

Instanța de fond: Judecătoria Chișinău, sediul Central, judecător Radu Țurcanu  
Dosarul nr. 2a-2448/25  
(2-24136437-02-2a-10072025)

## DECIZIE

29 octombrie 2025  
Chișinău

mun.

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ  
al Curții de Apel Centru

În componența:

Președintele completului, judecătorul

Judecătorii

Ghedrovici

Grefier

Valeriu Arhip

Diana Corlăteanu și Nicolae

Gabriela Catrinesco

examinând, în ședință de judecată publică, cererea de apel declarată de SRL ”Arena Națională”,

împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Central din 12 mai 2025, prin care a fost admisă acțiunea,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată înaintată de Buga Valentin către SC ”Arena Națională” SRL, intervenient accesoriu Casa Națională de Asigurări Sociale, privind anularea ordinului de sancționare disciplinară sub formă de concediere, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t:

### **Pretențiile reclamantului:**

La 27 noiembrie 2024, Valentin Buga a depus cerere de chemare în judecată către SRL „Arena Națională”, intervenient accesoriu Casa Națională de Asigurări Sociale, privind anularea ordinului de sancționare disciplinară sub formă de concediere, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii de chemare în judecată reclamantul a indicat, că 05.04.2023 cu persoana juridică “Arena Națională” SRL, în calitate de angajator, Buga Valentin, în calitate de salariat a încheiat contractual individual de muncă nr. 07/04.2023. Astfel, reclamantul a fost angajat pe o durată nedeterminată în calitate de manager întreținere spații și rețele interne și externe.

Indică, că în perioada derulării raportului individual de muncă, în calitate de salariat și-a exercitat conștiincios obligațiile de muncă și a depus aport în dezvoltarea, fortificarea și valorificarea spațiului SRL „Arena Națională”.

Menționează, că neîntemeiat la data de 05.07.2024, potrivit Ordinului nr. 93/07/-A cu privire la concediere, a fost concediat din funcția de funcționar de serviciu clădire Aqua Centru, Departament sport și agrement, din data de 05.07.2024 conform art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul Muncii al Republicii Moldova, pe motivul absenței nemotivate de la locul de muncă mai mult de patru ore, consecutive în perioada 01.07.2024- 05.07.2024.

A mai indicat, că potrivit ordinului de concediere nr. 93/07/-A din 05.07.2024, angajatorul a dispus concedierea, invocând lipsa nemotivată de la locul de muncă a salariatului Valentin Buga mai mult de 4 ore consecutive în perioada 01.07.2024-05.07.2024 inclusiv.

Precizează că, aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere este una ilegală, or, în perioada invocată era internat la Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare cu sediul în București, aflându-se în incapacitate temporară de muncă cu factori de risc cardiovascular, suferind de angină pectorală instabilă stabilizată intervențional.

Indică că despre spitalizarea sa și imposibilitatea prezentării la locul de muncă pe data de 01.07.2024, zi de luni, invocată în ordinului de concediere, Valentin Buga a anunțat superiorul său, care a adus la cunoștința angajatorului că primul nu se va putea prezenta la locul de muncă. Suplimentar a anunțat și angajatorul despre imposibilitatea motivată de a se prezenta la locul de muncă.

Menționează, că contrar circumstanțele de fapt și argumentelor întemeiate care confirmau neprezentarea la locul de muncă, la data de 30.08.2024 în adresa lui Valentin Buga, care se afla în incapacitate temporară de muncă, a fost expediat un mesaj, prin care i s-a comunicat că a fost concediat din funcția deținută în baza ordinului de concediere nr. 93/07-A din 05.07.2024.

Afirmă, că ordinul cu privire la concediere nu i s-a adus la cunoștință și că a expediat în adresa angajatorului cererea prealabilă cu privire la soluționarea litigiului individual de muncă, solicitând reclamarea ordinului. A luat act de conținutul ordinului, ca urmare a recepționării răspunsului nr. 200 din 18.10.2024 emis de angajator la cererea prealabilă, prin care angajatorul și-a exprimat dezacordul privind soluționarea pe cale amiabilă a litigiului.

Mai reține, că Ordinul nr. 93/07-A a fost emis contrar prevederilor art. 209 Codul Muncii, care stabilește obligativitatea indicării în ordin a rigorilor stabilite de legiuitor, or conform art. 209 Codul Muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu, temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii, termenul în care sancțiunea poate fi contestată, organul în care sancțiunea poate fi contestată.

Reclamantul Valentin Buga a mai făcut referire la prevederile art. 10 alin. (2) lit. a) Codul Muncii, potrivit căruia angajatorul este obligat să respecte legile și alte acte normative, în vederea neîngrădirii dreptului la muncă, or, indică că libertatea muncii este garantată de Constituția Republicii Moldova, fiind instituită la nivel de principiu constituțional. Menționează că sancționarea salariatului, aplicată sub forma celei mai drastice sancțiuni disciplinare sub formă de concediere nu poate avea loc, fără respectarea temeiurilor de fapt și de drept privind procedura de aplicare a sancțiunii disciplinare, că angajatorul a aplicat abuziv, norma materială fără respectarea rigorilor procedurale.

Indică că angajatorul, încălcând procedura de aplicare a sancțiunii disciplinare, nu a respectat dreptul salariatului de a prezenta probe veridice care în mod vădit ar fi atestat lipsa temeiurilor de aplicare și netemeinicia ordinului.

Reține, prevederile art. 208 alin. (1) Codul Muncii potrivit căroră pînă 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.

Menționează, că se consideră abatere disciplinară, acțiunile sau inacțiunile săvârșite cu vinovăție a salariatului, care la caz, nu a fost demonstrată și că angajatorul aplicând în mod abuziv sancțiunea disciplinară, nu a identificat argumente juridice întemeiate care ar fi dus la răspunderea salariatului și încetarea contractului individual de muncă, or reține că la caz, acestea nu se întrunesc.

Face referire la prevederile art. 86 alin. (1), art. 206 alin. (1) și reține că concedierea disciplinară conform temeiurilor art. 86 alin. (1) lit. (g)-(r) Codul Muncii, este admisă doar ca consecință a încălcării de către salariat a disciplinei de muncă care se referă nemijlocit la comportamentul salariatul, angajatorul fiind obligat potrivit art. 206 alin. (5) Codul Muncii, la aplicarea sancțiunii disciplinare, să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

Reiterează că concedierea disciplinară rezidă în sancționarea abaterilor disciplinare a salariatului comise doar cu vinovăție a obligațiilor de muncă.

Reține că nu se confirmă vinovăția sa or, potrivit confirmării din adeverința medicală, fișa nr. 16520/28.06.2024 eliberată de Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare cu sediul în București, Buga Valentin care deține și cetățenia statului român, a fost internat în spital în perioada 28.06.2024 - 05.07.2024.

De asemenea reține, că în cadrul răspunderii disciplinare gravitatea abaterii disciplinare comise servește drept unul din criteriile principale folosite pentru individualizarea sancțiunii disciplinare. Or, excluderea vinovăției sale este invocă ca este incontestabilă, fapt atestat ca urmare a incapacității temporare de muncă a acestuia, confirmată din conținutul înscrisurilor eliberate de Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare, cu sediul în București, cu privire la efectuarea analizelor de laborator. Or, în acte se identifică detaliat data, luna, anul și ora analizelor, care confirmă perioada internării de la 28.06.2024 până la 05.07.2024. Or, fiind externat din spital la data de 04.07.2024, starea de sănătate a acestuia s-a agravat, repetat în aceeași zi la 04.07.2024 Valentin Buga a fost internat în spital până la data de 05.07.2024.

Indică, că din conținutului scrisorii medicale a Institutului de Urgență pentru Boli Cardiovasculare, eliberat pe numele lui Valentin Buga, se reține că pacientului i s-au explicat riscurile de tromboze de stent, infarct și deces. S-a făcut referat către Brigada rutieră și către Direcția spitalului în ceea ce privește situația pacientului (consemnat în FO). Se interzice conducerea autovehiculelor rutiere până la informarea medicului de familie și repetării coronografiei.

Reține că la externare din Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare, Buga Valentin s-a adresat la medicul de familie care ca urmare a neregularității salariatului și incapacității temporare de muncă, i-a eliberat certificatul de concediu medical, conform rigorilor legislației Republicii Moldova.

Menționează că angajatorul ilegal, i-a aplicat sancțiunea disciplinară sub forma de concediere și l-a privat ilegal de dreptul de a munci, contrar prevederilor Constituționale. Indică că Republica Moldova este un stat de drept, în care dreptul la muncă și la protecția muncii sunt garantate de art. 43 din Constituție. Susține că potrivit înscrisului nr. 200 din 18.10.2024 emis de angajator la cererea prealabilă, expediat de acesta în adresa angajatorului în vederea soluționării amiabile a litigiului, angajatorul a reținut prevederile art. 9 alin. (2) lit.

g1 )Codul Muncii al Republicii Moldova conform căreia, salariatul este obligat, să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența.

Consideră pretinsele argumente neîntemeiate, or indică că a anunțat despre imposibilitatea prezentării la locul de muncă, iar cu privire la norma invocată indică că nu și-a reluat activitatea în vederea prezentării actelor justificative, raportul individual de muncă fiind încetat unilateral și abuziv de către angajator în perioada de timp în care Valentin Buga se afla internat în spital fiind în incapacitate temporară de muncă, iar activitatea de muncă nu a fost reluată, acesta fiind concediat.

Acțiunea reclamantului a fost întemeiată și pe prevederile art. art. 89 alin. (2), 329 alin.(1), lit. a), art. 330 alin. (1) lit. b) al art. 90 Codul Muncii.

Solicită reclamantul anularea ordinului de sancționară disciplinară sub formă de concediere, încasarea salariului restant pentru toată perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci și lipsei forțate de la serviciu, până la data pronunțării hotărârii, încasarea compensației suplimentare în mărime de 3 salarii medii lunare ale salariatului în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea cheltuielilor de judecată și a cheltuielilor cu titlul de asistență juridică, încasarea prejudiciului moral în mărimea unui salariu mediu lunar.

#### **Poziția instanței de fond:**

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Central din 12 mai 2025 s-a admis acțiunea. S-a anulat ordinul nr. 93/07-A din 05 iulie 2024 cu privire la sancționarea disciplinară a salariatului Buga Valentin, sub forma de concediere din funcția anterior deținută. S-a încasat din contul SRL „Arena Națională” în contul lui Valentin Buga, salariul restant pentru toată perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci și lipsei forțate de la serviciu până la 12 mai 2025 inclusiv. S-a încasat din contul SRL „Arena Națională” în contul lui Valentin Buga, a compensației suplimentare în mărime de 3 salarii medii lunare ale salariatului Valentin Buga, în locul restabilirii la locul de muncă. S-a încasat din contul SRL „Arena Națională” în contul lui Valentin Buga, prejudiciul moral în mărimea unui salariu mediu lunar. S-a încasat din contul SRL „Arena Națională” în contul lui Valentin Buga, a cheltuielilor de judecată formate din taxa de timbru în mărime de 200 lei și cheltuieli de asistență juridică în sumă de 15 000 lei.

#### **Solicitarea apelantului:**

Invocând dezacordul cu soluția primei instanțe, la 10 iunie 2025 administratorul SRL „Arena Națională”, Sergiu Stanciu, a depus cerere de apel nemotivată împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Central din 12 mai 2025, solicitând casarea hotărârii primei instanțe, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii.

#### **Argumentele părților:**

În motivarea apelului s-a indicat, că la stabilirea sancțiunii disciplinare aplicabile de către angajator a fost respectat principiul proporționalității sancțiunii - principiu fundamental în materia răspunderii disciplinare - întrucât intimatul Valentin Buga a lipsit de la serviciu timp de cinci zile lucrătoare consecutive, începând cu data la care trebuia să revină la locul de muncă, respectiv 01.06.2024. Până la această dată, intimatul s-a aflat în concediu medical o

perioadă îndelungată, iar de fiecare dată a comunicat doar telefonic faptul că este bolnav și că va prezenta certificat medical, însă nu depunea niciun document justificativ.

Este relevant și faptul că, potrivit propriei cereri de chemare în judecată, Valentin Buga a aflat despre emiterea ordinului de concediere dintr-un mesaj telefonic transmis de doamna Iuliana Țurcan, șefa Serviciului resurse umane și secretariat, la data de 30.08.2024. Acest aspect demonstrează că intimatul nu s-a prezentat deloc la serviciu, iar instanța de fond greșit a indicat în hotărârea contestată că, Valentin Buga nu și-a reluat activitatea fiind concediat din funcție.

De asemenea, instanța de fond nu a evaluat argumentul apelantei potrivit căruia, Valentin Buga ar fi putut fi reîncadrat în muncă dacă ar fi prezentat documente medicale justificative până la data de 30.08.2024 sau odată cu depunerea cererii prealabile. Nu s-a ținut cont de faptul că salariatul a avut această posibilitate, dar nu și-a exercitat-o. În acest context, nu poate fi considerat apriori că apelanta a aplicat sancțiunea disciplinară - concederea ca fiind una ilegală. Aceasta a fost singura soluție, în raport cu circumstanțele descrise.

La fel, prima instanță nu a ținut cont de faptul că, aspectele descrise au justificat emiterea ordinului de concediere. Lipsa reluării activității lui Valentin Buga nu a fost cauzată de angajator, ci de alte motive legate personal de intimat (posibil starea de sănătate). La fel intimatul, și nici nu a îndeplinit obligația de a prezenta documente justificative privind motivul absenței. Practic, acesta a dispărut fără a mai oferi vreo explicație concretă.

A subliniat, că absența nemotivată de la serviciu se consideră plecarea salariatului fără ordinul angajatorului în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit, în concediu de odihnă anual suplimentar, în concediu de studii, folosirea abuzivă a zilelor de recuperare, abandonarea lucrului până la expirarea acțiunii contractului de muncă încheiat pe un anumit termen. Conform practicii judiciare, salariatul are obligația de a informa angajatorul despre orice absență și de a prezenta documentele justificative în termenele stabilite. Neîndeplinirea acestei obligații poate fi interpretată ca o absență nemotivată, justificând aplicarea sancțiunilor disciplinare, inclusiv concedierea. La emiterea ordinului de concediere s-au avut în vedere și aspectele legate de comportamentul anterior al salariatului Valentin Buga, care a demonstrat lipsă de disciplină și nerespectarea obligațiilor de serviciu.

Suplimentar a menționat, că intimatul Buga a prezentat certificatele medicale cu întârziere, afectând evidența timpului de muncă și obligațiile fiscale ale angajatorului. Această întârziere a determinat corectarea declarațiilor către autorități și a generat supraplăți salariale, evidențiind o lipsă de responsabilitate și colaborare din partea salariatului.

A opinat, că salariul pentru perioada aflării pe buletin de boală nu poate să fie încasat de la angajator, or angajatul nu a prestat munca conform contractului de muncă. Consideră, că SRL „Arena Națională” putea să achite lui Valentin Buga suma de 2600,12 lei pentru primele 5 zile din buletinul de boală.

A susținut, că angajatorul SRL „Arena Națională” nu este în culpă pentru emiterea ordinului de concediere contestat, întrucât decizia respectivă a fost adoptată în condițiile legii și în lipsa unor documente justificative esențiale care să ateste imposibilitatea temporară de muncă a salariatului. Intimatul Valentin Buga a omis să prezinte certificatele medicale în termenul legal și rezonabil, afectând grav evidența timpului de muncă, obligațiile fiscale și contabile ale angajatorului. Această omisiune a generat supraplăți salariale și neconcordanțe în raportările către autorități, situații imputabile exclusiv salariatului, reflectând lipsa de

diligență și cooperare din partea acestuia. Mai mult, deși ulterior s-a demonstrat că intimatul Buga s-a aflat în concediu medical între 08.07.2024 și 08.11.2024, angajatorul nu poate fi tras la răspundere pentru neinformarea sa la timp. Salariatul avea obligația de a comunica în termen de 15 zile certificatele medicale, astfel încât angajatorul să poată reacționa în limitele legale. Prin urmare, culpa procedurală aparține exclusiv salariatului, iar angajatorul și-a îndeplinit obligațiile cu bună-credință și în conformitate cu dispozițiile Codului muncii.

Consideră, că prima instanță greșit a indicat în hotărârea contestată precum că reprezentantul pârâtului nu cunoaște despre existența unui alt acord adițional de modificare a clauzelor contractuale decât cel prezentat la materialele cauzei de către partea pârâtă. Reprezentantul pârâtului a menționat, că Valentin Buga a fost transferat în funcția de Funcționar de serviciu Aqua Centru, Departament sport, funcție din care a fost concediat pentru absență nemotivată de la locul de muncă, care era frecventă. Transferul în această funcție a fost efectuat la propunerea angajatorului, având în vedere starea de sănătate precară a intimatului, care se afla deseori în concediu medical. Astfel, din motive medicale, Valentin Buga a fost transferat într-o altă funcție, care presupunea sarcini mai puțin solicitante. Astfel, acest transfer a fost acceptat și angajatul Valentin Buga și a continuat muncă în funcția de Funcționar de serviciu Aqua Centru.

La cererea de apel reprezentantul intimatului Valentin Buga, avocata Olga Gonciaruc a prezentat referința, prin care și-a exprimat dezacordul cu argumentele expuse în cererea de apel, solicitând respingerea acesteia.

#### **Termenul de declarare a apelului:**

În conformitate cu prevederile art. 362 alin. (1) din Codul de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.

În acest context, având în vedere că dispozitivul hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Central a fost pronunțat la 12 mai 2025, iar cererea de apel a fost depusă la 10 iunie 2025, Colegiul judiciar constată că aceasta a fost declarată în termen.

#### **Poziția părților în ședința de apel:**

În ședința instanței de apel reprezentantul apelantei SRL „Arena Națională” nu s-a prezentat, dar prin cerere a solicitat examinarea cauzei în lipsa sa.

Reprezentantul intimatului Valentin Buga, avocata Olga Gonciaruc în ședința instanței de apel a solicitat respingerea apelului și menținerea hotărârii instanței de fond.

Intimatul Valentin Buga și reprezentantul intervenientului accesoriu Casa Națională de Asigurări Sociale, fiind citați legal, nu s-au prezentat în ședința instanței de apel. Urmare a acestui fapt și în corespundere cu prevederile art. 379 alin. (1) Cod de procedură civilă, Colegiul a dispus examinarea cauzei în lipsa acestora.

#### **Aprecierea instanței de apel:**

Analizând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces și a materialelor din dosar, Colegiul consideră apelul declarat drept neîntemeiat și care urmează a fi respins, din următoarele motive.

În conformitate cu art. 373 Cod de procedură civilă, instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor și obiecțiilor înaintate, legalitatea și temeinicia hotărârii

atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt și aplicarea legii în primă instanță. În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar și cele prezentate suplimentar în instanța de apel de către participanții la proces. În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanța de apel se pronunță în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanță. Instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel. Apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situație mai dificilă decît aceea din hotărîrea atacată cu apel, cu excepția cazurilor cînd consimte și cînd hotărîrea este atacată și de alți participanți la proces.

Potrivit art. 385 lit. a) Cod de procedură civilă, instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul și să mențină hotărîrea primei instanțe.

Astfel, prevederile legale enunțate în mod expres obligă instanța de apel să verifice circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite și este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Colegiul Civil reține că instanța de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reținîndse rolul determinant al concluziilor sale, are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii și să nu se limiteze la însușirea motivelor instanței inferioare. (Hirro Balani c. Spaniei, nr.18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29.05.1997 § 43).

Potrivit recomandărilor avizului nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind calitatea hotărîrilor judecătorești, o motivație și o analiză clară sunt cerințele fundamentale ale hotărîrilor judecătorești și un aspect important al dreptului la un proces echitabil. 34. Totodată, Colegiul judiciar consideră necesar să menționeze că nu va formula un răspuns detaliat pentru fiecare argument al apelantului, ci va analiza doar motivele decisive pentru soluționarea prezentei cauze (a se vedea Gard Ruiz vs Spania (Marea Cameră), 21 ianuarie 1999, parag.26, Moreira Fereira vs Portugalia (nr.2) (Marea Cameră), 11 iulie 2017, parag.84,98).

În conformitate cu prevederile art.118 alin. (1) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale, iar conform art. 130 Cod 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 ansamblu și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la relevanța, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea cauzei.

Așadar, instanța de apel constată că prima instanța a determinat corect raportul juridic dedus judecății, circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei au fost stabilite și elucidate pe deplin, probelor prezentate a dat apreciere completă, obiectivă și sub toate aspectele, iar hotărîrea este legală și întemeiată, adoptată cu respectarea drepturilor și intereselor legale a participanților la proces.

În susținerea acestei concluzii Colegiul reține următoarele constatări.

La data de 05.04.2023 SRL „Arena Națională” în persoana administratorului Sergiu Stanciu, în calitate de angajator și persoana fizică Valentin Buga, în calitate de salariat au încheiat Contractul individual de muncă nr. 07/04/2023. Potrivit clauzelor contractuale pct.pct. 1,2 lit. a), 3 lit. a) a Contractului individual de muncă nr. 07/04/2023 din 05.04.2023, Valentin Buga a fost angajat pe o durată nedeterminată în calitate de manager întreținere spații și rețele interne și externe.

Din suportul probatoriu urmează că potrivit Acordului nr. 1 din 06 iunie 2023 cu privire la modificarea și completarea Contractului nominalizat, părțile au convenit asupra transferării salariatului Valentin Buga în funcția de Manager administrativ spații interne și externe, Departament tehnic, în vigoare din 06 iunie 2023.

La data de 05 iulie 2024 SRL „Arena Națională”, în calitate de angajator a emis ordinul nr. 93/07-A cu privire la concedierea salariatului Valentin Buga. Potrivit pct. 1 al ordinului nominalizat, angajatorul a dispus concedierea din funcția de Funcționar de serviciu clădire Aqua Centru, Departament sport și agreement, a salariatului Buga Valentin din data de 5 iulie 2024, conform art.86 alin. (1) lit. h) din Codul Muncii, absența nemotivată de la locul de muncă, mai mult de patru ore consecutive în perioada 01.07.21-05.07.2024 inclusiv.

În același timp, potrivit Biletului de ieșire din spital, scrisoare medicală eliberată de Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare “Prof.Dr.C.C.Iliescu”, București, foaia de internare nr. 16520 se confirmă incontestabil data internării în spitalul nominalizat a reclamantului Buga Valentin, 28.06.2024 09:08 și data externării 04.07.2024 12:00.

Totodată, potrivit Biletului de ieșire din spital, scrisoare medicală a Institutului de Urgență pentru Boli Cardiovasculare “Prof.Dr.C.C.Iliescu”, foaia de internare nr. 17086 se confirmă incontestabil data internării a reclamantului Buga Valentin, 04.07.2024 15:13 și data externării 05.07.2024 11:00.

De asemenea, din suportul probatoriu urmează și Adeverința Medicală eliberată la 05.07.2024 de Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare care atestă, că Valentin Buga a fost internat în spital la 28.06.2024-05.07.2024 suferind de angină pectorală instabilă stabilizată intervențional.

Așa dar, în contextul pretențiilor deduse judecării, instanța de apel reține că conform art. 45 Codul muncii ”contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul”.

În concordanță cu art. 81 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310); prin acordul scris al părților (art. 821 ); la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86). În toate cazurile menționate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de



muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Concedierea disciplinară conform temeiurilor art. 86 alin. (1) lit. (g)-(r) Codul Muncii, este admisă doar ca consecință a încălcării de către salariat a disciplinei de muncă care se referă nemijlocit la comportamentul salariatului, angajatorul fiind obligat potrivit art. 206 alin. (5) Codul Muncii, la aplicarea sancțiunii disciplinare, să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

Potrivit art. 89 alin.(2) Codul muncii ” la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. 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”.

Raportînd la caz normele legale sus-menționate și din circumstanțele stabilite Colegiul judiciar consideră, că instanța de fond corect a reținut, că angajatorul nu a probat existența temeiurilor de fapt și de drept al dreptului privind atragerea la răspundere disciplinară a salariatului și nu a anulat ordinul contestat pe cale amiabilă. Or, angajatorul nu a identificat argumente juridice întemeiate pasibile pentru a atrage la răspundere disciplinară salariatul și a încetat într-un mod abuziv, unilateral contractul individual de muncă sub forma concedierii.

În acest context Completul notează, că potrivit Ordinului de concediere nr. 93/07/-A din 05.07.2024, SRL “Arena Națională” a dispus concedierea, invocînd lipsa nemotivată de la locul de muncă a salariatului Valentin Buga mai mult de 4 ore consecutive în perioada de 01.07.2024 - 05.07.2024. Or, în perioada invocată, inclusiv și la data concedierii, Valentin Buga se afla internat la Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare cu sediul în București, fiind în incapacitate temporară de muncă cu factori de risc cardiovascular, suferind de angină pectorală instabilă stabilizată intervențional. Despre spitalizarea sa și imposibilitatea prezentării la locul de muncă pe data de 01.07.2024 salariatul a anunțat superiorul său, care a adus la cunoștința angajatorului, că Buga Valentin nu se va putea prezenta la locul de muncă, fapt confirmat în instanța de fond și de apelantă. Suplimentar salariatul a anunțat și administratorul SRL „Arena Națională”, despre imposibilitatea motivată de a se prezenta la locul de muncă.

Nu se reține de instanța de apel argumentele apelantei cu privire la pretinsul comportament al salariatului anterior concedierii,or, acest argument este neprobat în fond.

Totodată, Colegiul, în acord cu poziția primei instanțe, apreciază că Ordinul nr. 93/07-A din 05.07.2024 a fost emis contrar prevederilor art. 209 Codul Muncii, care stabilește obligativitatea indicării în ordin a rigorilor obligatorii stabilite de norma imperativă, or conform art. 209 Codul Muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), 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.

În conexiunea celor relatate, Colegiul conchide că prima instanță, corect a admis pretenția părții reclamante Buga Valentin cu privire la anularea ordinului nr. 93/07-A din 05 iulie 2024 cu privire la sancționarea disciplinară sub forma concedierii și încasarea a salariului restant pentru toată perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci și lipsei forțate de la serviciu pînă la data pronunțării hotărîrii.

Or, în ordinul contestat nr. 93/07-A din 05 iulie 2024 cu privire la concedierea salariatului Buga Valentin, rigorile stabilite obligatorii de norma prenotată cu privire la termenul și organul în care și unde poate fi contestat ordinul, nu se regăsesc

Sub acest aspect, instanța de fond corect a reținut prevederile art. 208 Codul Muncii, care prevăd că refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces verbal semnat de un reprezentat al angajatorului și un reprezentat al salariatului. Or, angajatorul nici nu a probat existența solicitării în formă scrisă de la salariat, or în fapt explicația nici nu a fost solicitată, angajatorul încălcând astfel normele procedurale privind atragerea la răspundere disciplinară a salariatului și a concediat salariatul într-un mod arbitrar. Angajatorul contrar procedurii de aplicare a sancțiunii disciplinare reglementată expres de Codul Muncii, nu a respectat dreptul salariatului de a prezenta probe veridice.

Cu privire la dezacordul apelantului de achita salariul pe perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci, Colegiul judiciar menționează, că potrivit art. 329 alin. (1) lit. a) Codul Muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă Codul Muncii sau alte acte normative nu prevăd altfel.

Apelanta susține, că întrucât salariatul nu a prestat munca dreptul său la salariu a fost limitat la indemnizația legală. Aceste argumente Completul le consideră neîntemeiate, or, perioada concediului medical pe durata concedierii a fost una determinată, nu s-a extins pe toată durata absenței forțate de la muncă, perioadă în care fiind încetat unilateral raportul individual de muncă de către angajator, salariatul a pierdut și dreptul la indemnizații de incapacitate temporară de muncă. Potrivit art. 330 alin. (1) lit. b) Codul Muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de: eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a).

Totodată, conform art. 90 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 specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului. (4) în locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu - instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin. (2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Potrivit pct. 7 din Regulamentul cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale nr. 108/2005, în cazul în care persoana își pierde temporar capacitatea de

muncă în perioada litigiului privind concedierea, indemnizația poate fi acordată doar dacă aceasta este restabilită în funcția prin hotărâre judecătorească, începând cu data la care urma să își reia activitatea. Valentin Buga potrivit dreptului legal oferit și conform art. 90 alin. (4) Codul Muncii nu a solicitat restabilirea în câmpul muncii. Or, în temeiul art. 330 Codul Muncii, angajatorul este obligat în caz de eliberare nelegitimă din serviciu de a compensa prejudicial cauzat acestuia. Or, potrivit art. 330 alin. (2) lit. a) Codul Muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă.

Colegiul civil respinge ca neîntemeiate criticile apelantei cu privire la faptul că intimatul Valentin Buga ar fi avut posibilitatea să prezinte probe cu privire la pretinsa nelegalitate și netemeinicie a inițierii procedurii disciplinare împotriva sa. Însă, în condițiile în care documentele justificative nu au fost prezentate, comisia constituită în cadrul angajatorului nu a putut evalua veridicitatea declarațiilor făcute de reclamant, motiv pentru care cererea prealabilă a fost respinsă. Or, potrivit cererii prealabile din 09.10.2024 invocate de către apelant, conform pct. 1, Valentin Buga a solicitat soluționarea litigiului pe cale amiabilă în termen de 10 zile calendaristice, iar în corespundere cu pct. 3 a solicitat, emiterea ordinului cu privire la anularea (revocarea) ordinului de sancționare disciplinară sub formă de concediere și restabilirea în câmpul muncii. Chiar și la etapa soluționării pe cale amiabilă a litigiului, angajatorul și-a exprimat ferm decizia, în răspunsul din 18.10.2024 nr. 200 la cererea prealabilă și anume dezacordul său privind soluționarea litigiului pe cale amiabilă și a respins cerințele formulate de către Valentin Buga.

În această ordine de idei, Colegiul civil concluzionează că, prima instanță corect a stabilit că în situația în care ordinul nr. 93/07-A din 05 iulie 2024 cu privire la sancționarea disciplinară a salariatului Buga Valentin, a.n. \*\*\*\*\*, sub forma de concediere din funcția anterior deținută este ilegal, pe cale de consecință urmează a fi admise și pretențiile referitoare la încasarea salariului restant pentru toată perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci și lipsei forțate de la serviciu, compensației suplimentare, a prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

În final, Colegiul civil ajunge la concluzia că în speță, criticile aduse de apelantă, însoțite de argumentarea circumstanțelor de fapt ale cauzei, percepute din propriul punct de vedere, nu pot duce la admiterea apelului, ori acestea nu pot fi reținute prin prisma art. 385 Cod de procedură civilă, în condițiile în care se insistă asupra reaprecierii probelor și circumstanțelor cauzei, în detrimentul evidențierii ilegalității soluției instanței de judecată.

Față de cele ce preced și, având în vedere faptul că hotărârea primei instanțe este întemeiată și legală, iar critiquele formulate în apel sunt nejustificate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru ajunge la concluzia de a respinge apelul și de a menține hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Central din 12 mai 2025.

În conformitate cu art. 385 alin.(1) lit. a), art. art. 389-390, CPC, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru,

**d e c i d e :**

Se respinge cererea de apel declarată de SRL "Arena Națională".

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Central din 12 mai 2025, emisă în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată, înaintată de Buga Valentin către SC "Arena Națională" SRL, intervenient accesoriu Casa Națională de Asigurări Sociale, privind anularea ordinului de sancționare disciplinară sub formă de concediere, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

Decizia este definitivă din momentul pronunțării, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Președintele completului,  
judecătorul

Valeriu Arhip

Judecătorii  
Corlăteanu

Diana

Nicolae Ghedrovici