Dosarul nr. 2-941/25
2-25008640-12-23012025-1

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

16 decembrie 2025 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău /sediul Centru/
Instanța compusă din:
Președintele ședinței,
Judecătorul Diana Tricolici
Daniela Stratan

examinând în ședință de judecată publică acțiunea civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Guțu Alexandru către ÎMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii, intervenient accesoriu Costache Marian-Adrian privind anularea ordinului de concediere, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată

C O N S T A T Ă :

ÎN FAPT

1. La data de 22 ianuarie 2025, Guțu Alexandru reprezentat de avocatul Capbătut Sergiu s-a adresat în instanța de judecată cu cerere de chemare în judecată, ulterior concretizată către ÎMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii privind anularea ordinului de concediere, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea cererii de chemare în judecată Guțu Alexandru a indicat că începând cu 01 noiembrie 2006 a fost angajat în cadrul IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii în funcție de tehnician instalații inginerești (bazin) cu 1,0 de funcție și 0,5 de funcție prin cumul ca termitehnician în serviciul tehnico ingineresc.

Reclamantul a menționat că timp de 18 ani de aflare în funcție a activat cu recunoștință și profesionalism, devotament și perseverență, fiindu-i conferite în această privință la 15.09.2016 și 19.06.2022 diplome pentru merite, neavând în toată această perioadă nici o abatere disciplinară și/sau sancțiune aplicată.

Prin ordinul Directoarei IMSP CRŔC nr. 811 p, emis la 23 octombrie 2024 s-a dispus concedierea salariatului Guțu Alexandru din data de 25.10.2024, în baza art.86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii „absența fără motive întemeiate mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă”.

Reclamantul Guțu Alexandru menționează că, la data de 23 octombrie 2024 s-a prezentat începând cu orele 08:00 la locul de muncă. A susținut că în acea zi, a fost telefonat între orele 11:00 – 12:00 de către soția sa. A explicat că, soția sa dispune de grad de dizabilitate accentuată, suferă de anameza nembrelor inferioare (picioarelor). Respectiv a menționat că în acea zi, în rezultatul acutizării, manifestată prin dispariția spontană a simțului membrelor și pierderea echilibrului fizic, a căzut și a suferit lovituri însoțite de dureri, soldate cu fractură închisă de col femoral pe stânga și deplasarea fragmentelor. A menționat că anterior, la 9 noiembrie 2020, a fost operată, iar la 04 aprilie 2022 repetat a suferit un traumatism soldat cu altă fractură și protezare. Reclamantul a menționat că, a fost nevoit de a se deplasa de urgență la domiciliu

pentru a se asigura de starea de sănătate a soției bolnave și că aceasta nu a suferit traumatisme sau fracturi noi, cu necesitatea după caz a transportării ei la o instituție medicală pentru îngrijiri. Reclamantul a precizat că starea de sănătate a soției se confirmă prin fișa examenului clinic din 06.08.2022, precum și certificatul de încadrare în gradul de dizabilitate din 17 octombrie 2022.

Guțu Alexandru a menționat că, în după amiaza zilei din 23 octombrie 2024, aproximativ între orele 14:30-15:00 a revenit la locul de muncă la care s-a aflat până la finalizarea zilei de muncă.

A mai explicat reclamantul că, în următoarea zi din 24 octombrie 2024 s-a prezentat la locul de muncă, însă nimeni nu i-a reproșat nimic, iar acea zi a decurs în mod obișnuit. La data de 25 octombrie 2024 reclamantul susține că s-a prezentat la locul de muncă, însă reieșind din starea de sănătate a soției care necesita îngrijiri și însoțire, precum și că în același timp starea de sănătate a fiicei ***** care a fost externată la 22 octombrie 2024 după intervenția chirurgicală suferită în urma diagnosticului cu cancer pulmonar, care la fel necesita asistență în legătură cu îngrijirile medicale postoperatorii și supravegherea la medici, a depus cerere privind acordarea concediului anual de odihnă restant de 20 zile pe care nu l-a luat.

Reclamantul a explicat că, tot atunci i s-a comunicat că cererea în cauză nu poate fi examinată deoarece ar exista ordin de concediere în privința sa, solicitându-i-se prezentarea explicațiilor cu privire la lipsa de la locul de muncă la data de 23 octombrie 2024. Guțu Alexandru susține că în mod verbal a comunicat angajatorului că nu s-a prezentat la serviciu din motive familiale.

Guțu Alexandru susține că la data de 26 octombrie 2024 a fost contactat telefonic de paza IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii, comunicându-i-se că în privința sa există interdicția de acces pe teritoriu în baza unui ordin de concediere. Iar, la data de 29 octombrie 2024 reclamantul a recepționat prin intermediul poștei solicitarea IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii, expediată la 24 octombrie 2024 prin care s-a solicitat prezentarea explicațiilor în scris cu privire la faptul absenței nemotivate de la serviciu la data de 23 octombrie 2024, în perioada de timp cuprinsă între orele 11:00- 15:30, ca fapt consemnat în procesul-verbal privind constatarea faptul absenței reclamantului Guțu Alexandru de la serviciu.

Reclamantul subliniază că, ordinul nr. 811 p din 23 octombrie 2024 privind concedierea sa, nu i-a fost comunicat contra semnătură după cum prevede legea, precum și nici printr-un alt mijloc care ar confirma recepționarea/înștiințarea sa despre aceasta. În acest sens, reclamantul a indicat că, a telefonat angajatorul și la solicitarea sa, a obținut prin intermediul rețelelor de socializare o copie de pe ordin de la serviciul de pază al IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii privind stabilirea interdicției de acces pe teritoriu instituției.

Reclamantul susține că, în urma analizei ordinului de concediere nr.811 p din 23 octombrie 2024 și a circumstanțelor în care a avut loc concedierea sa, consideră că aceasta s-a efectuat în împrejurări vădit ilegale și cu încălcarea gravă a prevederilor legale, precum și contrar legii, reieșind din următoarele motive și considerente, în fapt și în drept.

Potrivit ordinului de concediere nr.811 p din 23 octombrie 2024, se indică ca temei al concedierii prevederile art. 86 alin.(l) lit. h) din Codul muncii, absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin două ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă — în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă — în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi. Astfel, evidențiază că, potrivit normei enunțate se constată că absența de la locul de muncă urmează să aibă loc cel puțin 4 ore consecutiv, sau și mai mult, pe parcursul zilei de muncă.

Totodată, potrivit solicitării privind prezentarea explicațiilor în scris cu privire la faptul absenței nemotivate de la serviciu la data de 23 octombrie 2024, fapt care este consemnat și în procesul-verbal privind constatarea faptului absenței reclamantului Guțu Alexandru de la serviciu, se indică că aceasta cuprinde perioada între orele 11:00-15:30, care include inclusiv și pauza de masă, iar în conformitate cu art. 107 alin.(2) din Codul muncii, durata pauzei de masă și momentul acordării acesteia „se stabilesc în regulamentul intern al unității, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă. Pauzele de masă cu excepțiile prevăzute în regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă, nu se includ în timpul de muncă.

În astfel de împrejurări, dar și în mod obiectiv, reieșind din perioada indicată de pârât privind absența reclamantului de la locul de muncă, și anume 11:00-15:30, rezultă că reclamantul a absentat de la locul de muncă de la 11:00 până la pauza de masă, care nu se include în timpul de muncă și de perioada căreia nu se ține cont, de 1 oră sau 1,30 ore, fie chiar și de 2 ore în cazul în care pauza de masă potrivit regulamentului intern este stabilită chiar și începând cu ora până la pauza de masă, precum și de 3 ore, 2,30 ore sau 2 ore după pauza de masă, însă nicidecum 4 ore consecutiv, după cum prevede art.86 alin.(l) lit. h) din Codul muncii pentru aplicabilitatea acestui temei și concediere în baza lui.

Cu alte cuvinte susține că, consecutivitatea cerută de art.86 alin.(l) lit. h) al Codului muncii, de 4 ore consecutiv a fost întreruptă în cazul de față de durata pauzei de masă care nu se include în timpul de muncă și de care nu se ține cont, iar după întreruperea termenului începe a curge un nou termen și care nu se include în termenul scurs de până la întreruperea lui. Astfel, menționează că în cazul de față, cu certitudine nu se constată consecutivitatea celor 4 ore cerute de lege pentru aplicabilitatea temeiului în cauză de concediere în privința reclamantului Guțu Alexandru. În aceste condiții, remarcă că, concedierea sa este contrară prevederilor legii și ilegală pentru acest temei.

De asemenea, atrage atenția instanței de judecată că ordinul privind concedierea reclamantului Guțu Alexandru nr. 811 p, deja a fost adoptat de angajator la data de 23.10.2024, în ziua absenței din 23.10.2024 cu privire la eliberarea reclamantului din funcție din data de 25.10.2024.

În această ordine de idei, menționează că de către angajator nu au fost respectate prevederile art.208 alin. (l) din Codul muncii. Respectiv, reieșind din faptul că ordinul nr.811 p, privind concedierea și aplicarea sancțiunii deja a fost adoptat la data de 23.10.2024, până la solicitarea explicației privind fapta comisă care s-a solicitat la 24.10.2024. Astfel evidențiază că, emiterea ordinului de concediere pe cale de consecință a avut loc contrar prevederilor legii și cu încălcarea ei, fără respectarea termenului prevăzut de lege pentru oferirea explicației de către salariat pentru de 5 zile, împrejurări care dovedesc astfel vicierea gravă a procedurii de sancționare disciplinară și o asemenea tragere la răspundere disciplinară este ilegală.

De asemenea evidențiază că, deoarece în ordinul nr.811 p din 23.10.2024 se indică solicitarea opiniei consultative a organului sindical, însuși faptul deja adoptării actului de dispoziție privind aplicarea sancțiunii disciplinare - ordinul din 23.10.2024, chiar și cu concedierea reclamantului începând cu 25.10.2024, denotă la fel cu certitudine nerespectarea și a prevederilor legale de la art.87 alin. d) din Codul muncii care a avut loc în privința reclamantului. Or, opinia organului sindical se solicită în prealabil concedierii și adoptării actului de concediere, însă în cazul de față deja a fost adoptat la 23.10.2024, de până la obținerea opiniei/avizului consultativ, sau acesta a fost din 25.10.2024.

În astfel de împrejurări, reclamantul concluzionează că, caracterul pripit al acțiunilor angajatorului nominalizate mai sus sunt în contradicție cu respectarea procedurilor stabilite de lege, ceea ce denotă cu certitudine intenția directă și de rea-credință a angajatorului IMSI Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii, de a-l elibera cu orice scop.

Cu trimitere la prevederile art. art.210 alin. (2) din Codul muncii, reclamantul susține că deși ordinul nr.811 p prin care începând cu 25.10.2024 a fost dispusă concedierea sa, care a fost adoptat încă la 23.10.2024, până în prezent nu i-a fost comunicat conform prevederilor legale, nici contra semnătură, nici prin orice alt mijloc și nici la data când a fost emis acest act la 23.10.2024 și nici ulterior, deși atât la data de 24.10.2024 cât și la data de 25.10.2024 a fost prezent la locul de muncă.

Reclamantul presupune că din motivul că la acea dată angajatorul încă nu avea explicația sa, sau încă nu parvenise opinia organului sindical, din aceste considerente angajatorul a ezitat de a-i aduce la cunoștință ordinul din 23.10.2024 cu privire a concediere, iar faptul că ordinul în cauză contrar prevederile legale nu i-a fost comunicat, deși exista, se poate constata cu certitudine prin copia lui remisă serviciului de pază, unde nu figurează semnătura sa.

Astfel, reclamantul comunică faptul că, angajatorul prin desfacerea abuzivă a contractului individual de muncă și concedierea contrară prevederilor legii, i-a cauzat un prejudiciu material și moral, exprimat prin faptul că nu a putut să activeze în cadrul instituției pârâte, după 18 ani de activitate în cadrul acesteia, material sub forma salariului de care a fost privat în perioada de absență forțată de la locul de muncă, cât și a celui moral ce i s-a cauzat prin astfel de acțiuni ilicite a pârâtului.

În acest sens, reclamantul concluzionează că pârâta IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii urmează să achite și o compensație morală pentru suferințele psihice generate de faptul că din cauza sa, a fost încălcat modul obișnuit de viață al familiei, dar și pentru disconfortul psihologic cauzat în general, aceste fapte cauzând suferințe morale și psihologice. Evidențiază că, aceste suferințe în deosebi au fost amplificate în contextul situației obiective și a membrilor familiei sale în care se află, având soția cu grad de dizabilitate și disfuncții locomotorii cronice, în tratament permanent, confirmarea cărui fapt se anexează adițional, și în al doilea rând reieșind din starea de sănătate a fiicei sale diagnosticată cu cancer și externată din instituția medicală după intervenție chirurgicală la 22.10.2024, chiar cu o zi înainte de eliberarea ilegală a sa din funcție, fiind astfel privat de sursa de venit, pentru a le acorda o susținere materială.

Astfel, reclamantul consideră că suma prejudiciului moral raportat la situația obiectivă și restrângerea posibilităților de viață familială și socială care i s-a cauzat în rezultatul acțiunilor pârâtei, în mărime de 50 000,00 lei constituie o reparație echitabilă, întemeiată și corespunzătoare criteriilor legale.

3. Reclamantul Guțu Alexandru și-a întemeiat pretențiile în baza dispozițiilor articolelor 43, 20 din Constituția Republicii Moldova, 86, 355, 90 din Codul muncii și a solicitat :

- anularea ordinului privind concedierea reclamantului Guțu Alexandru din funcția de Tehnician instalații ingenerești (bazin) și funcția prin cumul ca Termitehnician în Serviciul tehnico ingineresc din cadrul IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii, cu nr. 811 p din 23.10.2024 și cel din 25.10.2024 ca ilegal și neîntemeiat;
- încasarea de la IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii salariului pentru perioada de absentă forțată de la muncă pentru perioada 25.10.2024-21.07.2025, în mărime de 160942,68 lei;

- în locul restabilirii la locul de muncă încasarea de la IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii a unui compensații suplimentare în mărime de zece salarii lunare în sumă de 180325,17 lei;
- repararea prejudiciului moral în mărime de 50 000 lei și compensarea cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 10 000 lei.

POZIȚIA PĂRȚILOR ÎN ȘEDINȚA DE JUDECATĂ

4. În ședința de judecată reclamantul Guțu Alexandru, reprezentat de avocatul Capbătut Sergiu au susținut cererea de chemare în judecată și cea concretizată cu toate motivele de fapt și de drept indicate, și au solicitat admiterea acțiunii civile. În legătură cu faptul că reprezentantul pârâtului în dezbaterile judiciare a precizat că nu a existat ordinul din 23.10.2024 la care face trimitere reclamantul în cererea de chemare în judecată, reprezentantul reclamantului a precizat că, contestă ambele ordine de concediere și cel din 23.10.2024 și pe ce cel din 25.10.2024. Avocatul reclamantului a explicat că patru ore urmează a se calcula separat pentru două funcții. De asemenea, reclamantul a menționat că la data de 23.10.2024 ar fi placat la ora 11:00 și despre plecarea sa l-a anunțat pe șoferul instituției. Reclamantul a mai concretizat că despre orice plecare trebuia să înștiințeze pe superiorul său, care este directorul și șefa de secție Zabolotnaia Natalia. La fel, a explicat că, inițial a refuzat de a da explicații referitor la plecarea sa de la muncă deoarece toți cunosc situația sa familială.
5. În ședința de judecată reprezentantul pârâtului IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii, avocatul Gortolomei Viorel a susținut că acțiunea civilă este neîntemeiată și a solicitat respingerea acesteia. În dezbaterile judiciare reprezentantul pârâtului a explicat că la data de 23.10.2024 de către șefa secției a patrimoniului - dna Zabolotnîi Natalia a fost sesizată conducerea IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii, privind faptul absenței nemotivate de la serviciu a salariatului Guțu Alexandru. Astfel, la data de 23.10.2024 a fost întocmit procesul-verbal privind absența nemotivată de la serviciu a salariatului Guțu Alexandru, angajat în funcție de tehnician instalații inginerești (bazin) cu 1,0 funcția de bază în Serviciul tehnico-ingineresc, care a absentat nemotivat de la locul de muncă pe parcursul zilei de 23.10.2024, începând cu ora 11:00 până la ora 16:30. Totodată a explicat că la data de 23.10.2024 a fost întocmit procesul-verbal privind absența nemotivată de la serviciu a salariatului Guțu Alexandru angajat în funcția de termotehnician cu o normă de 0,5 prin cumul, care a absentat de locul de muncă pe parcursul zilei de muncă din 23.10.2024, începând cu ora 16.30 min. până la 19.30.

Reprezentantul pârâtului a susținut că la data de 24.10.2024 prin poștă de către administrația IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii, în adresa salariatului Guțu Alexandru au fost remise solicitările pentru expunerea explicațiilor referitor la absența nemotivată de la serviciu. La data de 25.10.2024 de către Guțu Alexandru a fost prezentată explicația privind absența de la locul de muncă din data de 23.10.2024 unde ultimul a recunoscut faptul absenței de la serviciu și a indicat că a lipsit de la locul de muncă în intervalul de timp 11:00 până la 17.00 din motive familiale. A mai explicat administrația IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii a solicitat reclamantului Guțu Alexandru de a da explicații detaliate privind lipsa sa de la locul de locul de muncă de bază și prin cumul pe data de 23.10.2024, însă ultimul a refuzat de a da explicații detaliate. Astfel, a susținu că, în acest sens a fost întocmit proces-verbal privind refuzul salariatului Guțu Alexandru de a da explicații detaliate privind lipsa sa de la locul de muncă de bază și prin cumul pe data de 23-24 octombrie 2024.

Totodată, a menționat că Guțu Alexandru a declarat fals atât în cererea de chemare în judecată cât și în instanța de judecată că a absentat de la locul de muncă în data de 23.10.2024 de la ora 11.00-12.00 până la ora 14.30-15.00. Or ultimul prin explicația scrisă, prezentată la data de 25.10.2024 a indicat că recunoaște că a absentat de la locul de muncă de la ora 11.00-17.00. De asemenea în cadrul dezbaterilor judiciare la întrebarea instanței privind prezentarea probelor ce ar demonstra necesitatea de a pleca de la serviciu, ultimul nu a prezentat dovezi în acest sens.

La data de 25.10.2024 de către administrația IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii a fost înaintat un demers către Președintele Comitetului Sindical a IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii prin care s-a solicitat în conformitate cu prevederile art.87 din Codul muncii opinia consultativă a organului sindical referitor la concedierea dlui Guțu Alexandru în temeiul art.86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii. Astfel, la data de 25.10.2024 Președintele Comitetului Sindical a răspuns la demers, prin care a fost de acord cu încălcările constatate de administrația IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii referitor la angajatul Guțu Alexandru.

Totodată reprezentantul pârâtului a menționat că, la data de 25.10.2024 a fost emis ordinul nr.811-p ,,cu privire la concedierea dlui Guțu Alexandru. Din motivul că dnul Guțu Alexandru a refuzat de semneze aducerea la cunoștința sa a ordinului nr.811-p din 25.10.2024 cu privire la concediere, a fost întocmit procesul-verbal din 25.10.2024 privind refuzul salariatului Guțu Alexandru de a confirma prin semnătură aducerea la cunoștința sa a ordinului nr.81 1-p din 25.10.2024 cu privire la concediere. Ordinul în cază, a fost remis în adresa dlui Guțu Alexandru prin poștă. Reprezentantul pârâtului a mai menționat că, pe parcursul activității sale în cadrul IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii, domnul Guțu Alexandru niciodată nu a comunicat administrației instituției că ar avea necesitatea de a pleca de la locul de muncă, în caz de urgență fără a preîntâmpina sau anunța administrația instituției.

6. Intervenientul accesoriu Costache Marian-Adrian citat legal despre data, ora și locul ședinței de judecată, nu s-a prezentat, însă prin explicațiile depuse în formă scrisă a solicitat examinarea cauzei în lipsa sa.

LEGISLAȚIE RELEVANTĂ

7. Articolul 81 din Codul muncii

(1) Contractul individual de muncă poate înceta:

b) la inițiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).

(2) În toate cazurile menționate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

(3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.”

8. Articolul 86 din Codul muncii

(1) Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive :

h) absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.

9. Articolul 87 din Codul muncii

(1) La concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv.

10. Articolul 89 din Codul muncii

(2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

11. Articolul 202 din Codul muncii

Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

12. Articolul 203 din Codul muncii

Disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

13. Articolul 206 din Codul muncii

(1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare:

d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit. g)-r)).

14. Articolul 208 din Codul muncii

(1) Până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

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

15. Articolul 210 din Codul muncii

(1) Sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu:

a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii;

b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.

(2) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

(3) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art.355.

MOTIVAREA INSTANȚEI

16. Audiind participanții la proces, examinând cererea de chemare în judecată, materialele cauzei în raport cu legislația relevantă și referința depusă, instanța de judecată respinge acțiunea civilă ca neîntemeiată, din următoarele motive.
17. Prin definiție, litigiul individual de muncă este un conflict juridic din domeniul reglementării muncii care poate fi soluționat în modul stabilit de lege, ale cărui părți sunt salariatul și angajatorul, și al cărui conținut constituie drepturile, obligațiile și interesele părților raportului individual de muncă, ce nu pot fi exercitate ca urmare a divergențelor nesoluționate dintre părți.
18. Reclamantul Guțu Alexandru a susținut în ședința de judecată că 01.11.2006 că a fost angajat în cadrul IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii în funcție de tehnician instalații inginerești (bazin) cu sarcina 1,0 și prin cumul cu sarcina 0,5, în funcție ca termitehnician în serviciul tehnico ingineresc.
20. Aceste circumstanțe rezultă din copia de pe carnetul de muncă anexat la materialele cauzei./f.d. 13-15/
21. Ulterior, se constată că, conform contractul individual de muncă nr. 2 din 13.01.2014 încheiat între IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii, în calitate de angajator, și Guțu Alexandru în calitate de angajat, ultimul a fost angajat în funcția de inginer tehnic la bazin în Sectorul gospodăresc.

22. Conform pct. 7 din contractul menționat regimul de muncă s-a stabilit – 8 ore, iar conform pct. 8 din același contract regimul de odihnă s-a prevăzut - 30 min. /f.d. 65-verso/
23. Conform contractului individual de muncă nr. 3 din 13.01.2014 IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii, în calitate de angajator, și Guțu Alexandru în calitate de angajat, ultimul a fost angajat prin cumul în funcția de inginer deservirea cazangeriei cu sarcina 0,5 salariu, în Sectorul gospodăresc./f.d. 64/
24. Conform pct. 7 din contractul menționat regimul de muncă s-a stabilit – 4 ore, iar conform pct. 8 din același contract regimul de odihnă s-a prevăzut - 30 min. Respectiv, în acest sens a fost emis ordinul cu privire la angajare nr. 5-p din 13.01.2014. /f.d. 66/
25. La data de 04.08.2022, prin acordul cu privire la modificarea contractului individual de muncă nr. 2 din 13.01.2014, s-a convenit modificarea contractului individual de muncă nr. 2 din 13.01.2014, referitor la perioada angajării lui Guțu Alexandru, fiind indicat că ultimul este angajat pentru o perioada determinată de doi ani din data semnării până la data de 08.08.2024./f.d. 67/
26. Conform pct. 5.5 din regulamentul intern al IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii din 28.05.2024 programul de muncă s-a stabilit de la orele 08:00 până la 16:30, cu întrerupere la pauză de masă de la ora 12:00 până la 12:30. /f.d. 20/
27. Instanța de judecată reține că reclamantul a declarat că în ziua de 23.10.2024 a fost la muncă, însă la ora 11:00 a plecat să-și ajute soția, deoarece ultima având grad de dizabilitate, ar fi căzut și a suferit lovituri însoțite de dureri, și respectiv avea nevoie de ajutor și că despre plecarea sa ar fi anunțat șoferul instituției.
28. Reprezentantul pârâtului a declarat că la data de 23.10.2024 de către șefa secției a patrimoniului - dna Zabolotnîi Natalia a fost sesizată conducerea IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii, privind faptul absenței nemotivate de la serviciu a salariatului Guțu Alexandru.
29. Astfel, la data de 23.10.2024 a fost întocmit procesul-verbal privind absența nemotivată de la serviciu a salariatului Guțu Alexandru, angajat în funcție de tehnician instalații inginerești (bazin) cu 1,0 funcția de bază în Serviciul tehnico-ingineresc, prin care s-a constatat că reclamantul a absentat nemotivat de la locul de muncă pe parcursul zilei de 23.10.2024, începând cu ora 11:00 până la ora 16:30. /f.d. 70/
30. Tot la data de 23.10.2024 a fost întocmit procesul-verbal privind absența nemotivată de la serviciu a salariatului Guțu Alexandru, angajat în funcția de termotehnician cu o normă de 0,5 prin cumul, care a absentat de locul de muncă pe parcursul zilei de muncă din 23.10.2024, începând cu ora 16.30 min. până la 19.30. /f.d. 71/
31. Se constată că în conformitate cu art. 208 alin. (1) din Codul muncii, salariatul a solicitat reclamantului o explicație scrisă privind fapta comisă.
32. Conform explicațiilor scrise la data de 24.10.2024 și depuse la 25.10.2024 reclamantul Guțu Alexandru a motivat că, la data de 23.10.2024 de la ora 11:00 până la ora 17:00 a lipsit de la locul de muncă din motive familiale./f.d. 72/
33. Din procesul -verbal din 25.10.2024 privind refuzul salariatului de a da explicații detaliate privind lipsa sa de la locul de muncă da bază și prin cumul, pe data de 23-24.10.2024 rezultă că, la data de 25.10.2024 salariatul Guțu Alexandru a prezentat explicația scrisă datată cu 24.10.2024, prin care menționează că a lipsit de la locul de muncă din motive familiare, fără a prezenta dovezi confirmative. Iar, la solicitarea administrației de a da explicații detaliate privind lipsa sa de la locul de muncă de bază și prin cumul pe data de 23-24.10.2024, ultimul a refuzat să dea explicații./f.d. 73/

34. În conformitate cu articolul 87 alin. (1) din Codul muncii, la data de 25.10.2024 administrația IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii a solicitat în prealabil opinia consultativă a organului sindical referitor la concedierea salariatului Guțu Alexandru în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii./f.d. 74/
35. Respectiv, la aceeași dată președintele Comitelui Sindical a IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii a comunicat că este de acord cu încălcările constatate de administrație în privința salariatului Guțu Alexandru./f.d. 75/
36. În consecință, la 25.10.2024 IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii a emis ordinul nr. 811-p cu privire la concedierea lui Guțu Alexandru, prin care Guțu Alexandru, angajat în funcție de tehnician instalații inginerești (bazin) cu sarcina 1,0 și prin cumul cu sarcina 0,5, în funcție ca termitehnician în serviciul tehnico ingineresc, a fost concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.
37. Instanța de judecată constată că la data de 25.10.2024 reclamantul Guțu Alexandru i-ar fi fost prezentat ordinul nr. 811-p 25.10.2024 cu privire la concediere, însă ultimul ar fi refuzat recepționarea acestuia, fapt consemnat prin procesul -verbal privind refuzul salariatului Guțu Alexandru de a confirma prin semnătură aducerea la cunoștință a ordinului contestat. /f.d. 77/
38. În acest sens, se constată că prin procesul-verbal din aceeași dată, s-a consemnat că în prezența salariatului Guțu Alexandru a fost întocmit actul de predare-primire a stocurilor (cantitativ-valorică) care i-a fost prezentat spre cunoștință și semnare, însă reclamantul a refuzat să semneze și să facă cunoștință cu acesta./f.d.78/
39. În aceste circumstanțe, se constată că angajatorul a expediat reclamantului ordinul 811-p 25.10.2024 cu privire la concediere prin intermediul oficiului poștal, cu aviz recomandat. /f.d. 79/
40. Instanța de judecată reținând prevederile art. 210 din codul muncii, evidențiază că, ordinul trebuie să conțină motivarea de fapt, descrierea abaterii, împrejurările în care s-au produs, motivația în drept, indicarea expresă a textelor din Codul muncii și alte legi care prevăd obligațiile de serviciu ce au fost încălcate cât și cele care stabilesc sancționarea respectivă. La fel, de importat este că la determinarea sancțiunii disciplinare, urmează a fi respectat principiul individualizării sancțiunii – principiu fundamental aplicabil regimului răspunderii disciplinare a salariatului. Esența acestuia constă în aceea că aplicarea sancțiunii disciplinare trebuie să se bazeze pe o apreciere obiectivă, realistă, care să asigure atât rolul preventiv-educativ al sancțiunii, cât și reparator. Principiul individualizării sancțiunii este obligatoriu atât pentru comisia de disciplină, cât și pentru angajator – cel care, într-un final, are posibilitatea „legalizării" opiniei exprimate de comisia de disciplină. De fapt, rolul conducătorului-angajatorului este unul de „supraveghetor" al modului în care comisia de disciplină a aplicat principiul individualizării sancțiunii, el având, până la urmă, și dreptul de a aplica o altă sancțiune decât cea propusă de către comisie. Astfel, la individualizarea sancţiunii disciplinare aplicabile salariatului, comisia de disciplină urmează să țină cont de: 1) cauzele care au determinat săvârşirea abaterii disciplinare; 2) împrejurările în care aceasta a fost săvârşită; 3) gradul de vinovăţie; 4) gravitatea şi consecinţele abaterii disciplinare; 5) conduita salariatului; 6) existenţa unor antecedente disciplinare ale salariatului, care nu au fost stinse în condiţiile legii. Toate aceste criterii vor reprezenta, în funcție de modul în care se concretizează la punerea în practică, fie circumstanțe agravante în măsură să conducă la aplicarea unei sancțiuni mai severe, fie atenuante care, dimpotrivă, ar reduce sancțiunea la una mai ușoară.

41. Instanța de judecată analizând ordinul contestat și anume motivarea de fapt, descrierea abaterii, împrejurările în care s-au produs, motivația în drept, reține că angajatorul și-a motivat ordinul, indicând că salariatul Guțu Alexandru, angajat în funcție de tehnician instalații inginerești (bazin) cu 1,0 funcția de bază în Serviciul tehnico-ingineresc, a absentat nemotivat de la locul de muncă pe parcursul zilei de 23.10.2024, începând cu ora 11:00 până la ora 16:30. Tot la data de 23.10.2024 salariatului Guțu Alexandru, angajat în funcția de termotehnician cu o normă de 0,5 prin cumul, a absentat de locul de muncă pe parcursul zilei de muncă, începând cu ora 16.30 min. până la 19.30. /f.d. 71/

42. Prin urmare, având în vedere că reclamantul nu a prezentat angajatorului și nici instanței dovezi pentru a motiva că plecarea sa de la locul de muncă a fost motivată, se constată temeinicia ordinului contestat nr. 811-p din 25.10.2024 cu privire la concedierea reclamantului.

43. De altfel, în cadrul dezbaterilor judiciare s-a constatat că reclamantul Guțu Alexandru nici nu a comunicat superiorului său despre plecarea sa. Faptul că reclamantul Guțu Alexandru a comunicat despre plecarea sa șoferului instituției, aceasta este contrar fișei de post.
Or, după cum rezultă din fișa de post al reclamantului, ultimul urma a înștiința despre plecarea sa șefului sector gospodăresc sau vicedirectorului administrativ./f.d. 60 verso și 62 verso/

44. Argumentele avocatului reclamantul precum că, reclamantul nu a absentat de la muncă 4 ore consecutiv, deoarece acestea au fost întrerupte de pauza de masă, și că respectiv întreruperea presupune calcularea unui noi termen, nu poate fi reținut. Or, vis-a-vis de acest aspect, partea reclamantă interpretează greșit norma legală prevăzută la art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.

45. Din prevederile art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii rezultă expres că 4 ore consecutive se calculează fără a se ține cont de pauza de masă, dar aceasta nu presupune că dacă salariatul Guțu Alexandru care a absentat de la locul de lucru începând cu ora 11:00 până la 16:30, având pauza de masă începând cu ora 12:00 până la 12:30, termenul urmează a se calcula începând cu 12:30, și că termenul începând cu ora 11:00 până la 12:00 nu se mai ia în considerație. De altfel, chiar și în situația în care nu s-au fi luat în considerație lipsa reclamantului de la muncă în intervalul orelor 11:00-12:00, începând cu ora 12:30 până la ora 16:30, se constată lipsa de la muncă a 4 ore consecutive.

46. Cât privește explicația reclamantului precum că nu a absentat 4 ore consecutive de la muncă în data de 23.10.2024, deoarece s-a reîntors la muncă la ora 17:00, reclamantul nu a făcut dovada că s-a reținut la muncă după ora 17:00 până la ora 20:30 așa cum prevede programul prevăzut de contractul individual de muncă nr. 3 din 13.01.2014, modificat prin acordul din 04.08.2022 (de la 16:30 până la 20:30 – 4 ore) angajat prin cumul în funcția de inginer deservirea cazangeriei cu sarcina 0,5 salariu, în Sectorul gospodăresc.

47. De altfel, având în vedere că prin procesul-verbal din 23.10.2024 s-a constatat că reclamantul a absentat nemotivat de la locul de muncă pe parcursul zilei de 23.10.2024, începând cu ora 11:00 până la ora 16:30, și reclamantul a recunoscut că a părăsit locul de muncă în acest interval de timp, aceasta nu mai are relevanță dacă s-a reținut după ora 17:00 la locul de muncă, deoarece se constată că, ultimul nu a respectat disciplina muncii (art. 203 din Codul muncii) precum și pct. 2.6 lit. d) din regulamentul intern al instituției, care prevede că salariatul se obligă să respecte disciplina muncii, regulament ce i-a fost adus la cunoștință contra semnătură la data de 28.05.2024 /f.d. 126/

48. Într-o altă ordine de idei, instanța nu poate reține observațiile părții reclamantei precum că concedierea lui Guțu Alexandru este ilegală deoarece angajatorul de fapt a emis ordinul de concediere la data de 23.10.2024 și pentru ca să legalizeze acțiunile ilegale, ulterior a fost emis ordinul de concediere din 25.10.2024, care la fel a susținut că este ilegal.
49. În acest sens, instanța a clarificat în cadrul dezbaterilor judiciare dacă ordinul de concediere presupus emis la 23.10.2024 după cum a afirmat reclamantul este eliberat de IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii și dacă este semnat de către directorul instituției. Aceste circumstanțe nu s-au stabilit. De altfel, ordinul în cauză nu este lizibil, respectiv este imposibil de stabilit cu exactitate data ordinul este din 23.10.2024. De asemenea, reclamantul nu a făcut dovada prin alte mijloace de probe că ar fi primit un asemenea ordin prin intermediul aplicațiilor de socializare, după cum a afirmat.
50. Prin urmare, instanța nu va supune analizei judiciare un ordin a cărui existență ca act juridic nu poate fi identificat ca fiind emis de către IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii.
51. În concluzie, sub aspectul temeiniciei, raportat la situația de fapt, instanța conchide că ordinul nr. nr. 811-p din 25.10.2024 cu privire la concedierea reclamantului este legal, la emiterea căruia angajatorul a respectat procedura prevăzută de lege, în acest sens nefiind constatate temeiuri de anulare a acestuia.
52. În continuare, ca pretenții subsecvente, urmează a fi respinse și pretențiile reclamantului cu privire la încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral.
53. De asemenea, având în vedere că cererea de chemare în judecată a fost respinsă, cererea reclamantului privind compensarea cheltuielilor de judecată, se respinge. Or, prevederile art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, indică expres că instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.
54. În conformitate cu articolele 238-241 din Codul de procedură civilă, instanța de judecată

H O T Ă R Ă Ş T E :

Se respinge ca neîntemeiată acţiunea civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Guțu Alexandru către ÎMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii, intervenient accesoriu Costache Marian-Adrian privind anularea ordinului de concediere, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Hotărârea cu drept de apel la Curtea de Apel Centru, în termen de 30 zile din momentul pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chișinău /sediul Centru/.

Președintele ședinței,
Judecătorul Diana Tricolici