigur și protejat pentru angajații săi, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, asigurarea informării, instruirii și organizării mijloacelor necesare, ținînd cont de schimbarea circumstanțelor, cu scopul de a ameliora situația existentă.

Cu referire la utilizarea termenilor de discriminare și hărțuire, susținut de către reclamant în cererea de chemare în judecată, compania Starnet SRL menționează prevederile art.8 din CM potrivit cărora (1) În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă rasă, culoare a pielii, etnie, religie, obțiune politică, origine social, domiciliu, dezabilitate, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. (2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții,

preferințe sau drepturi ale salariaților, care sînt determinare de cerințele specific unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție social și juridică sporită.

In contextul solicitării reclamantului a prejudiciul moral, compania „ StarNet “ SRL consideră pretențiile date ca nefondate și pasibile de a fi respinse, din următoarele motive.

Potrivit art. 2036 Cod Civil al RM, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral (suferințe fizice și psihice) prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de legislație, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin echivalent bănesc. Reclamantul nu a dovedit prin nici o probă concludentă, care ar fi acele suferințe psihice și/sau fizice, cauzate prin acțiuni sau inacțiuni ale companiei „StarNet” SRL, ce a atentat la valorile nepatrimoniale sau la valorile patrimoniale ale acesteia. Respectiv, nu poate fi susținute invocarea doar a câteva prevederi legale naționale și internaționale în acest sens, fără a argumenta mai concret asupra suferințelor cauzate.

Consideră nefondate aceste pretenții și declarative din motiv că nu corespund realității în nici un fel. Reclamantul s-a limitat la o afirmație generală, iar lipsa argumentelor ce dovedesc suferințele morale, denotă că aceste suferințe n-au existat.

La data de 30.01.2025 prin intermediul Cancelariei din partea reprezentantul pîrîtului SRL Starnet, avocat Radu Jigău a parvenit o **referință suplimentară**, în care își reiterează poziția din referința inițială de respingere a acțiunii ca fiind neîntemeiată.

În ședința de judecată, reclamantul Banaga Marcel și avocatul Angekla Corjan, au susținut pretențiile din acțiune și au solicitat admiterea integrală a acestora.

În ședința de judecată, pîrîtul SRL ”Starnet” avocatul Radu Jigău, a solicitat respingerea cererii ca fiind neîntemeiată și nefondată din motivele expuse în referință.

În ședința de judecată, intervenientul accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, nu s-a prezentat, fiind citat în mod legal despre data și ora ședinței de judecată, motiv din care instanța a dispus examinarea cauzei în lipsa acestuia.

În ședința de judecată, fiind audiat în calitate de **martor** Valentina Belaia, aceasta a declarat că, domnului Banaga i-au fost achitate toate plățile conform orelor lucrate, în conformitate cu legislația muncii. Au fost stabilite tarifele pentru orele de zi, iar pentru orele de noapte coeficientul a fost de 0.5. În zilele de sărbători, coeficientul era 2.0. În caz de cumulare și altor funcții se cumula tarif dublu. În fiecare lună, achitarea salariului, angajatului i se eliberează extras din contul salariat, cu indicarea sumelor transferate și a tuturor reținerilor. Cu domul Marcel nu erau probleme, a fost doar o singură dată, când din greșeală a încurcat orele de noapte cu orele de zi, și domnul Marcel imediat a intervenit că este o eroare, pe care am corectat-o. Domnul Marcel cunoștea foarte bine câte ore lucra lunar și dacă i se achita corect salariu. Când a spus de cumul de funcții, s-a referit la funcția vacantă. Funcția vacantă a persistat în perioada 2022-2024.

În ședința de judecată, fiind audiat în calitate de **martor** Oleg Panțîr, acesta a declarat că, îl cunoaște pe domnul Banaga Marcel din februarie 2020 când a venit la serviciu. Nu poate spune dacă domnul Banaga Marcel activează la serviciu pentru că martorul nu activează din 8 iulie 2024. Marcel Banaga a fost subalternul saă. De către domnul Banaga Marcel au fost admise abateri sub forma dormitului la serviciu din perioada 2020-2022. În fiecare dimineață martorul primea raportul de la superiorul de schimb, că pe timpul serviciului au fost admise anumite încălcări. Ulterior responsabilul de camerele video verifica informația și dacă aceasta se confirma, filmulețul se selecta și se repartiza într-o mapă aparte care ulterior se raporta

conducerii. Pe data de 5 iulie asemenea a fost stabilită. Împreună lucrau foarte mult, de la 8 dimineața până la 8 dimineața. Erau schimburi făcute de zi de la orele 8 dimineața până la orele 8 seara, iar schimbul de seara mergea de la 8 seara până la 8 dimineața, și în lipsa unor posturi vacante efectuau ore suplimentare. După regulament între schimburi exista pauză. Între schimbul de zi și noapte trebuia să fie de 24 ore. Orele suplimentare efectuate se achitau dublu conform acordului adițional. Nu au fost cazuri să nu se ajungă personal, însă lipsă de personal a fost mereu. La fiecare post exista câte o funcție vacantă. Agenții de bază care erau conform stagiului la post suplineau orele libere, și referitor la tabelele de 12 și 24 de ore menționează că aceștia singuri au fost de acord cu așa grafic de lucru. Tabelul de pontaj martorul îl făcea. Cu privire la constatarea somnului la lucru, declară martorul că a constat după grafiul de 24 de ore, adică în privința persoanei care era real la post. 2 tabele au existat și până la numirea martorului în funcție, și pe timp cât el era. Efectivul agenților de pază au fost singuri de acord să efectueze câte 24 de ore. De la post la post, la graficul de 12 ore poate să nu corespundă, în dependență de concediu sau schimbări de schimburi între ei. În concediu, când pleca a 3-a persoană, pe serviciul rămâneau 2 persoane și schimburile persoanei din concediu se împărțeau între cei 2 rămași, de aceea și se primea 300 și ceva de ore pe lună. Angajații erau de acord să lucreze pentru a avea salariu mai mare. Despre faptul că domnul Chiperi a dorit să-l dea afară pe domnul Banaga nu cunoaște. Orele de la funcția vacantă erau repartizate în baza acordului adițional în baza contractului de muncă. Mergea salariu achitat pentru orele de zi și de noapte. Cu cât mai mult se lucra, cu atât salariul era mai mare. Fiecare avea un interese să lucreze suplimentar pentru un salariu mai mare. Domnul Banaga nu a formulat pretenții cu privire la programul de lucru, de fiecare dată a semnat graficele de muncă la sfârșitul fiecărei luni. Tabele de pontaj se transmit la direcție până la data de 5. A auzit de Prisăcaru Vasile.

Aprecierea instanței de judecată:

Audiind explicațiile reprezentaților participaților la proces, examinând actele pricinii, apreciind probele și înscrisurile administrate instanța de judecată consideră necesar de a respinge cererea de chemare în judecată, din următoarele considerente.

Conform prevederilor art.118 alin.(1), (3) Cod 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 soluţionarea justă a pricinii sânt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

Prevederile art.121 Cod de procedură civilă stipulează că instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.

Conform art.130 alin.(1),(3) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea cauzei.

În ședința de judecată s-a constatat că, la 01 februarie 2022, între SRL ”StarNet Soluții” și Banaga Marcel, a fost încheiat contractul indivifuald e muncă, unde Banaga Marcel este angajat în cadrul SRL Starnet în calitate de Agent pază, Departamentul Administrativ, Serviciul Gestiune Clădire, Echipa Securitate. (f.d.8-10).

La data de 05.07.2024 de către Starnet SRL a fost emis ordinul nr.05/07-01 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. (f.d.11-12).

La data de 16.08.2024 de către Banaga Marcel a fost înaintată o cerere prealabilă către administrația SRL Starnet cu solicitarea anulării ordinului de concediere nr.05/07/-1 din data de 05.07.2024 a luiBanaga Marcel, restabilirea numitului la locul de muncă cu achitarea salariului pentru toată perioada absenței forțate de la muncă. (f.d. 14 verso).

Pornind de la eșuarea soluționării extrajudiciare a litigiului, la data de 03 septembrie 2024, reclamantul Banaga Marcel prin intermediul avocatului Codreanu Elena s-a adresat în instanța de judecată împotriva SRL Starnet, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii privind anularea ordinului de concediere și restabilirea la locul de muncă.

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

Până la angajarea propriu-zisă angajatorul a prezentat reclamantului „Oferta de angajare” care a fost acceptată de către Banaga Marcel, ce se confirmă prin semnarea olografă a ofertei. Conform ofertei de angajare, de rând cu indicarea salariului, perioada de concediu, funcția, locul de muncă etc., la pct.6 au fost indicate responsabilitățile generale ale funcției, inclusiv ultimul punct. Oferta de angajare corespunde prevederilor art.48 din Codul muncii potrivit căruia Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin. (1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, ambele semnate de angajator, în completarea prevederilor art.48 din Codul Muncii instanța indică și prevederile art. 1029 și art. 1035 din Codul Civil potrivit cărora Oferta de a contracta este propunerea, adresată unei sau mai multor persoane, care conține toate clauzele esențiale ale viitorului contract și care reflectă voința ofertantului de a fi legat prin acceptarea ofertei. Constituie acceptare declarația destinatarului ofertei sau o altă acțiune care atestă consimțirea ofertei. Acceptarea produce efecte din momentul în care este recepționată de ofertant.

Or, instanța indică faptul că, potrivit prevederilor cadrului legal și a contractului de muncă, angajatul, urmează să respecte obligațiile contractuale și al regulamentului intern al întreprinderii, obligație care nu a fost respectată de către reclamant.

Instanța reiterează că, în temeiul notei de serviciu din 10 iunie 2024, întocmită de dl Panțîr Oleg, Agent de pază Superior, Echipa Securitate, Serviciul Gestiune Clădire, Departamentul Administrativ, din care rezultă că salariatul din subordinea sa dl Banaga Marcel, Agent Pază din cadrul Echipei Securitate, Serviciul Gestiune Clădire, Departamentul Administrativ - a dat dovadă de încălcarea disciplinei în muncă, fiind observat dormind la serviciu în noaptea 6-7 iunie 2024, în intervalul orelor 22:00 - 04:30, și având în vedere specificul funcției de Agent

pază, acțiunea Reclamantului a fost calificată de către angajator abatere disciplinară prin prisma încălcării fișei postului și regulamentului intern.

În cadrul anchetei de serviciu, la solicitarea explicațiilor în scris pe marginea abaterii disciplinare constatate, dl Banaga Marcel a indicat obiecția: „[...] nu sunt de acord ce este scris [...]", iar la data de 17 iunie 2024 Banaga Marcel a oferit explicația în care invocă multiple argumente, unele din care nu se referă nemijlocit la abaterea disciplinară în cauză, iar cu referire la fapta comisă a expus următoarea afirmație „Se încalcă Codul Muncii al RM prin a) art. 21; b) art. 91-94; c)Art,102, d) art. 103" și, a argumentat în explicația sa, dl Banaga Marcel, printre altele, că "Angajatorul nu are voie să utilizeze imaginile video în scop de sancționare disciplinară sau de supraveghere privind orele petrecute la serviciu".

Potrvit Regulamentului Intern, care a fost adus la cunoștința reclamantului (p.4.1.) "Timpul de muncă reprezintă timpul pe care angajatul îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu".

Respectiv acțiunile lui Marcel Banaga de la locul de muncă cît și pornind de la obligațiile sale stabilite în fișa postului, nu se circumscriu ca executarea obligațiilor de la locul de muncă.

Ignorarea directă de către reclamant a obligațiilor din fișa postului a fost confirmată în cadrul ședinței de judecată de către martorul Oleg Panțîr, care a confirmat că Marcel Banaga a dormit în timpul orelor de muncă.

Mai mult ca atît, somnul la locul de muncă din partea reclamantului, după cum s-a stabilit în urma cercetării materialelor cauzei, nu este pentru prima dată, reclamantul fiind anterior sancționat pentru acțiuni similare.

Așadar, având în vedere faptul că salariatul dl Banaga Marcel nu este la prima abatere disciplinară, fiind sancționat pe parcursul unui an cu aplicarea de avertisment la data de 23 Octombrie 2023 (Ordinul nr. 23/10-01) prin comportamentul său denotă în continuare neglijarea regulilor de respectare a obligațiilor de muncă.

Articolul 209 alin.(l) al Codului muncii stabilește că, sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Articolul 210 alin.(2) din Codul Muncii stabilește că ordinul sancțiunii disciplinare sub formă de concediere se aplică cu respectarea art. 81 alin. 3, se comunică salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării.

Conform art. 81 alin.(3) din Codul Muncii se stabilește că, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului in tare salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu.

Cum rezultă din starea faptică și din probatoriul anexat la caz, angajatorul a emis ordinul de concediere a reclamantului la data de 05.07.2024 și i l-a adus la cunoștință imediat în ziua în care acesta era programat să fie prezent la serviciu, respectiv la data de 06.07.2024.

În acest sens se constată că, potrivit rapoartelor de predare primire a postului de pază, agentul de pază Banaga Marcel, în perioada de 23.06.202 4-07.07.2024, a fost prezent doar la datele de 23.06.2024, 27.06.2024, 30.06.2024, și 04.07.2024, urmînd ca următoarea data programată pentru a se prezenta la serviciu să fie la 06.07.2024.

Mai mult ca atît rapoartele de predare primire a postului de pază indică faptul că acesta a fost rectificat ulterior concedierii lui Banaga Marcel, avînd drept scop corectarea și repogramarea

activității colegilor rămași, care au preluat atribuțiile reclamantului.

Totodată conform tabelului de pontaj reflect faptul că Banaga Marcel a lucrat doar o singură zi în perioada menționată.

În baza celor expuse, instanța consideră că există toate temiurile prevăzute de Codul muncii și anume art.86 alin.(1) lit.g), art.206 lit.d), art.207,208,209,210 și 211 din Codul Muncii al RM, reținându-se că desfacerea contractului individual de muncă poate avea loc în cazul în care se constată încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar. Angajatorul a decis a aplica lui Banaga Marcel, Agent pază, sancțiune disciplinară sub formă de concediere, în conformitate cu art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii al RM. în acest sens fiind emis ordinul corespunzător.

Pe parcursul unui an, reclamantului i-au fost aplicate și alte sancțiuni disciplinare pentru abateri similare. În acest sens se reține sancțiunea disciplinară aplicată pentru somnul la post în timpul turului de serviciu. Aplicarea acestei sancțiuni a fost confirmată prin Ordinul nr. 23/10-01 din 23 octombrie 2023, prin care angajatorul a dispus sancționarea angajatului cu avertisment.

Această măsură disciplinară a fost determinată de atitudinea necorespunzătoare a angajatului față de obligațiile sale de serviciu. În urma evaluării actelor acumulate, s-a constatat că, în perioada 06.07.2023 - 15.10.2023, angajatul Banaga Marcel nu și-a îndeplinit corespunzător atribuțiile de serviciu. Printre obligațiile pe care acesta nu le-a respectat se numără: Monitorizarea continuă a perimetrului obiectivului aflat sub pază; Patrularea și verificarea periodică a obiectivului la interval de o oră; Raportarea situației prin stația radio către superiori sau către postul I.

În această perioadă, 06.07.2023 - 15.10.2023, Banaga Marcel a fost surprins în mod repetat: dormind la post în timpul serviciului; Vorbind la telefon în loc să își îndeplinească atribuțiile; Vizionând emisiuni pe tabletă, adoptând o poziție relaxată, cu picioarele pe scaun; Necomunicând superiorilor situația de pe perimetrul monitorizat; Manifestând un comportament agresiv și lipsit de respect față de colegi.

Toate aceste abateri au fost consemnate în nota de serviciu întocmită de Oleg Panțît - Agent pază superior în plus, veridicitatea faptelor menționate a fost confirmată prin declarațiile martorilor date în cadrul ședinței de judecată a martorilor Belaia Valentina și Oleg Panțîr.

Cu privire la înscrisurile prezentate de Marcel Banaga privind pretinsa impunere a sa de către angajator la prestarea muncii peste orar, instanța de judecată le apreciază critic, or aceste înscrisuri olografe (tabelele de pontaj) au fost întocmite exclusiv de reclamant și nu poartă un caracter oficial, fiind opinia subiectivă a reclamantului. În acest sens, se constată imposibilitatea punerii acestor înscrisuri la baza adoptării unei hotărîri de recalculare și încasare a sumelor pentru orele pretins lucrate de Marcel Banaga, or orele efectiv lucrate de reclamant au fost reflectate de angajator în tabelele de pontaj oficiale, emise de către SRL Starnet, iar reclamantul a acceptat nu a contestat orele din aceste tabele de pontaj, decît după concediere.

Corespunzător, instanța de judecată nu reține nici un temei legal de admitere a cererii reclamantului Marcel Banaga privind anularea Ordinului nr.05/07-01 din 05.07.2024 cu privire la concediere, or reclamantul nu a probat în cadrul ședinței de judecată vicierea procedurii de emitere a acestui Ordin sau admiterea altor încălcări din partea angajatorului, iar SRL Starnet în cadul examinării cauzei în fond a probat legalitatea acțiunilor sale la emiterea Ordinului nr.05/07-01 din 05.07.2024.

Totodată, pornind de la legalitatea Ordinului nr.05/07-01 din 05.07.2024, instanța de judecată conchide asupra necesitărții respingerii pretențiilor lui Banaga Marcel privind restabilirea la locul de muncă lui Banaga Marcel; achitarea salariului, pentru toată perioada

absenței forțate de la locul de muncă; încasarea tuturor cheltuielilor pe care le va suporta reclamantul în acest proces; compensarea prejudiciului moral în urma concedierii ilegale, or aceste pretenții sunt subsecvente și dependente de pretenția de bază – anularea Ordinului de concediere și din moment ce s-a respins pretenția de bază, urmează a fi respinse ca neîntemeiate și pretențiile subsecvente.

Rezumînd, instanța de judecată conchide că cererea de chemare în judecată depusă de Marcel Banaga către SRL Starnet, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă și repararea prejudiciului cauzat, este neîntemeiată, și urmează a fi respinsă.

În temeiul celor expuse și în conformitate cu art. 236, 238-241 Codul de procedură civilă, instanța de judecată,

h o t ă r ă ş t e:

Se respinge cererea de chemare în judecată depusă de Marcel Banaga către SRL Starnet, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă și repararea prejudiciului cauzat, ca neîntmeiată.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la data pronunţării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău, sediu Centru.

Președintele ședinței
Judecătorul Vitalii Ciumac