Dosar nr. 2-12669/2025
2-25085014-12-2-16062025

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

28 octombrie 2025 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău, sediul Central
Instanţa de judecată compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Mihaela Scripliuc
Grefier Anghelina Roibu

examinând în şedinţă publică, cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Oxana Ciobanu împotriva Societății cu Răspundere Limitată „Pro Consult Audit Expert” cu privire la constatarea ilegală a concedierii, anularea ordinului nr. 2 din 12 martie 2025 cu privire la concediere, a notificării nr. 1 din 12 martie 2025, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, încasarea datoriei salariale și a indemnizației de concediu, a penalităților și repararea prejudiciului moral,

a c o n s t a t a t :

La 11 iunie 2025 Oxana Ciobanu a depus cerere de chemare în judecată împotriva SRL „Pro Consult Audit Expert” cu privire la constatarea ilegală a concedierii, anularea ordinului nr. 2 din 12 martie 2025 cu privire la concediere, a notificării nr. 1 din 12 martie 2025, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, încasarea datoriei salariale și a indemnizației de concediu, a penalităților și repararea prejudiciului moral.

În motivarea cererii a indicat că, la 17 februarie 2025 a fost angajată în calitate de specialist în domeniul resurselor umane și de personal la SRL „Pro Consult Audit Expert”, companie de consultanță în domeniul contabilității și resurselor umane, în baza contractului individual de muncă nr. 1/2025 din data de 13 februarie 2025.

A menționat că, urmare a procedurii de recrutare deschise, în baza anunțului publicat pe site-ul Delucru.md, a fost selectată candidatura sa pentru postul dat. Necătând la faptul că administratorul companiei, Marius Mihai, este cetățean român cu ședere în România, dumnealui personal, și doar dumnealui, a participat la toate etapele de selecție, precum: 1. interviu prin telefon „întrebări - răspunsuri” cu privire la sfera profesională, 2. interviul „face-to-face” la oficiul companiei de pe adresa șos. Hîncești 22A ap.l, în cadrul căruia, la fața locului a fost supusă intervievării atât pe aspect profesional cât și pe partea personală.

A relatat că, mai mult ca atât, urmare a analizei efectuate a activității sale și a cunoștințelor din domeniu, administratorul companiei la finele interviului fizic a evidențiat și alte calități ale sale personale binevenite în business, în atragerea clienților,

conform declarațiilor dânsului, datorită cărora chiar vedea persoana sa ca specialist în calitate de conducător al unui Departament de resurse umane cu mai mulți specialiști, ținând cont de dorința pe viitor să-și lărgească teritoriul de activitate.

A specificat că, referitor la scurta caracteristică profesională a persoanei sale din perspectiva candidaturii sale selectate: are studii juridice, specializarea în drept economic, experiență de muncă peste 22 de ani, din care peste 18 ani - în domeniul resurselor umane cu specializarea în aspecte juridice, cu expertiză acumulată din domeniul public, privat și sectorul non-guvernamental. Este HR generalist (human resourses generalist), care în practică gestionează toate procesele de lucru din resurse umane a unei entități (de la procesul de formare a structurii, recrutare, crearea echipei, documentarea raporturilor de muncă, evidența de personal, disciplina muncii cu acțiuni de stimulare și sancționare respective, și chiar și activități conexe acestora).

Astfel, consideră că, funcția în care a fost angajată la „Pro Consult Audit Expert" corespunde pe deplin experienței sale profesionale.

A specificat că, contractul individual de muncă încheiat cu ea a inclus atât clauze negociate (salariul, regim) cât și cele imperative, precum perioada de probă (pct. 2.1), conform căruia Salariatul este angajat cu o perioadă de probă cu durata de 3 luni (90 zile), cât și clauza nesupusă negocierii - perioada de achitare a salariului (pct. 3.5), conform căruia salariul se va achita până la ultima zi lucrătoare din luna următoare prestării muncii, unde viitorul Angajator a refuzat solicitărilor sale să le negocieze.

A semnat în final contractul cu mențiunea că, ulterior să revină la acest subiect pentru a fi revizuit, și după posibilitate, renegociată norma pct. 3.5.

A specificat că, era un drept al său ca salariat să negocieze, chiar și ulterior semnării contractului clauzele acestuia, ea, totodată, prezentând argumente: -nu este echitabilă situația că angajații prestează munca timp de 2 luni, neavând în această perioadă altă sursă de venit; -salariații, inclusiv ea, având persoane la întreținere (în cazul său copil minor, și la acel moment avea grijă de mama bolnavă de cancer în ultima stadie, faptul cunoscut de administrator); -alte obligații sociale, și angajații, care urmau să fie în mare parte femei conform specificului activității, impuse, având cheltuieli zilnice, legate și de serviciu inclusiv, să muncească, cu mare probabilitate, timp de 2 luni calendaristice, sau înjur de acestea, ca apoi să fie remunerate doar pentru luna anterioară, toate acestea datorându-se clauzei contractuale, pct. 3.5., lipsa datei limită de achitare în luna următoare celei de prestare a muncii, în lipsa acestei garanții și normei ambigue Angajatorul crea intenționat condiții defavorabile pentru salariați, inclusiv pentru ea, întru protejarea intereselor personale.

A evidențiat că, la momentul angajării fișa postului pentru poziția ocupată nu i s-a prezentat spre cunoștință, doar i s-au descris verbal careva atribuții ale sale.

Din prima zi de activitate a sa, din 17 februarie 2025, cât și ulterior, a conlucrat permanent, adică zilnic, cu administratorul companiei, o contacta periodic pe telefon, e-mail sau WhatsApp, aveau o comunicare de serviciu obișnuită, deși inițial erau momente de nerespectare din partea dumnealui a normelor de etică față de dânsa și față de persoane care veneau la interviuri (toate fiind selectate doar de genul feminin), dar pentru a trece de perioada de adaptare la locul nou de muncă, a luat în vedere că este persoană de o altă

naționalitate, care nu cunoaște specificul local al populației, că vine din alte domenii de activitate din România precum construcții, inginerie ș.a.; cu atât mai mult, urmare a comunicării lor au ajuns la înțelegere de respect reciproc și chiar scuze din partea dumnealui față de ea.

A indicat că, fiind prima și unica angajată a entității de la data angajării, 17 februarie 2025**,** Compania era nou-creată din decembrie 2024, iar administratorul avea sediul în România, făcând navete doar pentru a participa uneori la interviuri, următorul lucrător fiind angajat pe 03 martie 2025, în toată perioada aceasta, și până la ultima zi de muncă inclusiv, a avut în responsabilitatea sa: -oficiu (fiindu-i transmise cheile), de care avea grijă, întâlnea curierii care veneau pe adresă, oferea acces la lucrătorii serviciilor locative la necesitate, deoarece se află într-un bloc locativ (verificarea contorului de gaz, pentru lucrări de plombare), la prestatorii de servicii IT care efectuau periodic careva lucrări de mentenanță, iar ea era responsabilă de pe loc.

A specificat că, cu toate acestea funcția reclamantei nu presupune atribuții administrative.

De asemenea a relatat că, a venit cu inițiativa către administrator de a acorda suport în proces de recrutare pentru companie, deși verbal nu era pus în obligația sa; anterior administratorul se ocupa personal de anunțuri de angajare, de desfășurarea interviurilor la telefon cu sosirea în acest sens periodic în Republica Moldova; ulterior a primit în sarcină și recrutarea personalului pentru companiile dumnealui din România.

Astfel, a comunicat că, în lipsa unei strategii, unei structuri bine definite, a inițiat procesul de recrutare a personalului necesar în SRL „Pro Consult Audit Expert”, dar cu coordonare strictă cu administratorul, care indica când și ce poziții urmează a fi suplinite, aceasta se referă și la recrutarea pentru România.

La fel, a indicat că, a venit cu propunere de revizuire a anunțurilor plasate anterior de către administrator pe site-ul Delucru.md, care nu corespundeau standardelor din domeniu și nu erau atractive din punct de vedere al pieții muncii din Republica Moldova (pentru contabil, contabil-sef, Asistent administrativ), a elaborat personal anunțuri noi pentru poziția de contabil-sef, contabil, asistent-contabil, director- adjunct și asistent executiv). Anunțurile elaborate de ea au fost aprobate din start și plasate.

A inițiat și a desfășurat, în coordonare strictă cu administratorul, interviurile cu candidații pentru locurile vacante (apeluri telefonice de la nr de telefon personal, mesaje redactate și expediate, până la transmiterea în gestiune a cartelei cu nr. de telefon de serviciu, dar pusă în continuare în situația de a utiliza pe perioada de activitate aparatul de telefon personal, desfășurarea interviurilor pe e-mail, pe telefon, în oficiu în prezența și în lipsa administratorului), completarea chestionărilor candidaților, deși toate acestea nu erau prevăzute inițial ca obligațiile sale de serviciu, anunțate verbal.

Procesul de recrutare era foarte activ și lua majoritatea timpului din ziua de lucru, ținând cont că recrutarea avea loc pentru mai multe poziții din Republica Moldova cât și unele poziții pentru România.

A evidențiat că, pentru a ridica vizibilitatea companiei, a venit cu inițiativa, care a fost acceptată de Marius Mihai, de a lărgi posibilitățile de căutare de personal și a deschis personal profilul companiei pe încă un site de job-uri, precum Rabota.md, astfel,

anunțurile de angajare le plasa deja pe 2 site-uri de job-uri, pe rețele de socializare în grupe specializate în contabilitate și resurse umane de pe profilul său personal.

A comunicat că, oficiul rămânea fără femeie de serviciu, chestii elementare le făcea ea fiind unica în oficiu, iar careva încercări a dumnealui de a se înțelege cu persoane în acest sens au eșuat, a fost rugată de Marius Mihai să găsesc o doamnă de serviciu, care să activeze prin apropiere, ceea ce și a făcut urmare a vizitei sale la Ministerul muncii, unde, urmare a comunicării cu personalul administrativ de acolo a identificat persoana, a negociat condițiile de muncă și ulterior a fost încadrată în activitate.

A făcut analiza detaliată scrisă a condițiilor de muncă în cadrul oficiului de pe șos. Hâncești 22A ap. 1 pentru potențiali angajați (lipse de obiecte de prima necesitate, securitatea personalului (se planifica în mare parte femei că administratorul insista la ușa descuiată pe toată ziua de lucru), a luat în vedere neajunsurile în organizarea oficiului care puteau să se reflecte negativ asupra activității de prestare a serviciilor de consultanță, venind din cele din urmă cu propuneri constructive către administrator pentru a le elimina, deși aceasta la fel nu intra în obligațiile sale.

A mai invocat că, la propunerea dlui Marius Mihai, în contextul inițierii în timpul apropiat a activității companiei, a început să studieze deja contractul civil elaborat de juristul dumnealui din Republica Moldova cu privire la consultanță în resurse umane, care urma să fie implementat în lucrul cu clienții, ea fiind cu experință în domeniu, având studii relevante și experiență în instanțe de judecată, l-a analizat amănunțit, a depistat unele lacune de ordin organizatoric și de risc pentru Prestator, și a venit în scris cu propuneri de îmbunătățire, cu idei concrete și de minimalizare a riscurilor din partea beneficiarilor. Obiecțiile și sugestiile ei către administrator au fost acceptate cu succes de către acesta, drept confirmare au fost transmise către jurist pentru implementare.

În perioada scurtă de activitate a sa a reușit să propună spre utilizare model de cerere de angajare care să excludă din nou riscurile pentru angajator (ea personal nu a completat cererea de angajare, că nu este obligatorie după lege, si informații de bază nu au fost precizate de la ea la angajare deși era necesar), să elaboreze model de Ordin de angajare nou care, spre deosebire de cel utilizat la angajarea sa, să fie mai complet și corect din punct de vedere juridic, deoarece în ordinul de angajare al său lipseau date importante pentru raportare contabilă către Serviciul Fiscal precum codul funcției incorect, denumirea eronată a poziției contrar Codului ocupațiilor al Republicii Moldova, lipsea specificarea locului de muncă de baza sau prin cumul, care la fel la raportare fiscală este un element important, și influențează la calculul salarial. Toate modelele propuse au fost acceptate de către administrator și implementate, persoana recrutată și angajată din 03 martie 2025, cu aportul său, asistenta contabilului, a fost documentată cu cererea si ordin de angajare elaborate de ea.

A relatat că, la angajare recomanda și consulta administratorul despre alegerea corectă a funcțiilor în raport cu atribuții conform CORM (Codului ocupațiilor). Administratorul pe parcursul colaborării cu ea confirma profesionalismul său, și prin dialog constructiv, găseau soluții necesare în interesul administrației.

În lipsa administratorului, care avea sediul în România, în caz de probleme tehnice apărute despre care îl anunța, la solicitările dumnealui și în coordonare strictă, se implica

în probleme IT, or cu serverul, or cu nefuncționalitatea programelor de PC (Windows, Excel), care până la urmă nu le rezolva, deoarece nu avea încheiat contractul de prestări servicii de mentenanță în acest sens. Aceste probleme, evident creau bariere în activitatea sa zilnică, inclusiv și a colegei sale, asistenta contabilă, angajată din 03 martie 2025. Sarcinile date nu aveau tangență cu funcția exercitată, dar căutau soluții să le rezolve.

A menționat că, în lipsa de acțiuni din partea administratorului, care încerca și în acest caz să facă economii, ea venea cu soluții, care se acceptau de Marius Mihai, pentru înlăturarea problemelor tehnice: a găsit ea specialist IT, Banuh Alexandru, care de la distanță a rezolvat problema cu serverul, și în final nu a fost nici remunerat; dar cu programele PC se adresa la fiica sa, angajata companiei IT, care de la distanță le rezolva gratuit pentru calculatorul la care lucra reclamanta și acela a colegei sale, care s-a confruntat la fel cu probleme tehnice.

A specificat că, în astfel de condiții de muncă, în lipsa unor condiții organizatorice, tehnice și de planificare a activității la nivel de companie, lipsă vădită de business-plan, acțiuni de marketing ș.a. într-o perioadă sensibilă de start-up, care cere atenție și abordare deosebită, când la oficiu într-o altă țară decât cea de reședință a administratorului activează o singură persoană pe cont propriu la capitolul independență, responsabilitate, disciplină și dorință de a acorda suport maxim în activitate, ea a reușit în perioada 17 februarie 2025 – 12 martie 2025, mai puțin de o lună calendaristică, pe lângă cele menționate mai sus, să:

-organizeze și să desfășoare procesele de recrutare pentru 4 poziții în paralel, dintre care una (asistent executiv) era pentru compania dlui Marius Mihai din România, deși aici la fel nu era obligată să fac acest lucru, fiind angajată la compania din Republica Moldova;

-sistematizeze informația electronică în PC transmisă de pe e-mail din România de la una din companiile dumnealui, recepționată haotic pe e-mail, pe WhatsApp de la dumnealui, de la secretara dumnealui de la o companie din România, relevantă doar pieții muncii din România, iar actele acumulate pe masă pe suport de hârtie până la angajarea sa din decembrie 2024 a sistematizat prin mape;

- studieze la inițiativa sa legislația muncii și practicile din România pe lângă legislația Republicii Moldova, administratorul verbal a informat-o despre implicarea sa în calitate de specialist la resurse umane în acordarea consultanței persoanelor juridice din ambele țări în domeniul implementării normelor legale din domeniul raporturilor de muncă, realizării tuturor proceselor legate de resurse umane în cadrul entităților-clienți din România și din Republica Moldova, inclusiv și în cadrul SRL „Pro Consult Audit Expert”, unde era angajată;

-elaboreze și să prezinte spre aprobare, iarăși în lipsa unei strategii clare, statele de personal, deși activitatea companiei este din decembrie 2024, acest act important lipsea;

- intervină cu suport când apăreau situații de problemă curente de domeniul juridic/contabil, fiind angajată ca simplu specialist în resurse umane a găsit norme juridice relevante soluționării problemei de consultare a administratorului și a asistentului contabil cu privire la evidența/raportarea persoanelor fizice nerezidenți când aveau bariere în raportări contabile;

- să ducă corespondența, la indicația dlui Marius Mihai între compania SRL „Pro Consult Audit Expert” și banca comerciala la care se deservea compania, chiar dacă ea nu a avut aceasta atribuție, în coordonare cu dumnealui la fel se ocupa de alte întrebări legate de bancă (deschiderea cardului bancar, tichete de masa);

A relatat că, cele enumerate mai sus au fost desfășurate într-o perioadă scurtă, reiterează, 17 februarie 2025- 12 martie 2025 chiar și în condiții de lipsa de personal, a proceselor de lucru nedeterminate, a planurilor de activitate și strategii, omiterea raportărilor la fisc a tranzacțiilor efectuate din decembrie 2024 (de împrumut, financiare în lipsa unei evidențe contabile) în lipsa contabilului șef, al cărui atribuții, conform legislației naționale, Marius Mihai urma să le execute, dar nu avea expertiză necesară.

Astfel, chiar și în aceste condiții a încercat să ducă o activitate decentă și cu demnitate profesională, iar inițiativele sale au fost apreciate chiar de administrator Marius Mihai. A fost devotată lucrului, responsabilă de ceea ce și-a asumat și cu ardoare de a acorda suport administratorului în activitatea inițiată, luând în considerație că nu cunoaște bine piața muncii din Republica Moldova și specificul național.

A evidențiat că, la data de 11 martie 2025 a avut o comunicare de serviciu obișnuită cu administratorul pe email (a elaborat proiectul statelor de personal și a transmis spre propuneri) și paralel pe aplicația WhatsApp, a discutat ca de obicei, întrebări de lucru, și având în vedere că se apropia deja mijlocul lunii martie, a întrebat în scris administratorul despre salariul pentru luna februarie 2025, când va fi achitat, la ce a reacționat neadecvat. Cum a reiterat inițial, norma ambigue din contractul de muncă cu privire la data achitării salariului impune la cel puțin precizare, si până la urmă este un drept al salariatului să fie informat despre data achitării salariului daca aceasta nu este prevăzută expres în contractul individual de muncă. A primit un răspuns categoric, dar a sugerat să revină ulterior la acest subiect, acceptând tacit condiția impusă. La care a primit un mesaj care, la prima vedere, nu avea nicio legătură cu discuția pe temele abordate pe lucru, precum „Veți primi mâine notificare”. Rugămintea sa să-i explice despre ce notificare este vorba a fost ignorată.

La data de 12 martie 2025, la ora 08:46 dimineața, în drum spre serviciu, a primit pe aplicația WhatsApp de pe un număr de telefon românesc, nici nu de la administrator, dar de la secretara dumnealui angajată la o altă companie din România și care nu avea statut de angajata la acel moment la SRL „Pro Consult Audit Expert”, 2 documente:

1.Notificarea nr. 1 din 12 martie 2025 cu privire la încetarea raporturilor de muncă cu SRL „Pro Consult Audit Expert” ca urmare a faptului că nu a trecut perioada de probă;

2.Ordin nr.2 din data de 12 martie 2025 cu privire la concediere, întemeiat pe art. 63 alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova, precum că salariatul, adică ea, nu a corespuns cerințelor postului pe durata perioadei de probă.

A informat că, toată activitatea sa în cadrul companiei a avut drept rezultat lipsa de transparență față de ea ca salariat, încălcarea principiului de echitate prin încetarea raporturilor de muncă unilateral, din inițiativa angajatorului, în lipsa temeiului legal și real, care și-a întemeiat acțiunile de rea-credință pe prevederile art. 63 Rezultatul perioadei de probă**,** care stipulează despre faptul că în cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, acest lucru se constată în ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea)

cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator pînă la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de eliberare din serviciu. Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanța de judecată, ceea ce și era impusă de situație având în vedere multiplele încălcări de legislație depistate în acțiunile angajatorului.

Urmare a muncii productive în perioada sa de activitate SRL „Pro Consult Audit Expert", cu rezultate vădite, a fost surprinsă de acțiunile administratorului Marius Mihai, având în vedere că a avut o colaborare productivă din partea ei, chiar dacă nu erau create încă toate condițiile de muncă, nu era o strategie elaborată de activitate și planul de acțiuni după care să acționeze, nu era baza de clienți din Republica Moldova, cu atât mai mult că prin inițiativa sa au fost implementate în comun acord cu administratorul mai multe sarcini și s-au făcut realizări eficiente în lipsa expertizei necesare din partea administratorului, cărui i-a acordat suport în toate indicațiile, sarcinile și inițiativele.

Fiind specialistă în domeniul resurselor umane, jurist după specialitate s-a implicat în toate problemele și sarcinile apărute în legătură cu activitatea nu numai a resurselor umane ci și a activității în întregime a companiei, fiind motivată de faptul că e o companie tânără și este nevoie de implicare, ceea ce și a făcut pe parcursul activității sale în perioada 17 februarie – 12 martie 2025.

A indicat că, doar o legătură cauzală a constatat cu evenimentele ce au avut loc pe data de 12 martie 2025 - abordarea de către ea ca specialist în domeniul resurselor umane, și ca simplu salariat, a subiectului de revizuire a condițiilor de achitare a salariului. Chiar și în acest caz s-a expus delicat, fără a înainta pretenții directe sau a pune condiții. Dar și în acest caz salariatul are dreptul să negocieze, chiar și după încheierea Contractului individual de muncă, condițiile acestuia, dar nu să fie impuse unilateral fără negociere prin intimidarea salariatului.

În concluzie, de termenii de achitare a salariului a încercat să discute cu angajatorul la etapa angajării, după încheierea contractului, pe data de 18 februarie 2025, și pe 11 martie 2025.

Deci, concedierea nu s-a bazat în realitate pe rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, invocat de către angajator, Ordinul de concediere nr. 2 din 12 martie 2025 are la bază un temei fictiv, motiv pentru care este ilegal atât de fapt, cât și de drept.

La fel, ține să atragă atenția că administratorul SRL „Pro Consult Audit Expert" a comis acțiuni prin care i-a lezat demnitatea sa personală și profesională care au continuat în acea zi. Aflându-se în stradă la ora 08:47, a aflat despre concedierea sa neîntemeiată, fiind totodată cunăscător al aspectului legal al raporturilor de muncă, s-a prezentat la serviciu, oficiul SRL „Pro Consult Audit Expert" de pe șos. Hâncești 22A, ap. 1, mun. Chișinău, pentru a-și onora obligația de respectare a regimului de lucru în ultima zi a raporturilor de muncă, cum prevede Codul muncii (ultima ziua de încetare a raporturilor de muncă - este zi de lucru).

Necătând la acțiunile ilegale ale administratorului, perioada de probă pretinsă ca nesatisfăcătoare fără motiv întemeiat, doar cu referire la numărul articolului nu și la conținutul faptei juridice, fără comunicare în prealabil, a fost hotărâtă să respecte regimul

de lucru. Urmare a acțiunilor lipsite de transparență și justificare, a decis să depună cererea de concediu neplătit pentru această zi pentru a evita prezența sa în condiții jignitoare și de înjosire a demnității sale profesionale, cu atît mai mult mama ei cu diagnoza oncologică se afla într-o stare gravă, fiind în acea zi spitalizată la spitalul nr. 1 din Chișinău, secția reanimare.

Cererea de concediu neplătit a expediat-o în aceeași zi, la data de 12 martie 2025, la ora 9:36 pe email către Marius Mihai, fiind ignorată, contrar prevederilor art. 120 din Codul muncii, care prevede dreptul salariatului la concediu neplătit, astfel, ca angajat responsabil, în lipsa aprobării nu a părăsit locul de muncă pentru a exclude riscul interpretării acestui fapt ca lipsa nemotivată, fapt despre care a informat administratorul si jurista companiei printr-un alt e-mail.

A indicat că, la ora 11:55 a adresat un email de concretizare adresaților menționați mai sus, precum ziua de 12 martie 2025, se consideră ultima zi de lucru, și drept urmare, a perfectat tabelul de pontaj pentru luna deja martie pentru perioada de activitate 01-12 martie 2025 inclusiv, care este transmis pe email către asistenta contabilului, dna Aurelia Iurașco și administrator. Prin același email a solicitat dnei juristă, Liubovi Leașeva, prestator de servicii juridice, să atragă atenția administratorului că concedierea sa deși este întemeiată pe norma legală, nu corespunde realității, și declararea în actele de concediere despre necorespunderea din punct de vedere profesional în perioada de probă prezintă declarații false, care nu corespund realității, prin ce a fost lezată demnitatea sa profesională, și prevede dreptul salariatului de a-și apăra interesele în instanță de judecată.

La fel, le-a atras atenția la prevederilor art. 143 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, care prevede achitarea imediată, în aceeași zi, a datoriilor salariale. La acel moment a presupus riscuri noi de la angajator fără demnitate profesională.

La ora 13:41, ca răspuns la adresările sale din acea zi (12 martie 2025), jurista companiei, Liubovi Leașeva a susținut prin răspuns la e-mail dreptul angajatorului de a lua decizia de concediere în temeiul art. 63 alin. (2) din Codul muncii fără argumentări. Totodată, a reiterat că în acea zi, pe 12 martie 2025 raporturile de muncă au încetat și nu mai există, și despre aceasta i s-a adus la cunoștință până la ziua de muncă, adică cu câteva minute înainte de ziua de lucru.

Astfel, consideră reclamanta că, prin declarația făcută de către juristă, aceasta a interpretat greșit norma legală, or, spre deosebire de raporturi civile unde ziua rezolvirii este și ziua încetării raportului juridic (Codul Civil), în Codul muncii ziua încetării raporturilor de muncă reprezintă ultima zi de muncă, lucrată integral, în regim obișnuit de muncă cu remunerarea respectivă. Este o garanție din partea legiuitorului la muncă și, totodată obligația salariatului care trebuie respectată.

Jurista, reprezentanta administratorul, a tensionat și mai mult situația și prin acest email și a interpretat prezența sa la serviciu într-un mod eronat și contrar normei dreptului muncii, ca „intruziune în activitatea întreprinderii SRL „Pro Consult Audit Expert” și în numele administratorului a obligat-o să părăsesc oficiul, astfel repetat a fost lipsită de dreptul la muncă, deși prezența sa era nu altceva decât o obligativitate impusă de norma legală pentru ultima zi a raporturilor de muncă, care trebuia să fie remunerată.

Astfel a fost privată ilegal nu numai de dreptul de a munci, a fost concediată ilegal, contrar temeiurilor prevăzute de Codul muncii, urmare a declarațiilor false din acte de concediere precum necorespunderea cerințelor postului în lipsa unei fișe de post, dar și impusă să părăsesc locul de muncă în ultima zi a raporturilor de muncă într-o manieră agresivă și de șantaj.

Procedura prealabilă privind concedierea sa nu era posibilă din motiv de necunoștință de cauză despre intenția angajatorului, lipsa de transparență, care a avut loc de fapt urmare a scopurilor personale de rea credință și răfuială personală ce nu ține de activitatea profesională. Cu atât mai mult a fost forțată să părăsesc locul său de muncă în ziua concedierii, în ultima zi a raporturilor de muncă.

A menționat că, toate aceste ilegalități se desfășurau într-o perioadă foarte grea pentru ea și familia sa, în ziua concedierii sale ilegale, 12 martie 2025, mama sa, grav bolnavă a fost spitalizată de urgență la secție reanimare, unde și a petrecut restul zilei de concediere, iar pe 14 martie 2025 a decedat.

Concediată ilegal, într-o stare morală gravă, a rămas fără serviciu și sursă de existență, având copil minor la întreținere și activități funerare necesare de întreprins. După suferințe morale și deja fizice era nevoită să se adreseze la medic după o asistență medicală neurologică.

Atrage atenția că, nici în ziua concedierii sale, și nici în următoarea zi, angajatorul nu și-a onorat obligațiile pecuniare față de ea ce ține de drepturile sale salariale. Conform tabelului de pontaj, expediat pe e-mail-urile de serviciu către asistenta contabilului și către administratorul companiei în legătură cu concedierea sa, ultimii aveau temei de calcul la data de 12 martie 2025.

Astfel, suma datorată de SRL „Pro Consult Audit Expert” era de 17876,42 lei brut la acel moment, unde: a) salariul pentru luna februarie (perioada 17-28 februarie 2025), 10 zile lucrătoare (norma de zile pentru februarie fiind 20 de zile lucrătoare), constituia sumă brut de 9197,00 lei; b) salariul pentru luna martie (01 – 12 martie 2025), 8 zile lucrătoare (norma de zile pentru martie 21 de zile lucrătoare), în sumă brut 7007, 24 lei; c) compensația de concediu anual nefolosit — 2 zile calendaristice, conform calculului contabil (în temeiul alin. (1) art. 119 al Codului muncii, în total urmau să fie achitate în jur la 1672,18 lei.

La data de 20 martie 2025, având în vedere concedierea ilegală și neachitarea pentru munca prestată pentru toată perioada de activitate, angajatorul repetat încălcând norma legală cu rea credință, a înregistrat petiția la Inspectoratul de stat al muncii în acest sens.

Urmare a confirmării din partea organului de competență a încălcărilor depistate la angajator și stabilirii termenului limită pentru executarea obligațiilor până la 09 mai 2025, ultimul a făcut tergiversat următoarele transferuri salariale, în sumă totală net de 6770,51 lei: -pe data de 22 aprilie 2025 - suma de 5148,86 lei, - pe data de 02 mai 2025 — suma de 1621,65 tei, fără ca ea să cunoască dacă s-au respectat obligațiile față de stat privind asigurarea medicală și socială conform contractului individual de muncă.

Astfel, având în vedere achitările sumelor menționate mai sus, restanța pentru perioada de activitate 17 februarie 2025 – 12 martie 2025 și compensația concediului anual nefolosit, constituie suma de 7544,93 lei net.

La data de 03 iunie 2025 a adresat un e-mail către administrator, prin care a solicitat descifrarea sumelor achitate în contextul pretențiilor sale pecuniare față de ultimul, și care nu au fost acoperite, dar până la data înaintării cererii de chemare în judecată răspuns nu a primit.

Respectiv, concedierea sa a avut loc ilegal și într-un mod abuziv prin mușamalizarea motivelor reale personale ale angajatorului, care nu prezentau temei legal conform Codului muncii, cu falsificarea datelor despre motivul concedierii precum nu corespunde cerințelor postului (în lipsa fișei de post) și a rezultatelor perioadei de probă prezentate fals ca nesatisfacătoare, deși obiecții referitor la capacitățile profesionale și la modul de îndeplinire a sarcinilor de serviciu, nu a avut și nu a formulat, cu neonorarea obligațiilor angajatorului de remunerare a muncii salariatului, în ansamblu prezintă un model de angajator nedemn, care acționează contrar legii Republicii Moldova, în scopuri personale mercantile, ignorând garanțiile legiuitorului prevăzute pentru salariați și raporturi de muncă echitabile.

A menționat că, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanță de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea concedierii și să indice temeiurile acțiunilor sale.

Reclamanta a concretizat că, prin Ordinul nr. 2 din 12 martie 2025 s-a dispus încetarea contractului individual de muncă nr. l din 13 februarie 2025, încheiat cu ea, începând cu 12 martie 2025, în baza art. 63 alin. (2) din Codul muncii, însă acest articol nu prezintă temei de concediere, doar art. 86 alin. (1) lit. a) din Codul muncii prevede concedierea, adică desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată în mai multe cazuri, între care lit. a) rezultatul nesatisfacător al perioadei de probă (art.63 alin.(2)).

A remarcat că, în contextul art. 63 alin. (2) din Codul muncii, deși angajatorul are dreptul să nu motiveze decizia sa, angajatorul trebuie totuși să constate faptul rezultatului nesatisfacător al perioadei de probă. Acesta fiind un mecanism menit de a proteja salariatul de abuzuri din partea angajatorului. Legiuitorul nu a instituit, prin art. 63 alin. (2) din Codul muncii, un drept absolut al angajatorului de a desface contractul individual de muncă pentru orice motiv, principalul ca să fie înăuntrul perioadei de probă, însă angajatorul demonstrează opusul prin acțiunile sale, folosindu-se de perioada de probă deschisă.

A indicat că, probele prezentate în anexă confirmă faptul că, toată activitatea sa în cadrul SRL „Pro Consult Audit Expert”, apriori nu conține elemente negative și rezultate nesatisfăcătoare a muncii sale, cu atât mai mult munca sa a fost în colaborare permanentă cu administratorul, care aproba toate acțiunile sale și chiar majoritatea erau apreciate de către ultimul. Pe perioada activității sale nu au parvenit careva pertenții sau obiecții cu privire la sarcinile executate, fapt ce la fel se confirmă prin probe.

A mai comunicat că, fișa de post pentru poziția ocupată nu i s-a oferit spre cunoștință. Referirea pârâtului la art. 63 alin. (2) al Codului muncii, care prevede în sine rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, contravine motivului de concediere menționat în Ordin de concediere precum „necorespunderea cerințelor postului în perioada de probă”, dar fișa postului, care să includă cerințele acestuia, este lipsă.

Totodată reclamanta consideră că prin acțiunile și inacțiunile sale, pârâtul a încălcat și alte norme legale.

În temeiul art. 1, 5, 9 alin. (1), 10 alin. (2), 49 alin. (1), 81 alin. (1), 145, 330 alin. (1) lit. f), (2), 89 alin. (2), 143 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, solicită, constatarea ca ilegală a concedierii sale din funcția de specialistă în domeniul resurselor umane și de personal din cadrul SRL „Pro Consult Audit Expert", anularea Ordinului nr. 2 din 12 martie 2025 cu privire la concedierea sa din funcția de specialistă în domeniul resurselor umane și de personal din cadrul SRL „Pro Consult Audit Expert" și a notificării nr. 1 din 12 martie 2025 despre încetarea raporturilor de muncă, restabilirea sa în funcția de specialistă în domeniul resurselor umane și de personal în cadrul SRL „Pro Consult Audit Expert", încasarea din contul SRL „Pro Consult Audit Expert" în beneficiul sau a salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, începând cu 13 martie 2025 și până la data emiterii hotărîrii de judecată definitive, având în vedere salariul lunar de 18394,00 lei brut și a indemnizației de concediu nefolosit pentru această perioadă în număr de zile proporțional calculat din 13 martie 2025 până la data emiterii hotărârii judecătorești, încasarea sumei de 7544,93 lei în calitate de datorii salariale și indemnizației de concediu pentru 2 zile calendaristice pentru perioada de activitate 17 februarie 2025 – 12 martie 2025, încasarea penalității pentru reținerea achitării: - primei părți a salariului în sumă de 5148,86 lei net cu întârziere de 40 de zile calendaristice în mărime de 617,86 lei net; - a părții a doua a salariului în sumă de 1621,65 lei net cu întârziere de 50 de zile calendaristice în mărime de 243, 24 lei net;- părții restante a salariului de 7544,93 lei net cu întârziere până la data luării hotărârii de către instanța de judecată, - salariului ratat pentru perioada lipsei forțate de la locul de muncă, de la 13 martie 2025 până la data luării hotărârii de către instanța de judecată și încasarea prejudiciului moral cauzat în legătură cu limitarea dreptului la muncă și la sursa de existență stabilă, în mărime de 100000 lei.

În ședința de judecată, Oxana Ciobanu a susținut motivele de fapt și de drept indicate în cererea de chemare în judecată și a solicitat admiterea acesteia. În acest sens, a menționat că angajatorul a emis ordinul de concediere ilegal, or, acesta este emis în temeiul art. 63 alin. (2) din Codul muncii, care nu prevede încetarea raporturilor de muncă, acest temei este indicat la art. 86 din Codul muncii. La fel, a specificat că, la momentul semnării contractului individual de muncă nu i-a fost prezentată fișa postului, însă i-au fost aduse la cunoștință verbal de către administrator atribuțiile sale. A mai indicat că, ilegalitatea ordinului de concediere rezultă și din faptul că, deși art. 63 din Codul muncii nu prevede ca angajatorul să motiveze decizia sa, totuși acesta trebuie să constate faptul rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă. Or, nu există nicio dovadă că angajatorul nu era satisfăcut de rezultatele muncii sale pe perioada de probă. Astfel, consideră că a fost ilegal eliberată din funcție, iar atât ordinul de concediere cât și notificarea sunt ilegale. Prin urmare, consideră că urmează a fi restabilită în funcție și încasat salariul pentru perioada absenței forțate de la lucru. Totodată a menționat că, pe lângă faptul că a fost concediată ilegal nu i-a fost achitat nici salariul conform legii, or au fost efectuate transferurile unor sume de bani doar după adresarea sa către Inspectoratul de stat al muncii, însă cum au fost calculate aceste sume nu i-a fost explicat. Astfel

solicită să fie încasat salariul pentru munca prestată. La fel, a indicat că, solicită și încasarea penalităților având în vedere că salariul nu i-a fost achitat după cum stabilește legea. A solicitat și repararea prejudiciului moral, dat fiind faptul că i-a fost limitat dreptul la muncă și la unica sursă de existență.

Reprezentantul reclamantei, Dionisie Ciobanu a susținut cererea de chemare în judecată și a solicitat admiterea integrală a acesteia.

În ședința de judecată pârâtul SRL„ Pro Consul Audit Expert”, nu s-a prezentat, deși a fost înștiințat legal (f.d.124), nu a comunicat instanței motivul neprezentării și nu a înaintat cereri de amânare sau examinare a cauzei în lipsă, astfel că instanța în temeiul art. 206 alin. (3) din Cod de procedură civilă a dispus examinarea cauzei în lipsa acestuia.

Audiind explicațiile participanților la proces, studiind materialele cauzei întru dovedirea celor invocate și raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează spața, instanța de judecată consideră necesar de a admite parțial cererea de chemare în judecată, din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 117 alin. (1) din Codul de procedură civilă, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile și obiecțiile părților, precum și altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei.

În conformitate cu art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

Potrivit 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, în conformitate cu art. 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În corespundere cu art. 239 din Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanța și pe probele cercetate în ședință de judecată.

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

Din materialele cauzei s-a constatat cu certitudine că, la 13 februarie 2025 a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 1/2025 între SRL „Pro Consul Audit Expert” în calitate de angajator și Oxana Ciobanu în calitate de salariat (f.d.11-13).

Conform pct. 1.2 din contract, salariatul Oxana Ciobanu a fost angajată în funcția de specialist/specialistă în domeniul resurselor umane și de personal (CORM 2423).

Totodată, potrivit pct. 1.8 din contractul individual de muncă nr. 1/2025 din 13 februarie 2025, s-a stabilit că, contractul este încheiat pe o durată nedeterminată, salariatul urmând să înceapă activitatea de la 17 februarie 2025, iar în pct. 2.1 s-a stabilit salariatului o perioadă de probă cu durată de 3 luni.

Prin notificarea nr. 1 din 12 martie 2025 angajatorul SRL „Pro Consul Audit Expert" a adus la cunoștință salariatului Oxana Ciobanu în conformitate cu prevederile art. 63 alin. (2) din Codul muncii, încetarea raporturilor de muncă în cadrul societății, începând cu data de 12 martie 2025, ca urmare a faptului că nu a trecut perioada de probă (f.d.77).

Prin ordinul nr. 2 din 12 martie 2025 cu privire la concediere, s-a dispus încetarea contractului individual de muncă nr. 1 din 13 februarie 2025 a dnei Oxana Ciobanu angajată în funcția de specialist/specialistă în domeniul resurselor umane și de personal conform art. 63 alin. (2) din Codul muncii, începând cu data de 12 martie 2025, pe motivul necorespunderii cerințelor postului în perioada de probă (f.d. 78).

Conform materialului probator, la 12 martie 2025 Oxana Ciobanu a adresat prin intermediul poștei electronice administratorului SRL „Pro Consult Audit Expert", Marius Mihai cerere prin care a solicitat acordarea zilei de 12 martie 2025 drept zi de concediu neplătit din motive personale (f.d.79)

Tot din actele cauzei rezultă că, la 12 martie 2025 Oxana Ciobanu, nerecepționând nici un răspuns la cererea adresată, a remis în adresa SRL „Pro Consul Audit Expres" prin intermediul poștei electronice, mesaj prin care a adus la cunoștința angajatorului că data de 12 martie 2025 este ultima zi de lucru și totodată a remis tabelul cu pontaj (f.d.82)

Conform răspunsului reprezentantului SRL „Pro Consult Audit Expert" din 12 martie 2025 expediat pe poșta electronică în adresa Oxanei Ciobanu s-a comunicat că, angajatorul are dreptul de a adopta decizii de concediere în baza prevederilor art. 63 alin. (2) din Codul muncii, fără o argumentare suplimentară. Totodată s-a menționat că, în ordinul cu privire la concediere nr. 2 din 12 martie 2025 s-a indicat expres încetarea relațiilor de muncă începând cu 12 martie 2025, ce presupune că, în data de 12 martie 2025 relațiile între părți nu mai există. La fel s-a indicat că plata salariului va fi efectuată de către angajator pentru zilele lucrate (f.d.82).

La fel din materialele cauzei, instanța reține că, Oxana Ciobanu la 20 martie 2025 s-a adresat Inspectoratului de Stat al Muncii cu cerere prin care a solicitat verificarea respectării legislației muncii de către SRL „Pro Consult Audit Expert" în raport cu ea (f.d.84-87).

Prin răspunsul nr. C-423/25 din 15 aprilie 2025 Inspectoratul de Stat al Muncii a comunicat Oxanei Ciobanu următoarele: Ca rezultat al controlului inopinat la 11 aprilie 2025 și din documentele prezentate de către administrația SRL „Pro Consult Audit Expert" s-a stabilit că, Oxana Ciobanu la 13 februarie 2025 a fost angajată conform contractului individual de muncă nr. 1/25 în calitate de specialist în domeniul resurselor umane și de personal. La 12 martie 2025 Oxana Ciobanu a fost concediată conform ordinului nr. 2 din 12 martie 2025 în baza art. 63 alin. (2) din Codul muncii. Ulterior, din documentele prezentate s-a stabilit că, administrația SRL „Pro Consult Audit Expert" admite restanțe la plata salariului pentru perioada 13 februarie 2025-12 martie 2025.

Concomitent, la încetarea contractului individual de muncă nu s-a efectuat compensarea pentru concediul de odihnă anual nefolosit, contrar prevederilor art. 119 alin. (1) din Codul muncii. Totodată la desfacerea contractului individual de muncă, angajatorul nu a achitat sumele cuvenite (salariul) față de Oxana Ciobanu, contrar prevederilor art. 143 alin. (1) din Codul muncii. Drept urmare, pentru aceste încălcări depistate, în privința SRL „Pro Consult Audit Expert" a fost întocmit un proces-verbal cu privire de control, prin care s-a constatat contravenția prevăzută în art. 57 alin. (1) din Codul contravențional, cu prescripția de a calcula și achita salariul pentru perioada de activitate a Oxanei Ciobanu (inclusiv compensarea zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite), în termen de până la 09 mai 2025, (f.d.89-90).

Din explicațiile reclamantei cât și din actelor cauzei rezultă că, la 22 aprilie 2025 la contul de card al Oxanei Ciobanu a fost efectuat un transfer cu destinația „transfer salariu" în mărime de 5148, 86 (f.d.92), iar la 02 mai 2025 în mărime de 1621, 65 lei (f.d.93).

Astfel, Oxana Ciobanu nefiind de acord cu acțiunile pârâtului, a înaintat prezenta cerere de chemare în judecată prin care a solicitat constatarea ilegală a concedierii, anularea ordinului nr. 2 din 12 martie 2025 cu privire la concediere, a notificării nr. 1 din 12 martie 2025, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, încasarea datoriei salariale și a indemnizației de concediu, a penalităților și repararea prejudiciului moral.

Conform art.5 lit. a) Codul muncii, unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reiese din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, este libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei.

Potrivit art.6 alin.(1)-(3) Codul muncii, libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale. Nimeni, pe toată durata vieţii sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

La caz, instanța reține că, legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții și, la fel, stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă.

Conform art. 45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

În acest sens, instanța reiterează că la 13 februarie 2025 între SRL „Pro Consult Audit Expert", în calitate de angajator, și Oxana Ciobanu a fost încheiat contractul

individual de muncă nr. 1/2025, pe perioadă nedeterminată, cu stabilirea unui termen de probă de 3 luni. (11-13).

Totodată, potrivit art. 49 alin. (1) lit. m) al Codului muncii, conţinutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părţilor, ţinîndu-se cont de prevederile legislaţiei în vigoare, şi include: după caz, perioada de probă.

Instanța constată că, condițiile esențiale ale actului juridic enunțat au fost stabilite în mod expres și materializate prin consimțământul bilateral al părților.

În particular, părțile contractante au stabilit termenul de probă de 3 luni, reieșind din pct. 2.1 din contractul individual de muncă nr. 1/2025.

Conform art. 81 alin. (1) lit. b) Codul muncii contractul individual de muncă poate înceta la inițiativa uneia dintre părți (art.85 şi 86).

Din conținutul art.86 alin.(1) lit. a) Codul muncii, rezultă că, concedierea - desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată, se admite pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2).

În această ordine de idei, potrivit art.63 alin.(2) Codul muncii, în cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, acest lucru se constată în ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator pînă la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizaţiei de eliberare din serviciu. Angajatorul nu are obligaţia să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanţa de judecată.

În conformitate cu prevederile art.60 Codul muncii, pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 6 luni. În cazul angajării muncitorilor necalificaţi, perioada de probă se stabileşte ca excepţie şi nu poate depăşi 30 de zile calendaristice. (2) În perioada de probă nu se include perioada aflării salariatului în concediu medical şi alte perioade în care el a absentat de la lucru din motive întemeiate, confirmate documentar. (3) Clauza privind perioada de probă trebuie să fie prevăzută în contractul individual de muncă. În lipsa unei astfel de clauze, se consideră că salariatul a fost angajat fără perioadă de probă. (4) Pe parcursul perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile şi îndeplineşte obligaţiile prevăzute de legislaţia muncii, de regulamentul intern al unităţii, de contractul colectiv şi de cel individual de muncă. (5) Pe durata contractului individual de muncă nu poate fi stabilită decît o singură perioadă de probă.

Rezumând din normele enunțate supra, instanța de judecată menționează că, aprecierea aptitudinilor profesionale și individuale ale salariatului este atribuția exclusivă a angajatorului.

Astfel, dacă pe parcursul perioadei de probă salariatul nu a convins angajatorul că este competent pentru postul respectiv de muncă, angajatorul dispune de dreptul de a-l concedia pentru rezultatul nesatisfăcător pe care l-a avut în perioada de probă.

Prin urmare, dacă pe parcursul perioadei de probă angajatorul decide că salariatul nu este apt a îndeplini munca încredințată, atunci acesta dispune de dreptul de a-l concedia pe salariat în baza rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă.

Potrivit prevederilor legale angajatorul nu este ținut la preavizarea salariatului despre concediere în legătură cu rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

Din punct de vedere temporal, concedierea se poate realiza doar în cadrul termenului perioadei de probă.

Prin urmare, angajatorul poate să-l concedieze pe salariat și la câteva zile după angajarea sa sau o poate face către sfârșitul acestei perioade, în dependență de faptul când angajatorul și-a format opinia privind capacitățile profesionale și individuale ale salariatului.

Concedierea salariatului se dispune prin ordinul angajatorului, care urmează a fi adus la cunoștința salariatului. Ordinul de concediere urmează să îndeplinească toate condițiile prevăzute de lege pentru întocmirea acestuia. Concedierea în baza acestui temei nu dă dreptul salariatului la plata indemnizației de concediere, dar acesta are dreptul la plata integrală a salariului pentru timpul de muncă efectiv muncit.

Salariatul care a fost concediat pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă în cazul în care nu este de acord cu o asemenea concediere are dreptul de a contesta ordinul de concediere în instanța de judecată. Termenul de depunere a cererii de chemare în judecată este de trei luni de zile de la data la care salariatul a aflat sau trebuia să afle despre concedierea sa.

Astfel, având în vedere că prin prezenta acțiune se solicit anularea ordinului de concediere în temeiul art. 63 alin. (2) din Codul muncii, instanța de judecată urmează să verifice temeinicia concedierii salariatului prin prisma întrunirii următoarelor condiții, și anume: 1. dacă clauza privind perioada de probă a fost prevăzută în contractul individual de muncă, și 2. dacă concedierea salariatului s-a făcut de către angajator până la expirarea perioadei de probă.

În acest sens, instanța reține că, din copia contractul individual de muncă nr. 1/2025 datat cu 13 februarie 2025 anexat la materialele cauzei, în pct. 1.8 este indicat că acest contract este încheiat pe o perioadă nedeterminată, iar salariatul urmează să înceapă activitatea la data de 17 februarie 2025.

Deci, între părțile litigante s-a inițiat un raport de muncă la 17 februarie 2025, prin urmare perioada de probă prevăzută în contractul individual de muncă (3 luni) expiră la 17 mai 2025.

În aceste circumstanțe se atestă că concedierea la 12 martie 2025 a avut loc în perioada termenului de 3 luni de la data angajării.

Iar, conform ordinului de concediere nr. 2 din 12 martie 2025 s-a constatat că, raporturile de muncă cu Oxana Ciobanu au încetat începând cu data de 12 martie 2025 pe motivul necorespunderii cerințelor postului în perioada de probă.

La caz, argumentele reclamantei precum că ordinul de concediere din 12 martie 2025 este ilegal din motiv că angajatorul nu a indicat temeiul prevăzut la art. 86 alin. (1) lit a) din Codul muncii, care stabilește încetarea raporturilor de muncă, nu pot fi reținute or, în ordinul de concediere angajatorul a indicat expres art. 63 alin. (2) din Codul muncii din care rezultă cert că, în cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, angajatorul emite ordin cu privire la concedierea salariatului, respectiv, legiuitorul în art. 63 Codul muncii a stabilit expres temeiul de drept referitor la concediere.

La fel, urmează a fi respins și raționamentul reclamantei precum că, pe toată perioada de activitate în cadrul SRL „Pro Consult Audit Expert” din partea angajatorului nu au fost pretenții sau obiecții cu privire la sarcinile executate de ea, mai mult a fost apreciată de către reprezentantul angajatorului, ultimul nici nu a constatat faptul rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă, deoarece aprecierea aptitudinilor profesionale ale salariatului supus perioadei de probă este atribuția exclusivă a angajatorului, iar potrivit art. 63 din Codul muncii, acesta nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

Totodată argumentul Oxanei Ciobanu cu privire la faptul că, angajatorul deși a indicat în ordinul de concediere precum că ea nu corespunde cerințelor postului în perioada de probă, nu a prezentat fișa postului, urmează a fi apreciat critic de către instanța de judecată, or din conținutul contratului individual de muncă nr. 2/2025 din 13 februarie 2025 la pct. 1.6 este stipulat expres că, atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului care au fost aduse la cunoștința salariatului până la semnarea contractului, mai mult, însăși reclamanta în cadrul ședinței de judecată a confirmat că la semnarea contractului i-au fost aduse verbal atribuțiile sale.

În conexiunea celor relatate și având în vedere că în contractul individual de muncă a fost inserată în mod expres clauza cu privire la perioada de probă pentru care ambele părți au semnat, iar salariatul a fost concediat în termenul acestei perioade de probă, instanța de judecată nu atestă la caz careva temeiuri de anulare a ordinului de concediere nr. 2 din 12 martie 2025, iar prin urmare, instanța de judecată va respinge pretențiile reclamantei cu privire la *constatarea ilegală a concedierii, anularea notificării nr. 1 din 12 martie 2025 și anularea ordinului de concediere nr. 2 din 12 martie 2025*.

Cu privire la pretenția privind restabilirea în funcție a reclamantului, instanța reține următoarele.

Conform art.89 alin.(1) Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanței de judecată.

Din conținutul normei enunțate supra, rezultă indubitabil că, restabilirea la locul de muncă intervine ca o garanție a salariatului în cazul transferării nelegitime la o altă muncă sau eliberării acestuia din serviciu. Totodată, în cazul tranșării litigiului pe cale judiciară, restabilirea în funcție urmează să se realizeze prin hotărâre a instanței de judecată.

În speță, potrivit motivelor de fapt constatate și temeiurilor de drept aplicabile litigiului, instanța de judecată conchide asupra caracterului neîntemeiat al pretenției inițiale privind anularea ordinului de concediere a Oxanei Ciobanu, motiv pentru care va respinge și pretenția subsecventă privind restabilirea în funcția deținută anterior, or odată cu constatarea caracterului legal al ordinului menționat supra nu există careva temeiuri de admitere a pretențiilor subsecvente înaintate de reclamant.

Referitor la pretenția ce ține de încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, instanța menționează următoarele.

Conform art. 90 alin. (1) lit. a) și b), (2) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este

obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.).

Dat fiind faptul că, instanța de judecată a conchis referitor la legalitatea eliberării reclamantei din funcția anterior deținută, pe cale de consecință, subsidiar, va respinge și pretenția cu privire la încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, ca fiind lipsită de suport legal.

Cu privire la cerința privind încasarea datoriilor salariale și indemnizației de concediu, instanța reține următoarele.

Conform art. 143 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze pînă în ziua eliberării din serviciu – în ziua eliberării;

Potrivit art. 119 alin. (1) din Codul muncii, în caz de suspendare (art.76 lit.e) şi m), art.77 lit.d) şi art.78 alin.(1) lit.a) şi d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

La caz, instanța de judecată reține că, conform pct. 3.4 din contractul individual de muncă nr. 1/2025 din 13 februarie 2025, salariatului i se plătește un salariu de bază (salariu brut) în mărime de 18394, 00 lei moldovenești pentru întregul program de muncă stabilit în pct. 3.1., în condițiile de muncă conform pct.3.2.. La plata salariului angajatorul efectuează calculul și plata impozitelor și contribuțiilor obligatorii aferente asigurării sociale și medicale obligatorii, prevăzute de legislația în vigoare a Republicii Moldova.

Din actele cauzei, precum și în cadrul ședinței de judecată s-a stabilit că, la 22 aprilie 2025 la contul de card al reclamantei Oxana Ciobanu a fost efectuat un transfer cu destinația „transfer salariu” în mărime de 5148, 86 (f.d.92), iar la 02 mai 2025 în mărime de 1621, 65 lei (f.d.93).

Reieșind din cele menționate și având în vedere normele indicate supra, instanța de judecată consideră întemeiată cerința reclamantei cu privire la faptul că, angajatorul a admis restanțe la plata salariului pentru perioada de activitate a acesteia precum și la indemnizația de concediu anual nefolosit pentru 2 zile calendaristice.

Astfel, este de menționat că, pentru perioada de activitate a Oxanei Ciobanu în luna februarie (17 februarie 2025-28 februarie 2025) se atestă 10 zile lucrătoare, ceea ce constituie salariul în sumă de 9197, 00 lei (reieșind din salariul calculat pentru fiecare zi lucrătoare) și pentru perioada lunii martie (01 martie 2025-12 martie 2025) sunt 8 zile lucrătoare, ceea ce constituie salariul în mărime de 7007, 24 lei, precum și 2 zile calendaristice de concediul anual nefolosit care reieșind din salariul reprezintă suma de 1672, 18 lei.

Prin urmare, dat fiind faptul că a fost transferat de către angajatorul SRL „Pro Consult Audit Expert” suma de 6770, 51 lei cu titlu de salariu, rezultă că, acesta nu a

achitat integral salariul pentru perioada de activitate a reclamantei și astfel, a admis o restanță în mărime de 7544, 93 lei.

Or, faptul că, pârâtul SRL „Pro Consult Audit Expert" a admis restanțe la plata salariului pentru perioada de activitate a reclamantei rezultă expres și din răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii nr. C-423/25 din 15 aprilie 2025.

În acest sens, instanța de judecată ajunge la concluzia de a admite pretenția reclamantei cu privire la încasarea restanței la salariu și indemnizația pentru 2 zile de concediu pentru perioada de activitate 17 februarie 2025- 12 martie 2025 în mărime de 7544, 93 lei și a încasa suma dată din contul pârâtului.

Cu privire la cerința privind încasarea penalităților pentru reținerea achitării salariului.

Conform art. 330 alin. (2) din Codul muncii, în caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizaţiei de concediu (art.117), *a plăţilor în caz de eliberare (art.143)* sau a altor plăţi (art.123, 124, 127, 139, 186, art.225 alin.(8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întîrziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

Astfel, norma menționată stabilește că, angajatorul care nu şi-a executat obligaţiile prevăzute de lege şi de contractul individual de muncă este prezumat în culpă, fiind apărat (eliberat) de răspundere numai dacă dovedește că a fost împiedicat să execute prevederile contractului printr-o cauză care nu-i poate fi imputată.

Din analiza logico-juridică a normei legale precitate, se deduce că, prevederile art. 330 alin. (2) Codul muncii, sunt aplicabile în cazurile când salariatul şi-a executat efectiv obligaţiile sale de serviciu, însă salariul nefiind achitat la timp din vina angajatorului.

Astfel, având în vedere că, Oxana Ciobanu a executat efectiv munca pentru perioada 17 februarie 2025-12 martie 2025, însă la eliberarea din funcție salariul nefiindu-i achitat, fiind achitat ulterior parțial cu întârziere, instanța reține întemeiată parțial pretenția reclamantei cu privire la încasarea penalităților.

Or, prevederile art. 143 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, stabilesc expres că, în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care lucrează până în ziua eliberării din serviciu, achitarea tuturor sumelor se efectuează de către angajator în ziua eliberării.

Respectiv, reieșind din faptul că, angajatorul a efectuat transferul salariului în mărime de 5148, 86 lei la 22 aprilie 2025, urmează a fi încasată penalitatea calculată în sumă de 617, 86 lei, pentru perioada de întârziere 12 martie 2025-22 aprilie 2025, (5148, 86 lei x 0,3% x 40 zile), și în sumă de 1621, 65 lei la 02 mai 2025, urmează a fi încasată penalitatea în mărime de 243, 24 lei pentru perioada de întârziere 12 martie 2025-02 mai 2025 (1621, 65 lei x 0,3% x 50 zile).

La fel, fiind constatat de către instanță că, angajatorul a admis o restanță la plata salariului în sumă de 7544, 93 lei, respectiv urmează a fi încasată penalitatea în mărime de 5115, 46 lei pentru perioada de întârziere 12 martie 2025-28 octombrie 2025 (data pronunțării hotărârii) (7544, 93 lei x 0,3% x 226 zile).

În partea cerinței reclamantei cu privire la încasarea penalității pentru salariul ratat pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, urmează a fi respinsă ca fiind

neîntemeiată, deoarece acțiunea în partea anulării ordinului, restabilirea în funcție și încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru a fost respinsă, iar cerința cu privire la încasarea penalității este una subsecventă acesteia.

Cu privire la cerința reclamantei privind încasarea prejudiciului moral, instanța reține următoarele.

Prevederile art. 5 lit. k) Codul muncii, stabilesc că, printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, include şi principiul „obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă". La fel, principiul respectiv este regăsit și în prevederile art. 9 lit. n) şi 10 lit. p) Codul muncii - „dreptul de bază a salariatului la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă" şi „obligaţia angajatorului să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaţilor în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă", care îşi găseşte concretizare în normele Titlului XI, Capitolele I şi II ale Codului muncii.

Prejudiciul moral se referă la o lezare adusă drepturilor extrapatrimoniale, neeconomice ale persoanei, provenind din atingerea adusă acelor valori sau atribuite ale individului care îi definesc personalitatea. Obligarea angajatorului la plata prejudiciilor morale este reglementată expres la alin. (1) din art. 329 Codul muncii, care prevede că, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

La caz, instanța de judecată reține că, reclamanta prin cererea de chemare în judecată solicită repararea prejudiciului moral în mărime de 100 000 lei motivând faptul că, acest prejudiciu a fost cauzat în legătură cu limitarea dreptului la muncă și la sursa de existență.

Instanța de judecată evidențiază că, având în vedere că pretențiile reclamantei cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și încasarea salariului pentru perioada lipsei forțate de la lucru au fost respinse ca neîntemeiate, și respectiv nu s-a constatat ilegalitatea eliberării din funcție a reclamantei, însă fiind stabilit reținerea achitării plăților salariale din vina angajatorului, perioada de întârziere, în coraport cu prevederile art. 329 Codul muncii, încălcarea dreptului subiectiv personal al salariatului, dreptul de a primi plățile cuvenite la eliberare, care sunt o sursă de existență, pentru sentimentele de frustrare cauzate reclamantei prin încălcarea acestui drept, instanța consideră necesar de a determina prejudiciului moral în mărime de 5000 lei, ceea ce constituie o sumă rezonabilă, or suma solicitat de reclamantă este una exagerată.

Fiecare persoană care pretinde că a suferit este în drept să-şi estimeze prejudiciul adus, dar numai instanţa de judecată este împuternicită să aprecieze cuantumul prejudiciului moral, conducându-se de noțiunea reparării rezonabile, de circumstanţele cazului concret.

Pentru considerentele enunțate, având în vedere că Oxana Ciobanu a fost privată de unica sursă de existență din vina angajatorului, or, nu i-au fost achitate plățile salariale la eliberarea din funcție, instanța de judecată conchide a fi întemeiată parțial pretenția reclamantei privind repararea prejudiciului moral și va estima cuantumul prejudiciului moral în mărime de 5000 lei, care va fi dispus spre încasare din contul pârâtului. În rest, pretențiile în partea reparării prejudiciului moral urmează a fi respinse, ca fiind excesive.

În conexiunea celor relatate instanța ajunge la concluzia de a admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Oxana Ciobanu și de a dispune încasarea din contul SRL „Pro Consult Audit Expert" a restanței la salariu și indemnizația pentru 2 zile de concediu pentru perioada de activitate 17 februarie 2025- 12 martie 2025 în mărime de 7544, 93 lei; a penalității în mărime de 617, 86 lei pentru reținerea achitării salariului în sumă de 5148, 86 lei pe perioada de întârziere 12 martie 2025-22 aprilie 2025, a penalității în mărime de 243, 24 lei pentru reținerea achitării salariului în sumă de 1621, 65 lei pe perioada de întârziere 12 martie 2025-02 mai 2025, a penalității în mărime de 5115, 46 lei pentru reținerea achitării salariului și indemnizația pentru 2 zile de concediu în sumă de 7544, 93 lei pe perioada de întârziere 12 martie 2025-28 octombrie 2025 și a prejudiciului moral în mărime de 5000, 00 (cinci mii, 00) lei. În rest, acțiunea se respinge ca fiind neîntemeiată.

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

h o t ă r ă ș t e :

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Oxana Ciobanu împotriva Societății cu Răspundere Limitată „Pro Consult Audit Expert" cu privire la constatarea ilegală a concedierii, anularea ordinului nr. 2 din 12 martie 2025 cu privire la concediere, a notificării nr. 1 din 12 martie 2025, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, încasarea datoriei salariale și a indemnizației de concediu, a penalităților și repararea prejudiciului moral.

Se încasează din contul Societății cu Răspundere Limitată „Pro Consult Audit Expert" în beneficiul Oxanei Ciobanu restanța la salariu și indemnizația pentru 2 zile de concediu pentru perioada de activitate 17 februarie 2025- 12 martie 2025 în mărime de 7544, 93 (șapte mii cinci sute patruzeci și patru, 93) lei.

Se încasează din contul Societății cu Răspundere Limitată „Pro Consult Audit Expert" în beneficiul Oxanei Ciobanu penalitate în mărime de 617, 86 (șase sute șaptesprezece, 86) lei pentru reținerea achitării salariului în sumă de 5148, 86 lei pe perioada de întârziere 12 martie 2025-22 aprilie 2025 și în mărime de 243, 24 (două sute patruzeci și trei, 24) lei pentru reținerea achitării salariului în sumă de 1621, 65 lei pe perioada de întârziere 12 martie 2025-02 mai 2025.

Se încasează din contul Societății cu Răspundere Limitată „Pro Consult Audit Expert" în beneficiul Oxanei Ciobanu penalitate în mărime de 5115, 46 (cinci mii o sută cincisprezece mii, 46) lei pentru reținerea achitării salariului și indemnizația pentru 2 zile

de concediu în sumă de 7544, 93 lei pe perioada de întârziere 12 martie 2025-28 octombrie 2025.

Se încasează din contul Societății cu Răspundere Limitată „Pro Consult Audit Expert” în beneficiul Oxanei Ciobanu prejudiciul moral în mărime de 5000, 00 (cinci mii, 00) lei.

În rest, acțiunea se respinge ca fiind neîntemeiată.

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 Chișinău, sediul Centru.

Preşedintele şedinţei,
judecătorul Mihaela Scripliuc