Dosarul nr. 2-23794/2023 (2-23164637-12-2-20112023)

H O T Ă R Â R E

În numele Legii

Dispozitivul Hotărârii pronunţat public la data de 19 martie 2024;
Hotărârea întocmită integral la data de 18 martie 2024.

19 ianuarie 2024 mun. *****

Judecătoria ***** (sediul centru)
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei,
judecător Crigan Dragoş
grefier Mostovoi Lilia

cu participarea reprezentantului reclamantului Berlinschi Ruslan – avocat Grigoraş Constantin în temeiul MA cu nr. 1858188 din 27 decembrie 2023, a reprezentantului pârâtului „Dairpin" S.R.L. – avocat Pocaznoi Viorel în temeiul MA cu nr. 2002986 din 15 ianuarie 2024.

a examinat în şedinţa de judecată publică, în sediul instanţei, cauza civilă, intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Berlinschi Ruslan către „Dairpin" S.R.L. cu privire la anularea ordinelor, încasarea salariului mediu neachitat şi încasarea cheltuielilor de judecată.

A C O N S T A T A T:

Argumentele participanţilor la proces:

1. La 17 noiembrie 2023, Berlinschi Ruslan a depus cerere de chemare în judecată către „Dairpin" S.R.L. cu privire la anularea ordinelor, încasarea salariului mediu neachitat şi încasarea cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea cererii, reclamantul Berlinschi Ruslan invocă că a fost angajat în funcţie de director financiar prin ordinul nr. 08-C din 03.08.2020 şi contractul individual de muncă nr. 08 din 03.08.2020. La 26 octombrie pârâtul a prezentat prin intermediul administraţiei, pentru a lua cunoştinţă cu ordinul din 25.10.2023 cu privire la iniţierea anchetei de serviciu nr. S11 din 26.10.2023 cu privire la suspendarea CIM al salariatului Berlinschi Ruslan.

3. Consideră că ordinele indicate mai sus sunt neîntemeiate şi ilegale.
4. Susţine că fapta comisă de salariat şi gravitatea acesteia, conform art. 208 alin. (2) sin Codul muncii, este elementul principal şi motivul de a organiza o anchetă de serviciu de către angajator. Numirea unei anchete de serviciu şi suspendarea contractului individual de muncă fără a fi identificată şi imputată o abatere disciplinară gravă este ilegală.
5. Mai menţionează că ordinul din 25 octombrie 2023 cu privire la iniţierea anchetei de serviciu în privinţa reclamantului nu indică care este fapta comisă de reclamant, ce a constituit temei pentru iniţierea anchetei de serviciu. Mai mult, nu este specificată nici obligaţia de serviciu, care nu a fost executată şi nici care este gravitatea abaterii imputate şi cercetate.
6. Reclamantul indică că se constată din textul ordinului că temei pentru instituirea anchetei de serviciu este „stabilirea circumstanţelor necesare pentru determinarea corectitudinii financiar-economice a societăţii...", nu şi o abatere gravă.
7. Consideră că ordinul este neîntemeiat şi ilegal, şi are ca scop căutarea de pretinse motive pentru înlăturarea reclamantului de la exercitarea obligaţiilor de serviciu şi/sau ulterioara aplicare a sancţiunii disciplinare.
8. Ordinul nr. S11 din 26.10.2023 cu privire la suspendarea Contractului individual e muncă al salariatului Berlinschi Ruslan, nu are nici un temei şi o argumentare faptică şi juridică. În conţinutul ordinului nu se face trimitere la nici un act, ordin, dispoziţie prin care ar fi dispusă organizarea unei anchete de serviciu în privinţa reclamantului şi la care anchetă se referă ordinul dat. Ordinul nu conţine nici măcar fapta sau abaterea disciplinară comisă de reclamant şi imputată de angajator.
9. Menţionează că ordinul de suspendare nu prevede nici una din faptele prevăzute la art. 211^1 Codul Muncii.
10. Susţine că pârâtul din 01 iulie 2023 până la data depunerii acţiunii nu a achitat salariul, inclusiv pentru perioada de până la emiterea ordinului de suspendare a relaţiilor de muncă.
11. Reclamantul Berlinschi Ruslan solicită anularea ordinului din 25 octombrie 2023 cu privire la iniţierea anchetei de serviciu, anularea ordinului nr. S11 din 26 octombrie 2023 cu privire la suspendarea contractului individual de muncă şi

încasarea forţată a salariului mediu pentru toată perioada absenţei forţate de la serviciu, precum şi compensarea cheltuielilor de judecată.

12. În şedinţa de judecată, reprezentantul reclamantului - avocatul Grigoraş Constantin a invocat că până la data de 01 iulie 2023, angajatorul a achitat salariul angajatului, neavând motive de reţinere a salariului şi suspiciuni asupra neîndeplinirii criteriilor de integritate a salariatului Berlinschi Ruslan, sau lipsa de profesionalizam. Din data de 01 iulie 2023, angajatorul nemotivat a încetat să achite salariul pentru munca prestată de către Berlinschi Ruslan şi a înregistrat datoria pentru perioada de neachitare a salariului 01 iulie 2023 - 26 octombrie 2023 în sumă de 154 285,7 lei.

13. Cu privire la pretenţia de a anula ordinul de suspendare nr. S11, reprezentantul reclamantului a menţionat că din conţinutul acestui ordin rezultă suspendarea funcţiei de director financiar pe un termen de 30 zile, însă nu a contractului individual de muncă propriu zis, precum este stipulat în contract şi art. 78 Codul muncii. Dispoziţiile date de administrator prin ordinul contestat contravin prevederilor normei invocate şi prevederilor contractului individual de muncă, astfel ordinul este unul ilegal, or legiuitorul a prevăzut expres care sunt condiţiile de suspendarea şi actele care se suspendă, însă nu funcţia. Subsecvent, celelalte puncte din ordinul contestat sunt ilegale, fiind fără suport legal şi fără motive de fapt, motiv pentru care nu pot fi lăsate în vigoare.

14. De asemenea, a menţionat că limitarea accesului la locul de muncă şi în biroul de muncă a salariatului Berlinschi Ruslan, dispusă prin ordin, dă dovadă de abuz şi în această parte de către angajator care a decis în p.3 al ordinului contestat că este limitat accesul în biroul de serviciu a D-lui Berlinschi Ruslan. Deşi în p.5 al ordinului se obligă Berlinschi Ruslan să prezinte informaţii şi explicaţii în scris legate de activitatea societăţii la solicitarea comisiei de anchetă. Se pune întrebarea cum ar putea angajatul să facă explicaţii scrise, de vreme ce-i este limitat accesul la actele emise şi la locul de muncă. În această parte la fel poate fi constatat abuz şi depăşirea atribuţiilor din partea angajatorului.

15. Relatează că prevederile art. 75 alin. (4) Codul Muncii, cert rezultă că după expirarea termenului de suspendare, urmează a fi reluată activitatea în muncă de către salariat. Un ordin în sensul reluării relaţiilor de muncă nu a fost emis de angajator şi nici nu a fost prelungit termenul suspendării, care de fapt a fost fixat ilegal (30 zile). Legiuitorul a prevăzut expres că termenul de suspendare nu poate

depăşi o lună. Şi în această parte a ordinului angajatorul a depăşit limita prevăzută de Codul muncii, ceea ce acordă temei de drept de a cere anularea ordinului şi din acest considerent.

16. Mai invocă că deşi din ordinul contestat rezultă că Berlinschi Ruslan este obligat să prezinte informaţii şi explicaţii scrise legate de activitatea desfăşurată la solicitarea comisiei de anchetă, până în prezent nu au fost cerute explicaţii. Totodată, acest punct nici nu poate fi îndeplinit de către angajat, de vreme ce accesul lui Berlinschi Ruslan în biroul de serviciu a fost limitat. Or, explicaţii pot fi făcute doar având acces la acte, contracte şi nu în ultimul rând la computer, deoarece toate acestea se aflau în birou şi doar făcând uz de ele puteau fi executată obligaţia. În aceiaşi ordine, menţionează că, în cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare. Limitarea accesului în biroul de serviciu încalcă dreptul menţionat supra şi face punctul (5) din ordin pasibil de anulare. În speţă nu au fost prezente condiţiile prevăzute în Codul muncii pentru a suspenda Contractul individual de muncă, motiv din care poate fi admisă cererea de anulare a ordinului nr. S11 din 26.10.2023, pe motivele invocate. Deoarece, suspendarea relaţiilor de muncă poartă caracter abuziv şi ilegal din partea angajatorului, angajatorul urmează să plătească salariul pentru toată perioada de lipsă forţată de la muncă angajatului, conform contractului individual de muncă, a câte 40000 lei/lunar, începând cu data de 26.10.2023 până la 31.12.2023 în mărime de 85 714,29 lei.

17. Cât priveşte temeinicia pretenţiilor reclamantului din cererea de chemare în judecată privind anularea ordinului de iniţiere a anchetei de serviciu în privinţa salariatului Berlinschi Ruslan de către directorul financiar al S.C. „Dairpin” S.R.L. şi crearea comisiei de anchetă, reprezentantul reclamantului a menţionat că prin Ordinul din 26.10.2023, emis de administratorul S.C. „Dairpin” S.R.L a fost iniţiată ancheta de serviciu şi creată o comisie de anchetă, or potrivit prevederilor art. 208 din Codul muncii, este clar că angajatorul poate organiza o anchetă de serviciu, dacă are dovezi că angajatul fiind în funcţie a comis fapte grave care prejudiciază societatea. Din ordinul respectiv nu rezultă care fapte au fost comise de angajat ce puteau da start unei anchete de serviciu.

18. Susţine că s-a adeverit iniţierea unei anchete ilegal şi fără suport faptic ce ar proba faptele grave comise de salariat. Din 2020 prezent angajatul nu a avut

sancţiuni disciplinare, nu a fost cercetat pentru fapte indecente, sau abuz de putere ce ar fi atins interesele societăţii, cel puţin angajatul nu a fost informat despre depistarea anumitor devieri de la prevederile contractului individual de muncă până în prezent. Prin urmare ancheta de serviciu are un scop ilegal de intimidare şi denigrare a angajatului şi determinare să renunţe la cerinţele sale de ai achita salariul.

19. În susţinerea poziţiei sale reprezentantul reclamantului a mai invocat că deşi a fost iniţiată ancheta de serviciu, până în prezent, angajatorul nu a prezentat acte confirmative, care ar justifica necesitatea şi motivele organizării anchetei de serviciu în privinţa lui Berlinschi Ruslan, deşi a expirat termenul stabilit, nici până la 21 decembrie 2023, termen stabilit de instanţă pentru prezentarea referinţei şi probelor nu a au fost aduse probe ce ar susţine soluţia de iniţiere a anchetei de serviciu, precum şi rezultatele anchetei.

20. A menţionat că până în prezent ancheta de serviciu continuă, deoarece angajatul nu a fost informat despre finisarea anchetei şi nici ordinul de reluare a relaţiilor de muncă nu a fost emis, deşi angajatorul era obligat la asemenea acţiuni.

21. Mai mult, membrii comisiei sunt persoane interesate, cu care reclamantul este în litigiu, membrii comisiei au un interes personal în cadrul anchetei, nu sunt specialişti în domeniul financiar şi nu pot fi imparţiali pentru a cerceta cu adevărat obiectiv.

22. Reprezentantul reclamantului susţine că acţiunile angajatorului a dus la încălcarea gravă a drepturilor angajatului or, prin interpretarea eronată şi abuzivă a normelor Codului muncii, angajatului i-a fost încălcat dreptul la muncă, precum şi dreptul de a se apăra efectiv. Actele pronunţate de angajator, pe lângă faptul că sunt ilegale, nemotivate, sunt şi imperfecte, nu sunt clare şi de înţeles. Ele nu pot fi executate de angajat şi nu pot fi lăsate în vigoare. Astfel, a solicitat admiterea integrală a acţiunii pe motivele de fapt şi de drept invocate în cerere.

23. În cadrul şedinţei de judecată, reprezentantul pârâtului - avocatul Viorel Pocaznoi a solicitat respingerea acţiunii ca neîntemeiată din următoarele considerente.

24. A invocat că potrivit art. 348 în coroborare cu prevederile art. 354 Codul Muncii, se constată, că ordinul angajatorului cu privire la desfăşurarea anchetei de serviciu nu cade sub incidenţa jurisdicţiei individuale a muncii. Totodată, acesta nu formează nici obiectul jurisdicţiei colective de muncă - aşa cum aceasta este

reglementată de art. 357 Codul Muncii. Respectiv, Ordinul f/n din 25.10.2023 ”Cu privire la iniţierea anchetei de serviciu” nu poate forma obiect al acţiunii civile înaintate de reclamant.

25. În ceea ce priveşte circumstanţele de fapt, care au fost motivate de către pârât la iniţierea anchetei de serviciu, acestea au constat în necesitatea verificării legalităţii acţiunilor reclamantului, în virtutea funcţiei de răspundere deţinute la întreprindere şi a accesului nelimitat la toate cheile electronice ale conturilor bancare ale pârâtului, accesul în baza de date contabilă IC, la toate actele şi ştampilele, inclusiv facsimilul administratorului pârâtului (cu drept de semnătură nr. 1 şi nr. 2 în operaţiuni bancare) - deoarece administratorului S.R.L. „Dairpin” i-au trezit suspiciuni unele acte pe care reclamantul i-a prezentat spre semnare.

26. Susţine că la cererea de a explica necesitatea semnării acestora, reclamantul refuza să dea explicaţii, iar în asemenea împrejurări administratorul societăţii pârâte a dispus iniţierea anchetei de serviciu.

27. De asemenea, menţionează şi faptul că la aducerea la cunoştinţa reclamantului la data de 26.10.2023 a Ordinului f/n din 25.10.2023 ”Cu privire la iniţierea anchetei de serviciu” - sub semnătură, de comun cu Ordinul nr. S/l din 26.10.2023 ”Cu privire la suspendarea CIM al salariatului Berlinschi Ruslan”, acesta a refuzat să predea actele/registrele/documentele şi accesul la calculatorul de serviciu, dar şi cheile de la biroul său de serviciu

28. În ceea ce ţine de revendicările reclamantului privind anularea ordinului nr. S/l din 26.10.2023, alegaţiile reclamantului în acest sens sunt pur declarative, care nu corespund nici prevederilor legale şi nici circumstanţelor de fapt.

29. Susţine că suspendarea Contractului individual de muncă, nu este ca efect direct al aplicării sancţiunii disciplinare, dimpotrivă ancheta de serviciu este dreptul discreţionar al angajatorului de a elucida preliminar circumstanţele pasibile de aplicare a sancţiunii disciplinare, în aceeaşi ordine de idei, legiuitorul dispune la art. 208 alin.(2) Codul Muncii - prin care reglementează, că obligaţiunea angajatorului (până la aplicarea sancţiunii disciplinare) este de a cere în scris salariatului o explicaţie privind fapta comisă. La caz, această cerinţă legală a fost reflectată expres în pct. 5 al ordinului nr. S/l din 26.10.2023 ”Cu privire la suspendarea CIM al salariatului Ruslan Berlinschi”.

30. Reprezentantul pârâtului a relatat că după aducerea la cunoştinţa reclamantului a Ordinului nr. S/l din 26.10.2023 ”Cu privire la suspendarea CIM al

salariatului Ruslan Berlinschi", la 26.10.2023, fapt confirmat prin semnătura reclamantului pe Ordinul dat, acesta a refuzat prezentarea explicaţiilor: atât din propria iniţiativă (ca dreptul salariatului definit de art. 208 alin.(2) Codul Muncii), cât şi la solicitarea angajatorului: care la data de 22 noiembrie 2023 i-a solicitat reclamantului prin mesaj telefonic să se prezinte la data de 23.11.2023 pentru darea explicaţiilor conform listei de circumstanţe stabilite de către Comisia de anchetă.

31. De asemenea, menţionează că reclamantul vădit încearcă a duce în eroare instanţa şi cu privire la faptul, că „nu se face trimitere la nici un act, ordin, dispoziţie prin care ar fi dispusă organizarea unei anchete de serviciu în privinţa reclamantului", or concomitent cu înmânarea reclamantului a Ordinului nr. S/l din 26.10.2023 „Cu privire la suspendarea CIM al salariatului Ruslan Berlinschi" i s-a adus la cunoştinţă, sub semnătură, şi Ordinului f/n din 25.10.2023 „Cu privire la iniţierea anchetei de serviciu".

32. Audiind participanţii la proces, examinând materialele cauzei prin prisma normelor legale ce guvernează speţa, instanţa de judecată consideră că cererea de chemare în judecată este una neîntemeiată şi pasibilă de a fi respinsă, reieşind din următoarele considerente:

33. În conformitate cu prevederile art.1 Cod de procedură civilă al RM, *legislaţia procedurală civilă a Republicii Moldova reglementează raporturile sociale referitoare la raporturile procesuale civile ce apar la înfăptuirea justiţiei de către instanţele judecătoreşti de drept comun în cadrul judecării cauzelor în acţiuni civile, precum şi a altor cauze, date în competenta lor de prezentul cod şi de alte legi.*

34. În conformitate cu prevederile art.5 Cod de procedură civilă al RM, *orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţa de judecată în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.*

35. Potrivit prevederilor art. 26 alin. (1) şi (2) Cod de procedură civilă al RM, *procesele civile se desfăşoară pe principiul contradictorialităţii şi egalităţii părţilor în drepturile procedurale. Contradictorialitatea presupune organizarea procesului astfel încît părţile şi ceilalţi participanţi la proces să aibă posibilitatea de a-şi formula, argumenta şi dovedi poziţia în proces, de a alege modalităţile şi mijloacele susţinerii ei de sine stătător şi independent de instanţă, de alte organe şi persoane, de a-şi expune opinia asupra oricărei probleme de fapt şi de drept*

care are legătură cu cauza dată judecăţii şi de a-şi expune punctul de vedere asupra iniţiativelor instanţei.

36. Art. 1 al Codului muncii al RM defineşte noţiunile de angajator şi salariat, astfel încât angajatorul *este persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor* Codului nominalizat, iar salariatul la rândul său este *persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialităţi, calificări sau într-o anumită funcţie, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.*

37. Revenind la examinarea cauzei pe fond, un aspect important constituie probele administrate de părţi, astfel, obiect al probaţiunii reprezintă ansamblul circumstanţelor de fapt pe care se întemeiază pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi alte circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei.

38. Instanţa reţine şi prevederile art. 117 alin. (1) Cod de procedură civilă al RM, *probe în cauze civile sînt elementele de fapt, dobîndite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei.*

39. Potrivit art. 118 alin. (1) Cod de procedură civilă al RM, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.*

40. Potrivit art. 130 alin. (1) şi (2) Cod de procedură civilă al RM, *instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor.*

41. Rezultând din prevederile enunţate, instanţa remarcă faptul că în calitate de entitate propusă în sensul oferirii unei soluţii legale, ultima urmează să ţină cont de prevederile art. 239 Cod de procedură civilă al RM, *Hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.*

42. Potrivit art. 240 alin. (1) Cod de procedură civilă al RM, *La deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.*

43. În conformitate cu art. 11 din Codul muncii al RM, *nivelul minim al drepturilor şi garanţiilor de muncă pentru salariaţi se stabileşte de prezentul cod şi de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii.*

44. Conform art. 45 din Codul muncii al RM, *contractul individual* de *muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, 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.*

45. În cadrul examinării cauzei s-a constatat cu certitudine că la 03 august 2020, reclamantul Berlinschi Ruslan a fost angajat în funcţia de director financiar al S.C. „Dairpin" S.R.L., prin cumul, pe o perioadă nedeterminată, cu plata salariului conform contractului individual de muncă şi a statelor de personal, iar în acest sens, de către administratorul societăţii pârâte S.C. „Dairpin" S.R.L. a fost emis ordinul nr. 08-C din 03 august 2020. (f.d.6)

46. Astfel, între pârâta S.C. „Dairpin" S.R.L. în calitate de angajator şi reclamantul Berlinschi Ruslan, în calitate de angajat, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 08 din 03 august 2020. (f.d.7-9)

47. Potrivit ordinului din 25 octombrie 2023 „Cu privire la iniţierea anchetei de serviciu", a fost iniţiată ancheta de serviciu pentru perioada de 30 de zile începând cu 26 octombrie 2023 în privinţa salariatului Berlinschi Ruslan, angajat în calitate de director financiar al S.C. „Dairpin" S.R.L., pentru verificarea exercitării corespunzătoare şi fără abuzuri a atribuţiilor sale de funcţie în perioada anilor de gestiune 2020-2023. *(f.d.16)*

48. La 26 octombrie 2023, societatea pârâtă a emis ordinul nr. S/1 „Cu privire la suspendarea Contractului Individual de Muncă a salariatului Berlinschi Ruslan", urmare a căruia, reclamantul a fost suspendat, în condiţiile prevăzute la art. 78 alin. (2) lit. a) Codul Muncii al RM din funcţia de director financiar al S.C. „Dairpin"

S.R.L., începând cu data de 26 octombrie 2023 pe un termen de 30 zile, în legătura cu efectuarea anchetei de serviciu. A fost suspendată plata drepturilor salariale pe durata suspendării CIM. Reclamantului i-a fost limitat accesul în biroul de serviciu al reclamantului pe durata exercitării anchetei de serviciu fără permisiunea Comisiei de anchetă. Pe durata exercitării anchetei de serviciu este suspendat accesul reclamantului la semnăturile electronice, cheile electronice de acces la conturile bancare ale societăţii în SI e-banking, parolele de acces la BD IC al societăţii. De asemenea, potrivit ordinului, reclamantul a fost obligat să prezinte informaţii şi explicaţii în scris, legate de activitatea desfăşurată, la solicitarea Comisiei de anchetă. *(f.d.12)* Ordinul nominalizat, a fost adus la cunoştinţa reclamantului sub semnătură.

49. Potrivit actului de constatare a faptelor şi a stărilor de fapt din 26 octombrie 2023, întocmit de către executorul judecătoresc Jidovanu Dorin, a fost constatat că reclamantului Berlinschi Ruslan i-a fost refuzat de a intra în incinta edificiului, în special în biroul său de serviciu, comunicând că accesul reclamantului este interzis de administraţia companiei. *(f.d.13-15)*

50. Reieşind din faptul că reclamantul Berlinschi Ruslan nu a fost de acord cu ordinul din 25 octombrie 2023 cu privire la iniţierea anchetei de serviciu şi cu ordinul nr. S/1 din 26 octombrie 2023 cu privire la suspendarea contractului individual de muncă, acesta a înaintat prezenta acţiune.

51. În conformitate cu art. 79 Codul muncii al RM, *litigiile legate de suspendarea contractului individual de muncă se soluţionează în modul stabilit la art.354-356.*

52. Conform art. 354 Codul muncii al RM, *se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.*

53. Prin definiţie, litigiul individual de muncă este un conflict juridic din domeniul reglementării muncii care poate fi soluţionat în modul stabilit de lege, ale

cărui părţi sînt salariatul şi angajatorul şi al cărui conţinut constituie drepturile, obligaţiile şi interesele părţilor raportului individual de muncă, ce nu pot fi exercitate ca urmare a divergenţelor nesoluţionate dintre părţi.

54. În conformitate cu art. 201 Codul muncii al RM, *disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii.*

55. Potrivit art. 202 Codul muncii al RM, *disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.*

56. În conformitate cu art. 208 Codul Muncii al RM, *până la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.*

57. Cu privire la solicitarea reclamantului de a anula ordinul din 25 octombrie 2023 cu privire la iniţierea anchetei de serviciu, instanţa de judecată constată următoarele:

58. Potrivit normelor legale citate mai sus, pârâta S.C. „Dairpin” S.R.L., în prezenta speţă are calitatea de angajator, astfel că disciplina muncii urmează a fi asigurată de ultima.

59. Prin urmare, potrivit ordinului contestat şi în cadrul examinării cauzei, s-a constatat cu certitudine că ancheta de serviciu în privinţa reclamantului Berlinschi Ruslan a fost iniţiată pentru determinarea corectitudinii gestiunii activităţii

financiar-economice a societăţii pârâte şi excluderii pretinselor abuzuri de serviciu, precum şi a managementului defectuos a activităţii comerciale, care contravine intereselor economice a pârâtei S.C. „Dairpin” S.R.L.

60. La caz, se atestă că pârâta S.C. „Dairpin” S.R.L. în vederea asigurării disciplinei muncii şi a curmării pretinselor abateri din partea reclamantului Berlinschi Ruslan, a iniţiat o anchetă de serviciu în acest sens, motiv din care a fost emis ordinul din 25 octombrie 2023 cu privire la iniţierea anchetei de serviciu, care corespunde tuturor rigorilor legale şi este un drept al angajatorului expres prevăzut de lege.

61. Astfel, alegaţiile reclamantului Berlinschi Ruslan privind ilegalitatea ordinului din 25 octombrie 2023 cu privire la iniţierea anchetei de serviciu sunt neîntemeiate şi nu au nici un suport probatoriu, iar obligaţia angajatorului de a cere reclamantului să prezinte explicaţii în scris privind fapta comisă este expres prevăzută de lege.

62. Instanţa reţine că raporturile juridice de muncă trebuie să se desfăşoare într-un cadru legal, pentru a fi respectate drepturile şi îndatoririle, precum şi interesele legitime ale ambelor părţi. În acest sens, cercetarea disciplinară prealabilă aplicării sancţiunii contribuie în mare măsură la prevenirea unor măsuri abuzive, nelegale sau nefondate, dispuse de angajator, profitând de situaţia sa dominantă. Indiferent de calitatea şi funcţia persoanei, până la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul are obligaţia de a efectua o anchetă de serviciu, în cadrul căreia să stabilească toate circumstanţele obiective în care a fost comisă abaterea disciplinară. Astfel, studiind materialele cauzei în coroborare cu prevederile art. 208 alin. (2) Codul muncii al RM, instanţa conchide că în cadrul desfăşurării anchetei de serviciu, dreptul reclamantului de a oferi explicaţii, a fost respectat, fapt confirmat prin refuzul de a prezenta explicaţii anexate la materialele cauzei. Or, în speţă nu se constată careva încălcări de procedură la efectuarea anchetei de serviciu, pârâtul respectând cerinţele legale şi acordând reclamantului posibilitatea de a demonstra nevinovăţia sa, ultima ne dorind să beneficieze de acest drept.

63. Protecţia salariaţilor nu poate fi asigurată prin neglijarea totală a intereselor angajatorului, care, în limitele stabilite de lege, trebuie să dispună de o anumită autonomie în organizarea şi funcţionarea propriei instituţii.

64. În ceea ce priveşte afirmaţia reclamantului precum că în ordinul contestat nu a fost specificată pretinsa abatere a reclamantului Berlinschi Ruslan, instanţa atestă

că aceasta nu corespunde adevărului, or în partea introductivă a ordinului este specificat motivul iniţierii anchetei de serviciu, fiind unul desluşit, iar alegaţia precum că aceasta nu este o abatere gravă, nu poate fi reţinută de instanţă, or o pretinsă abatere urma a fi stabilită în urma desfăşurării anchetei de serviciu. Mai mult ca atât, lipsa unei specificaţii detaliate în ordinul de iniţiere a anchetei nu contravine prevederilor legale, mai ales dacă organul emitent a avut în vedere să clarifice aspectele în cursul desfăşurării anchetei.

65. Instanţa remarcă faptul că, ordinul contestat conţine temeiul juridic, circumstanţele faptice şi argumentele ce justifică iniţierea anchetei de serviciu. De asemenea, este semnat şi emis de persoana împuternicită în acest sens, vicii de natură juridică la emiterea acestuia nu se atestă, iar discreţia decizională descrisă la art. 78 din Codul muncii a fost exercitată cu bună-credinţă, în limitele legale şi cu luarea în considerare a tuturor faptelor relevante.

66. Cu privire la pretenţia privind anularea ordinului nr. S/1 din 26 octombrie 2024 cu privire la suspendarea contractului individual de muncă al salariatului Berlinschi Ruslan, instanţa reţine următoarele:

67. Conform dispoziţiilor art. 75 alin. (1) – (4) Codul muncii al RM, *Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor, prin acordul părţilor sau la iniţiativa uneia dintre părţi. Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăţi) de către angajator. Pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, drepturile şi obligaţiile părţilor, în afară de cele prevăzute la alin.(2), continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convenţiile colective, prin contractul colectiv şi prin cel individual de muncă nu se prevede altfel. Suspendarea contractului individual de muncă şi reluarea activităţii de muncă, cu excepţia cazurilor prevăzute la art.76 lit.a), b) şi d) şi art.78 alin.(1) lit.d[1]) şi e), se face prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, contra semnătură sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data suspendării contractului individual de muncă sau a reluării activităţii de muncă.*

68. Conform art. 78 alin. (2) lit. a) Codul muncii al RM, *contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condiţiile prezentului cod.*

69. În acest sens, instanţa de judecată constată că la baza ordinului nr. S/1 din 26 octombrie 2023 cu privire la suspendarea contractului individual de muncă al salariatului Berlinschi Ruslan a stat ordinul din 25 octombrie 2023 cu privire la iniţierea anchetei de serviciu în privinţa reclamantului Berlinschi Ruslan, fapt care este în conformitate cu prevederile art. 78 alin. (2) lit. a) Codul muncii al RM.
70. În ceea ce priveşte argumentele reprezentantului reclamantului privind ilegalitatea pct. 3 din ordinul nr. S/1 din 26 octombrie 2023, instanţa le apreciază critic, or, faptul limitării accesului în biroul de serviciu a reclamantului pe durata desfăşurării anchetei de serviciu, în speţă, este o măsură necesară în vederea desfăşurării eficiente şi corecte a anchetei de serviciu şi este la discreţia societăţii pârâte.
71. Mai mult, limitarea accesului reclamantului în biroul de serviciu al acestuia, la caz, nu i-a îngrădit nici un drept, iar imposibilitatea prezentării explicaţiilor cerute de către societatea pârâtă în privinţa pretinselor abateri de către reclamantul Berlinschi Ruslan din cauza lipsei de surse tehnice şi informaţii păstrate în birou, nu pot fi imputate societăţii pârâte.
72. Prin urmare, reieşind din normele legale citate supra în coraport cu circumstanţele de fapt ale speţei, instanţa de judecată consideră că ordinul din 25 octombrie 2023 cu privire la iniţierea anchetei de serviciu şi ordinul nr. S/1 din 26 octombrie 2023 cu privire la suspendarea contractului individual de muncă al salariatului Berlinschi Ruslan sunt absolut legale, considerent din care va respinge pretenţiile reclamantului cu privire la anularea ordinelor nominalizate, iar pretenţiile cu privire la încasarea forţată a salariului mediu pentru toată perioada de absenţă forţată de la muncă şi compensarea cheltuielilor de judecată se vor respinge fiind subsecvente pretenţiei de bază.
73. Verificând legalitatea şi temeinicia ordinelor contestate din perspectiva argumentelor participanţilor la proces, în limitele obiectului acţiunii şi cercetând situaţia de fapt şi de drept a cauzei deduse judecăţii, instanţa conchide că acestea au fost emise în corespundere cu procedura stabilită de lege, de asemenea sunt motivate şi nu subzistă excese din partea entităţii pârâte.
74. Ţinând cont de faptul că acţiunea a fost respinsă, instanţa de judecată va dispune respingerea solicitării privind compensarea cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.

75. În sensul dezbaterii argumentelor invocate, instanţa de judecată consideră relevant avizul nr. 11 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, în care se menţionează că, obligaţia instanţelor de a-şi motiva hotărârile nu trebuie înţeleasă ca necesitând un răspuns la fiecare argument invocat în sprijinul unui mijloc de apărare ridicat. Întinderea acestei obligaţii poate varia in funcţie de natura hotărârii. În conformitate cu jurisprudenţa Curţii Europene a Drepturilor Omului, întinderea motivării depinde de diversitatea mijloacelor pe care o parte le poate ridica în instanţă, precum şi de prevederile legale, de obiceiuri, de principiile doctrinale şi de practicile diferite privind prezentarea si redactarea sentinţelor şi hotărârilor în diferite state. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce i-au fost prezentate.
76. În conformitate cu prevederile art. 238 – 241 Cod de procedură civilă al RM, instanţa de judecată,-

H O T Ă R Ă Ş T E :

Se respinge cererea de chemare în judecată depusă de Berlinschi Ruslan către „Dairpin” S.R.L. cu privire la anularea ordinelor, încasarea salariului mediu neachitat şi încasarea cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.

Hotărârea este cu drept de apel în Curtea de Apel ***** în termen de 30 zile prin intermediul Judecătoriei ***** (sediul centru).

Preşedintele şedinţei,
Judecător CRIGAN Dragoş