

Dosarul nr. 2-5482/2025  
2-25179582-09-2-26122025

**H O T Ă R Î R E**  
**în numele Legii**

**06**  
**mun.Bălți**

**aprilie**

**2026**

Judecătoria Bălți sediul central  
Instanța compusă din:  
Președintele ședinței, judecătorul  
Dubceac  
Grefier  
Repeșco

Snejana

Maria-Luiza

Cu participarea  
Avocatului  
Caisîn

Valentin

examinînd în ședință de judecată publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Zubenina Irina împotriva ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" privind anularea ordinelor, acordarea concediilor anuale nefolosite încasarea plăților salariale, prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată,-

**a c o n s t a t a t:**

**Argumentele participanților la proces:**

1. Reclamanta Zubenina Irina, la data de 26 decembrie 2025, a depus cerere de chemare în judecată împotriva ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" privind anularea ordinelor, acordarea concediilor anuale nefolosite încasarea plăților salariale, prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea cererii de chemare în judecată reclamanta a indicat că, la data de 15.06.2016 între ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, în calitate de angajator, și Zubenina Irina, în calitate de angajat, a fost semnat contractul individual de muncă nr. 10, potrivit căruia, aceasta a fost angajată în calitate de contabil-șef adjunct, pe o perioadă determinată. Prin ordinul nr. 131 din 20 iunie 2016, Zubenina Irina a fost transferată temporar în funcția de contabil-șef interimar, fiind în acest sens semnat un acord suplimentar la contractul individual de muncă la data de 20 iunie 2016. Ulterior, la 19 decembrie 2016, prin dispoziția primarului municipiului Bălți nr. 190, a fost încetată exercitarea funcției directorului interimar al ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” - Colesnic Ruslan (cerere de demisie). Atribuțiile funcției de director, i-au fost oferite reclamantei Zubenina Irina, și totodată fiind scutită de exercitarea atribuțiilor sale de bază de contabil-șef. Prin dispoziția primarului nr. 50/p din 14 martie

2017, Zubenina Irina a fost desemnată în funcția de director, cu executarea temporară a atribuțiilor funcției, cu drept de prima semnătură, începând cu data de 14 martie 2017 și până la numirea în funcție a noului director, fără a fi scutită de atribuțiile sale de bază. Prin dispoziția primarului nr. 126/p din 04 octombrie 2017, Zubenina Irina a fost numită în funcția de director interimar al ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, până la numirea în funcție a noului director, fiind scutită de atribuțiile sale de bază. La fel, la data de 04 octombrie 2017, între Primarul interimar mun. Bălți - dl Șeremet Igor, și dna Zubenina Irina a fost semnat și Contractul individual de muncă nr. 2/17 pentru funcția de director interimar al ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”. La data de 15 noiembrie 2019 a fost încheiat un nou Contract individual de muncă nr. 6/19 între Consiliul municipal Bălți, în persoana primarului, și Zubenina Irina în calitate de administrator al ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”. La 02 martie 2020, Consiliul Municipal Bălți a decis acceptarea demisiei Zubenina Irina din funcția de administrator interimar al ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, prin decizia nr. 3/1. Ca urmare a demisiei din funcția de administrator, în cadrul întreprinderii, prin ordinul nr. 49/2, Zubenina Irina a reluat exercitarea obligațiilor de contabil-șef interimar. Respectiv, prin acordul suplimentar din 03 martie 2020 la Contractul individual de muncă nr. 10 din 15.06.2016, au fost reluate relațiile de muncă în calitate de contabil-șef interimar. Prin ordinul nr. 250 din 23 noiembrie 2020, administratorul provizoriu al ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” a dispus transferul angajatei Zubenina Irina în calitate de contabil-șef pe poziție permanentă începând cu 23 noiembrie 2020, fiind semnat la aceeași dată acordul adițional la contractul nr. 10 din 15.06.2016. În temeiul Ordinului nr. 252-9 din 30 noiembrie 2020, administratorul procesului de insolabilitate al ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, Pelin Roman, a introdus în statele de personal o unitate suplimentară - funcția de director administrativ cu salariul de, 16 650 lei/lună. La data de 03 decembrie 2020, prin Ordinul nr. 253 emis de administratorul procesului de insolabilitate al ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, Pelin Roman, Zubenina Irina a fost transferată din funcția deținută de contabil-șef în funcția de director administrativ. Transferul în funcția de director administrativ a fost confirmat prin semnarea acordului suplimentar la Contractul individual de muncă nr. 10 din 15.06.2016. Prin acordurile suplimentare la Contractul individual de muncă nr. 10 semnate la 05 ianuarie 2021 și, respectiv, la 01 aprilie 2022 a fost modificat pct. 13 privind retribuirea muncii, fiind stabilit salariul funcției al directorului administrative, în mărime de 21 000 lei lunar.

3. A reținut reclamanta că, în temeiul ordinului nr. 180 din 15 decembrie 2022, emis de administratorul procedurii de restructurare al ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, dl Mămăligă Ion, a fost dispusă suspendarea din funcția de director administrativ a dnei Zubenina Irina, în temeiul art. 75 alin. (1) din Legea insolabilității nr. 149/2012, începând cu data de 15 decembrie 2022. La 23 decembrie 2022, Ordinul nr. 180 din 15 decembrie 2022 a fost anulat, însă, la aceeași dată, a fost emis Ordinul nr. 186 din 23 decembrie 2022, prin care din nou a fost dispusă suspendarea din funcția de director administrativ a dnei Zubenina Irina, în temeiul art. 75 alin. (1) lit. a) din Legea insolabilității nr. 149/2012, fiind totodată suspendat și Contractul individual de muncă nr. 10 din 15.06.2016, precum și calcularea plăților salariale. Prin Hotărârea Judecătorei Bălți din 16 mai 2024, cererea de chemare în judecată privind anularea ordinului nr. 186 din 23 decembrie 2022 înaintată de Zubenina Irina, a fost

respinsă. Ulterior, prin decizia Curții de Apel Nord din 15 aprilie 2025 a fost casată integral Hotărârea instanței de fond din 16 mai 2024, unde dna Zubenina Irina a fost restabilită în funcția deținută anterior.

4. A relatat reclamanta că, la data de 18 aprilie 2025, administratorul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, dl Mămăligă Ion, a emis Ordinul nr. 108 din 18.04.2025, prin care a ordonat anularea Ordinului nr. 186 din 23 decembrie 2022, emis de ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” cu privire la suspendarea organului de conducere și a Contractului individual de muncă al reclamantei. La fel, la 18 aprilie 2025, administratorul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, dl Mămăligă Ion, a emis dispoziția nr. 106 din 18 aprilie 2024, prin care neîntemeiat și ilegal, fără vreun temei juridic a dispus interzicerea accesului reclamantei pe teritoriul și în edificiile ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”. Apoi, la data de 22.04.2025 administratorul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” a emis Ordinul nr. 110, prin care a dispus desfacerea din inițiativa angajatorului a Contractului individual de muncă nr. 10 din 15.06.2016 al reclamantei Zubenina Irina, începând cu data de 22.04.2025 în temeiul prevederilor art. 86 alin. (1) lit. j) și lit. k) Codul Muncii RM. Prin Hotărârea Judecătorei Bălți din 07 august 2025, cererea privind anularea Ordinului nr. 110 din 22.04.2025 și anularea dispoziției nr. 106 din 18.04.2025 înaintată de Zubenina Irina, a fost admisă, reclamanta fiind restabilită în funcția deținută anterior.
5. La fel, a afirmat reclamanta că, la data de 07 august 2025, administratorul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, dl Mămăligă Ion a emis Ordinul nr. 208, prin care a ordonat anularea Ordinului nr. 110 din 22 aprilie 2025 emis de ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” privind concedierea salariatei Zubenina Irina cât și anularea dispoziției nr. 106 din 18.04.2025. Tot în același ordin, administratorul dl Mămăligă Ion a abrogat toate Fișele de post ale funcțiilor deținute anterior de Zubenina Irina, iar în activitatea sa, reclamanta urma să fie subordonată indicațiilor directorului tehnic.
6. Consideră reclamanta Ordinul nr. 208 din 07 august 2025 parțial neîntemeiat și nemotivat în partea 4: „Se abrogă din 07.08.2025 toate fișele de post a funcțiilor deținute anterior de dna Zubenina Irina” și partea 5: „În activitatea sa de muncă, dna Zubenina se va subordona indicațiilor directorului tehnic ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”. Deoarece, prin natura sa, ordinul reprezintă un act juridic intern și trebuie să conțină nu doar motivele de fapt, ci și temeiurile legale care justifică și fundamentează actul. Cu alte cuvinte, angajatorul este obligat să indice normele de drept ce legitimează conținutul ordinului. Mai mult, reclamanta nu și-a dat acordul, iar angajatorul a operat modificările unilateral, ceea ce constituie o încălcare gravă a Codului Muncii și atrage nulitatea actului. În aceeași zi, administratorul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” a emis Ordinul privind reducerea personalului, cu care Zubenina Irina a fost doar familiarizată, însă copia Ordinului nu i-a fost eliberată.
7. Mai susține reclamanta că, i-a fost schimbat locul de muncă, acesta necorespunzând cerințelor de securitate și sănătate în muncă. Spațiul se află într-o clădire care anterior fusese conservată și, timp îndelungat, a fost deconectată de la energia electrică și termică. Remarcă reclamanta că, din momentul restabilirii sale în funcție, angajatorul nu i-a asigurat executarea efectivă a Hotărârii judecătorești, având o singură intenție - de a o concedia din nou. Ca rezultat, a început să recurgă la hărțuire, încălcând principiile de reglementare a relațiilor de muncă și drepturile fundamentale ale reclamantei.

8. Menționează reclamanta că, reieșind din Capitolului VI al Contractului colectiv de muncă al ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, administrația este responsabilă de asigurarea unor condiții de muncă sigure și sănătoase pentru angajații întreprinderii și poartă răspundere pentru aceasta. Conform Regulamentului intern al ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, administrația întreprinderii este obligată: a) să organizeze corect munca muncitorilor și funcționarilor, astfel încât fiecare să lucreze conform specialității și calificării sale, să aibă un loc de muncă stabilit, să fie informat în timp util, înainte de începerea activității, despre sarcina ce îi revine și să fie asigurat cu lucru pe întreaga durată a zilei de muncă. Să asigure condiții de muncă sănătoase și sigure, starea tehnică bună a uneltelor, mașinilor, utilajelor și a altor echipamente, precum și stocuri normative de materii prime, materiale și alte resurse necesare pentru desfășurarea neîntreruptă și ritmică a activității; b) să respecte cu strictețe legislația muncii, regulile de securitate și sănătate în muncă, să îmbunătățească condițiile de muncă, să asigure dotarea tehnică corespunzătoare a tuturor locurilor de muncă și să creeze la acestea condiții de muncă conforme regulilor de protecția muncii și securitate tehnică, normelor și regulilor sanitare. În lipsa unor cerințe prevăzute în reguli, a căror respectare este necesară în procesul de producție pentru asigurarea condițiilor de muncă sigure, administrația întreprinderii, în coordonare cu comitetul sindical, adoptă măsuri care să asigure condiții de muncă sigure. [...]
9. A specificat reclamanta că, fiind pe deplin pregătită să-și înceapă activitatea, în loc de condiții normale de muncă, a primit un spațiu nepotrivit pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Încăperea se caracteriza printr-o stare antisanoară, un geam spart, finisaj deteriorat și exfoliat, lipsa echipamentului de birou, existența unui singur scaun, ventilație insuficientă, lipsa energiei electrice și neconformități evidente cu cerințele de securitate și sănătate în muncă. Cu alte cuvinte, reclamantei i-au fost create condiții nesatisfăcătoare de securitate și sănătate în muncă. Geamul spart crea un risc de accidentare - reprezenta pericol de tăieturi, afecta microclimatul și regimul termic, genera curenți de aer, creștea nivelul de zgomot și praf etc., ceea ce, în ansamblu, amenința și influența negativ sănătatea sa fizică și starea psiho-emoțională. Reclamanta se afla într-o stare de stres permanent, inclusiv în calitate de persoană cu alergii confirmate și crize de sufocare. În plus, această situație aducea atingere demnității profesionale a reclamantei, care făcea parte din personalul de conducere al ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” și care, în cadrul activității sale, trebuia să primească persoane și să se afle în contact permanent cu angajații întreprinderii, lucru imposibil de realizat în spațiul de muncă pus la dispoziție.
10. În scopul soluționării pe cale amiabilă a situației, Zubenina Irina a expediat în mod repetat angajatorului, la datele de 08.08.2025, 11.08.2025, 12.08.2025, 13.08.2025 și ulterior, adresări și notificări scrise, indicând imposibilitatea îndeplinirii atribuțiilor sale în condițiile propuse, solicitând înlăturarea încălcărilor și informarea sa în scris cu privire la disponibilitatea angajatorului de a o admite la exercitarea atribuțiilor în condițiile anterioare. Pârâtul a ignorat în totalitate aceste solicitări. Pe toată această perioadă, Zubenina Irina s-a prezentat la serviciu și a fost nevoită să stea în aer liber, sub soarele arzător (luna august), fără condiții sanitare elementare, întrucât intrarea în clădirea administrativă, unde anterior se afla locul său de muncă, era încuiată, accesul fiind permis doar angajaților care dețineau un

card-cheie, pe care ea nu îl avea, iar Zubenina Irina nu era lăsată să intre. Mai mult, directorul tehnic al ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, Ungureanu Vitalie, a emis dispoziții verbale personalului de a nu o lăsa să intre în birouri, de a nu-i furniza documente și de a nu executa dispozițiile acesteia. Angajaților li se dădeau indicații sub amenințarea concedierii. Ungureanu Vitalie a ridicat în mod repetat vocea în public la Zubenina Irina, a umilit-o și a hărțuit-o pe teritoriul întreprinderii, toate aceste fapte sunt consemnate în adresările scrise ale Zubeninei Irina și în corespondența electronică.

- 11.** A mai declarat reclamanta că, i-au fost atribuite (inclusiv verbal și documentar) sarcini care nu țineau de atribuțiile sale de funcție. De exemplu: dispoziția „să meargă să numere țevi” - dispoziție semnată de directorul tehnic Ungureanu Vitalie. Nesuportând umilințele și presiunile din partea pârâtului, precum și ignorarea totală a dreptului reclamantei la un loc de muncă corespunzător condițiilor prevăzute de standardele de securitate și sănătate în muncă, evaluând intenția angajatorului de a crea artificial o situație în care îndeplinirea obligațiilor de muncă era imposibilă, la data de 25.08.2025 Zubenina Irina a inițiat suspendarea Contractului individual de muncă nr. 10 din 15.06.2016, în temeiul art. 78 alin. (1) lit. e) din Codul Muncii RM. Dreptul la suspendarea Contractului individual de muncă a fost exercitat în conformitate cu condițiile Contractului nr. 10 din 15.06.2016 și cu art. 9 alin. (1) lit. a) din Codul muncii RM, salariatul are dreptul la încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă în modul stabilit de prezentul cod. Subliniază reclamanta că, faptul că, ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” a recunoscut suspendarea raporturilor de muncă din inițiativa reclamantei. Suspendarea Contractului individual de muncă nu a fost contestat de către pârât în modul stabilit de art. 79 din Codul Muncii. Ulterior, pârâtul a continuat să ignore complet situația creată și nu a informat-o pe Zubenina Irina despre înlăturarea deficiențelor care au constituit motivul suspendării raporturilor de muncă. În consecință, reclamanta a fost lipsită de posibilitatea reluării activității sale de muncă. Toate acestea au avut loc în condițiile în care Zubenina Irina a solicitat în scris și în mod repetat ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” să fie notificată cu privire la crearea unui loc de muncă adecvat, exprimându-și astfel disponibilitatea de a relua activitatea. Pârâtul a continuat să ignore notificările. Contrar, a început să întocmească acte privind absența de la locul de muncă, fapt ilegal, întrucât suspendarea contractului presupune înghețarea raporturilor de muncă. Prin urmare, în cadrul raporturilor de muncă suspendate, concedierea pentru absență de la locul de muncă este interzisă. Consideră reclamanta că, în acest caz, ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” a depășit standardele de comportament de bună-credință în cadrul raporturilor juridice existente. Acțiunile pârâtului au fost la limita abuzului de drepturi.
- 12.** De asemenea, a susținut reclamanta că, la data de 09 octombrie 2025, administratorul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” a emis Ordinul nr. 323 prin care a dispus desfacerea din inițiativa angajatorului, a Contractului individual de muncă nr. 10 din 15.06.2016 al reclamantei Zubenina Irina, începând cu data de 09.10.2025, în temeiul prevederilor art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii RM.
- 13.** Reclamanta consideră Ordinul nr. 323 din 09.10.2025 privind concedierea disciplinară a salariatei Irina Zubenina, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii al Republicii Moldova, ca fiind ilegală și pasibilă de anulare. Suplimentar, afirmă că, în lipsa notificării

scrise privind înlăturarea circumstanțelor periculoase, în sensul art. 78 alin. (5) din Codul muncii, angajatorul nu a dobândit dreptul legal de a solicita prezentarea salariatei la muncă și, respectiv, nu putea califica absența acesteia drept absență nemotivată. Aplicarea art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii este, prin urmare, vădit ilegală.

14. Afirmă reclamanta că, angajatorul, în persoana administratorului ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” în procesul de realizare a planului, a acționat fără a ține cont de prevederile legale care, prin aplicarea lor, oferă protecție împotriva abuzurilor din partea angajatorilor. Astfel, în speță, în privința reclamantei a fost emis Ordinul de concediere fără a i se solicita explicațiile necesare. Totodată, consideră reclamanta că, în cauză se impunea, din punct de vedere legal și corect, inițierea unei proceduri disciplinare împotriva Zubeninei Irina, în cadrul căreia toate aspectele să fie soluționate în mod eficient și legal, cu implicarea directă a organului sindical, care ar fi constituit un garant al faptului că procedura disciplinară a fost efectuată corect.
15. Cu privire la ascunderea de către angajator a perioadei concediului neutilizat și neacordarea acestuia, reclamanta susține că, nu i-au fost furnizate informații privind numărul zilelor de concediu neutilizat. În consecință, nu i se acordă concediul anual plătit integral. La data de 07.08.2025 și 08.08.2025, Zubenina Irina a depus cereri privind acordarea concediului neutilizat. ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” a ignorat aceste cereri. Mai mult, ulterior, fiind concediată în mod repetat, pârâtul i-a încălcat grav drepturile reclamantei. Astfel, în baza Ordinului nr. 323 din 09.10.2025, Zubenina Irina a fost concediată, însă compensația pentru concediile anuale plătite neutilizate nu i-a fost achitată. Prin încălcarea procedurii obligatorii prevăzute de art. 143 din Codul muncii al Republicii Moldova, angajatorul nu a efectuat plata tuturor sumelor convenite reclamantei în ziua concedierii, în pofida faptului că nu exista niciun litigiu cu privire la cuantumul acestor plăți. Angajatorul nu doar că nu și-a îndeplinit această obligație, dar a și întocmit documentele de decontare cu încălcări esențiale. Mai mult decât atât, la concedierea anterioară din 22.04.2025, dnei Zubenina Irina nu i-a fost achitată nici o compensație pentru concediul nefolosit, aferent anului 2022. Reclamanta a depus o plângere la Inspekția Muncii, care ulterior a emis o Prescripție prin care a obligat pârâtul să înlătore încălcarea respectivă. Pârâtul nu a executat această prescripție.
16. Astfel, subliniază reclamanta că, Ordinul nr. 324 privind calcularea compensației pentru concediu a fost datat la 09.10.2025, însă a fost transmis efectiv reclamantei abia la data de 17.10.2025, fapt confirmat prin documente. Aceasta demonstrează o întârziere ilegală a decontării cu 8 zile, ceea ce constituie, în sine, o încălcare gravă a art. 143 din Codul muncii. În plus, conținutul Ordinului nr. 324 din 09/10/2025 demonstrează o denaturare intenționată a informațiilor privind numărul zilelor de concediu neutilizate. Deși angajatorul însuși a confirmat anterior, în scris, existența a 11 zile de concediu neutilizat aferent anului 2022, în Ordinul nr. 324 a fost indicată o compensație doar pentru 1 zi, fapt care limitează dreptul garantat de lege la concediul anual plătit. De asemenea, pârâtul nu a calculat și nu a achitat compensația pentru concediile neutilizate aferente anilor 2023, 2024 și 2025, deși avea obligația legală de a face acest lucru la încetarea raporturilor de muncă. Mai mult, însăși existența unui Ordin separat nr. 324 din 09.10.2025, emis ulterior și transmis reclamantei cu întârziere, demonstrează că angajatorul a încercat în mod deliberat să evite obligația de a

efectua decontarea în ziua concedierii, așa cum prevede art. 143 din Codul muncii.

17. Prin urmare, conchide reclamanta că, ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, a întârziat achitarea sumelor obligatorii; a denaturat numărul zilelor de concediu neutilizate; a încălcat prevederile art. 143 din Codul muncii; a acționat cu rea-credință; a dispus concedierea cu încălcarea gravă a procedurii obligatorii, ceea ce face ordinul nr. 323 ilegal.
18. De asemenea, consideră reclamanta, necesar ca, din contul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” să fie încasat prejudiciul cauzat dnei Zubenina Irina ca urmare a concedierii ilegale. Astfel, indică reclamanta că, ca urmare a acțiunilor grave întreprinse de ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, prin concedieri ilegale repetate, dnei Zubenina Irina i-a fost cauzată o suferință morală și psihică considerabilă. După concedierea ilegală, viața personală și profesională a reclamantei a fost profund afectată: pe lângă pierderea sursei de venit, aceasta a suferit o stigmatizare profesională, stres permanent, anxietate și, uneori, pierderea încrederii în sine. Caracterul intenționat al acțiunilor ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” este demonstrat prin: repetarea concedierilor ilegale, ignorarea hotărârilor judecătorești, re-subordonarea cu scop evident de umilire, repartizarea unui spațiu de muncă cu caracter punitiv, atribuirea unor sarcini umilitoare precum „a merge să numere țevi”, lipsa oricărei reacții la notificările scrise, întocmirea actelor de absență în perioada suspendării contractului individual de muncă - acțiuni expres interzise de lege. Toate acestea au menținut-o pe Zubenina Irina într-o stare de stres permanent.
19. La data de 06 ianuarie 2026 reclamanta a depus cerere de chemare în judecată concretizată. (f.d.65-75)
20. Prin cerere de chemare în judecată concretizată reclamanta a solicitat:
  - Anularea ca fiind ilegal Ordinul nr. 323 din 09.10.2025, emis de către ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” privind concedierea salariatei Zubenina Irina în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii al Republicii Moldova;
  - Restabilirea Zubenina Irina în funcția deținută - director administrativ anterior în cadrul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, începând cu data de 09 octombrie 2025, la locul de muncă deținută anterior;
  - Obligarea ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” să achite, în beneficiul Zubenina Irina, salariul mediu pentru perioada 25.08.2025 - 09.10.2025, aferentă suspendării Contractului individual de muncă nr. 10 din 15.06.2016;
  - Încasarea din contul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” în beneficiul Zubenina Irina, a salariului neachitat pentru absență forțată de la serviciu pentru perioada 09 octombrie 2025 până la data restabilirii în funcția care urmează a fi achitată după reținerile legale a contribuțiilor corespunzătoare;
  - Anularea ca fiind ilegal Ordinul nr. 324 din 09.10.2025 emis de ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” cu privire la indemnizația pentru concediul anual nefolosit;
  - Obligarea Î.M. Regia „Apă-Canal-Bălți” să prezinte către subsemnata, Zubenina Irina, informația completă, exactă și detaliată privind concediile anuale neutilizate, aferente perioadei 01.01.2022-09.10.2025, pe durata exercitării funcției de Director Administrativ în cadrul Î.M. Regia „Apă-Canal-Bălți”;
  - Obligarea Î.M. Regia „Apă-Canal-Bălți” să acorde către subsemnata, Zubenina Irina,

concediul anual plătit nefolosit, aferent perioadei 01.02.2022 - 09.10.2025, pe durata exercitării funcției de Director Administrativ în cadrul Î.M. Regia „Apă-Canal-Bălți”;

- Anularea Ordinului nr.208 din 07.08.2025 emis de către ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” cu privire la restabilirea la locul de munca a salariatului în partea pct. 4) Se abrogă din 07.08.2025 toate Fișile de post a funcțiilor deținute anterior de dna Zubenina Irina; în partea pct. 5) În activitatea sa de muncă, dna Zubenina Irina se va subordona indicațiilor directorului tehnic ÎM Regia „Apa-Canal-Bălți”;
  - Încasarea din contul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” în beneficiul Zubenina Irina, prejudiciul moral în cuantum de 300.000 (trei sute mii) lei;
  - Încasarea din contul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” în beneficiul Zubenina Irina cheltuielilor de judecată, cuantum căruia va fi concretizat;
  - A obliga ÎM Regia „Apa-Canal-Bălți” hotărârea în partea restabilirii de muncă și încasării unui salariu mediul lunar pentru absența forțată de la serviciu, să fie executat imediat.
21. Prin încheierea judecătorească din 13 ianuarie 2026 a fost acceptată în procedura contencioasă cererea de chemare în judecată depusă de Zubenina Irina împotriva ÎM Regia ”Apă-Canal-Bălți” privind anularea ordinelor, restabilirea în funcție, încasarea plăților salariale și prejudiciului moral. (f.d.77)
22. La data de 12 februarie 2026 din partea reprezentantului pârâtului a fost depusă referința pe caz, prin care ultimul a indicat că, conform ordinului nr. 208 ”Cu privire la restabilirea la locul de muncă”, adoptat la data se 07.08.2025 de către ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” s-a ordonat: 1. Se anulează Ordinul nr. 110 din 22.04.2025 a ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” cu privire la concedierea salariatului Zubenina Irina; 2. Se anulează Dispoziția 106 din 18.04.2025 emis de ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” privind interzicerea accesului dnei Zubenina Irina pe teritoriul întreprinderii; 3. Se restabilește Zubenina Irina în funcția deținută anterior în cadrul ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți”; 4. Se abrogă din 07.08.2025 toate fișele de post a funcțiilor deținute anterior de dna Zubenina Irina; 5. în activitatea sa de muncă dna Zubenina Irina se va subordona indicațiilor directorului tehnic ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți”; 6. Secția Contabilitate, în vederea achitării plății în mărime de un salariu va executa imediat în conformitate cu Hotărârea Judecătorei Bălți, sediul central din 07.08.2025. Ordinul nr. 208 ”Cu privire la restabilirea la locul de muncă”, a fost adoptat la data de 07.08.2025, și adus la cunoștință dnei Zubenina Irina la data de 07.08.2025, ora 16:59 sub semnătura.
23. Mai afirmă reprezentantul pârâtului că, la data de 25.08.2025, reclamanta Zubenina Irina a depus în cancelaria ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți”, cerere prin care și-a exprimat dezacordul cu condițiile de muncă. La data de 25.08.2026, a fost adoptat Ordinul nr. 225 ”Cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locul de muncă” prin care s-a constituit Comisia de lucru pentru evaluarea condițiilor de securitate și sănătate la locul de muncă a blocului III, biroul 4. Conform procesului - verbal privind evaluarea condițiilor de muncă la locul de muncă din 25.08.2025 s-a concluzionat: condițiile de muncă la locul evaluat corespund cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă, prevăzute de acte normative în vigoare; Factori de risc profesional nocivi sau periculoși nu au fost identificați; Locul de muncă este considerat sigur pentru desfășurarea activității. Conform procesului - verbal nr. 972-974 de măsurare

iluminării din 04.09.2025, întocmit de către Centrul de Sănătate Publică Bălți, Serviciul de Supraveghere de Stat a Sănătății Publice, în concluzii urmează că: Rezultate măsurărilor iluminatului artificial corespund normelor sanitare. Conform procesului — verbal nr. 983-985 de măsurare a factorilor meteorologici din 04.09.2025, întocmit de către Centrul de Sănătate Publică Bălți, Serviciul de Supraveghere de Stat a Sănătății Publice, în concluzii urmează că: Rezultate măsurărilor corespund normelor sanitare. Prin Scrisoarea nr. 842 din 08.09.2025, administrația întreprinderii a solicitat Irinei Zibenina respectarea actelor interne și asigurarea disciplinei muncii (scrisoarea a fost recepționată la data de 09.09.2025). Conform Notei informative din 23.09.2025 managerului Resurselor Umane, și Actelor privind lipsa angajatului la locul de muncă, urmează că Irina Zubenina a lipsit la locul de muncă începând cu data de 12.09.2025 până în 23.09.2025. Conform scrisorii nr. 849 din 12.09.2025, s-a solicitat de la Irina Zubenina prezentarea explicațiilor privind lipsa ei la locul de muncă. Irina Zubenina și-a refuzat prezentarea explicațiilor, faptul confirmat prin procesul-verbal nr. 1 din 19.09.2025. La data de 09.10.2025 a fost adoptat ordinul nr. 323 din 09.10.2025 emis de către ÎM Regia „Apă-Canal Bălți” cu privire la concedierea salariatului Zubenina Irina în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul Muncii, absența fără motive întemeiate de la locul de muncă timp de 4 ore consecutive.

24. A susținut reprezentantul pârâtului prin referința depusă că, ÎM Regia “Apă-Canal-Bălți”, în procedura de restructurare, consideră că cerințele înaintate de către Irina Zubenina prin prezenta cerere de chemare în judecată, sunt neîntemeiate și nu au nici un suport legal, acțiunea căreia urmează a fi respinsă integral, reținând că, Conform Notei informative din 23.09.2025 a managerului Resurselor Umane și Actelor privind lipsa angajatului la locul de muncă, doamna Zubenina Irina a lipsit neîntrerupt de la locul de muncă în perioada 12.09.2025 -23.09.2025. Aceasta reprezintă o absență de aproximativ 11 zile lucrătoare consecutive, ceea ce depășește cu mult pragul de 4 ore consecutive prevăzut de lege. O astfel de absență îndelungată nu poate fi calificată drept întârziere sau abatere minoră - este o încălcare gravă și flagrantă a disciplinei muncii. Chiar și o singură absență de peste 4 ore consecutive constituie motiv suficient și legal de concediere. Astfel, împrejurarea că reclamanta a mai fost anterior concediată și restabilită nu are relevanță pentru legalitatea prezentului ordin.
25. Mai indică reprezentantul pârâtului că, prin scrisoarea nr. 849 din 12.09.2025, angajatorul a solicitat în mod expres doamnei Zubenina Irina să prezinte explicații scrise privind lipsa de la locul de muncă. Reclamanta a refuzat categoric să ofere explicații, fapt consemnat în Procesul-verbal nr. 1 din 19.09.2025. Jurisprudența constantă și doctrina de specialitate statuează că refuzul salariatului de a da explicații nu împiedică angajatorul să aplice sancțiunea disciplinară, ci dimpotrivă -confirmă atitudinea culpabilă și lipsa de bună-credință. Totodată, ordinul nr. 323 a fost emis la 09.10.2025. Absența a început la 12.09.2025. Termenul de o lună pentru aplicarea sancțiunii disciplinare (art. 208 lit. c) din Codul Muncii) a fost respectat. Lipsa reclamantei a fost constatată prin acte interne (Note informative, Acte de absentă), iar perioada de absență este clar individualizată. Nu există niciun dubiu asupra faptului că doamna Zubenina nu s-a prezentat la serviciu și nu și-a desfășurat activitatea.

26. Reiterează că, nemulțumirea față de condițiile de muncă nu justifică absența, or, reclamanta invocă, indirect, condițiile de muncă drept justificare, însă prin Procesul-verbal din 25.08.2025 Comisia de evaluare a concluzionat că condițiile de muncă corespund cerințelor minime de securitate și sănătate, factorii de risc profesional nu au fost identificați. Prin Procesele-verbale nr. 972-974 și 983-985 din 04.09.2025 ale Centrului de Sănătate Publică Bălți, iluminatul artificial și factorii meteorologici au fost măsurați și declară conformi cu normele sanitare. Scrisoarea nr. 842 din 08.09.2025 a atenționat-o explicit pe reclamantă să respecte actele interne și disciplina muncii. Astfel, la data de 12.09.2025, pe baza unor acte oficiale, s-a constatat că locul său de muncă este sigur și corespunzător din punct de vedere legal. Orice nemulțumire subiectivă putea fi soluționată pe calea negocierilor colective, a sesizărilor sau în instanță, nu prin absență unilaterală și neanunțată. Mai mult, reclamanta nu a invocat și nici nu a dovedit existența unor cauze obiective (boală, deces în familie, catastrofa naturală, imposibilitate fizică de a ajunge la muncă) care să-i fi împiedicat prezența. Absența timp de 11 zile fără niciun contact cu angajatorul denotă reaua-credință și intenția de a nu-și îndeplini obligațiile de muncă.
27. A solicitat reprezentantul pârâtului prin referința depusă: respingerea ca neîntemeiată a acțiunii Irinei Zubenina, înaintate către ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, cu privire la anularea ordinelor, încasarea prejudiciului material și moral, precum și cheltuielilor de judecată. (f.d.121-125)
28. Prin încheierea judecătorească din 19 februarie 2026 a fost admisă cererea reprezentantului pârâtului, avocatului Valentin Caisîn, cu privire la aplicarea excepției de tardivitate în prezenta cauza civilă, fiind respinsă ca tardivă cererea de chemare în judecată înaintată de Zubenina Irina împotriva ÎM Regia ”Apă-Canal-Bălți”, în partea pretențiilor privind anularea Ordinului nr. 208 din 07.08.2025 emis de către ÎM Regia „Apă-Canal Bălți” cu privire la restabilirea la locul de muncă a salariatului în partea: pct. 4) Se abrogă din 07.08.2025 toate fișele de post a funcțiilor deținute anterior de dna Zubenina Irina și în partea pct. 5) În activitatea sa de muncă dna Zubenina Irina se va subordona indicațiilor directorului tehnic ÎM Regia „Apă-Canal Bălți”. (f.d.209-211)
29. Prin încheierea judecătorească din 10 martie 2026 a fost atras în procesul civil Inspectoratul de Stat al Muncii, în calitate de autoritate publică, fiind solicitată, prezentarea concluziilor asupra cauzei respective. (f.d.227-228)

#### **Poziția participanților la proces expusă în ședință de judecată.**

30. În cadrul ședinței de judecată din 09 martie 2026 reclamanta Zubenina Irina a susținut cerere de chemare în judecată, solicitând admiterea acesteia din motive de fapt și de drept invocate.
31. La întrebările acordate în cadrul ședinței de judecată reclamanta a declarat că, a fost restabilită la locul de muncă pe data de 07 august 2025. La fel, a specificat că din momentul restabilirii în funcție și până la momentul anunțării administrației despre folosirea dreptului său la suspendarea contractului de muncă, a lipsit de la locul de muncă fiind în concediul medical, precum și 3 zile, dintre care 1-fiind donator de sânge, 1- a doua zi după donarea sângelui, 1- a fost acordată de către angajator prin ordin pentru căutarea altui loc de muncă. A informat administrația despre suspendarea contractului individual de muncă din data de 25

august 2025. A mai menționat că nu a fost informată de către angajator despre înlăturarea tuturor circumstanțelor și abaterilor care au stat la baza suspendării contractului individual de muncă, și anume îmbunătățirii condițiilor de muncă. A reținut că s-a adresat către Inspekția muncii cu plângere privind condițiile muncii, la care a primit răspuns că angajatorul a prezentat actele necesare și au fost verificate cele invocate în petiție, nefiind depistate careva abateri. A reiterat reclamanta că a fost nevoită să se folosească de același bloc sanitar cu care se folosesc mai mulți bărbați, nu avea posibilitate să bea un pahar de apă, căci angajaților au fost date indicații de către Mămăligă Ion să nu-i permită intrarea reclamantei în birouri.

32. În cadrul ședinței de judecată din 09 martie 2026 reprezentantul pârâtului ÎM Regia ”Apă-Canal-Bălți”, avocat Valentin Caisin a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca fiind una neîntemeiată, susținând cele expuse în referința depusă.
33. La întrebările acordate, reprezentantul pârâtului a specificat că măsurările la locul de muncă a salariatei Irina Zubenina au fost efectuate de către Centrul de Sănătate Publică. De asemenea, la scrisoarea Irinei Zubenina privind suspendarea contractului individual de muncă, prin scrisoarea nr. 842 ultima a fost informată că a fost efectuat controlul, fiind stabilit că condițiile de muncă corespund cerințelor. La fel, prin altă scrisoare salariatei a fost solicitat prezența la locul de muncă.
34. În cadrul ședinței de judecată din 09 martie 2026 reprezentantul pârâtului ÎM Regia ”Apă-Canal-Bălți”, jurist Ruslan Mazur, a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca fiind una neîntemeiată.
35. În cadrul ședinței de judecată din 25 martie 2026 a fost audiat reprezentantul Inspectoratului de Stat al Muncii Bălți, Roman Singreanu, care la întrebările acordate a declarat că, la fața locului a examinat cab. 4 pe faptele invocate în petiția Irinei Zubenina. La fel, a indicat că despre faptul că Irina Zubenina a fost nevoită să se folosească cu același bloc sanitar cu care se folosesc mai mulți bărbați nu a fost indicat în petiție și acest fapt nu a fost verificat.
36. În cadrul ședinței de judecată din 25 martie 2026 a fost audiat martor Mîrza Svetlana, care la întrebările acordate a declarat că, ocupă funcția de inginer în securitate și sănătate în muncă, la întreprinderea ÎM Regia ”Apă-Canal-Bălți”. A specificat că Irinei Zubenina în luna august 2025 a fost propus cabinet, în aceeași zi fiind creată comisia pentru a verifica acest cabinet, unde s-a depistat că în cabinet se afla masa, două scaune, însă a fost spart un geam, care a doua zi a fost reparată. Cu referire la poze anexate la materialele cauzei, a specificat că sunt făcute din biroul acordat reclamantei. A indicat că cabinetul a fost verificat de 3 ori, cu interval în aproximativ 3 zile, fiind constată înlăturarea abaterilor în ceea ce ține de schimbarea geamului spart.
37. În cadrul ședinței de judecată din 25 martie 2026 a fost audiat martor Visterniceanu Viorica, care la întrebările acordate a declarat că, exercită funcția de manager resurse umane în cadrul întreprinderii ÎM Regia ”Apă-Canal-Bălți”. La fel a indicat că, la data de 25 august 2025 s-a constatat că Zubenina Irina nu este prezentă la locul de muncă, ca motiv fiind invocat faptul că locul de muncă nu corespunde cerințelor de sănătate și securitate în muncă. În acest sens a fost dispusă efectuarea unei evaluări a locului de muncă salariatei. A mai specificat că, este președintele comitetului sindical, dânsa a fost inclusă în comisia din partea sindicatelor.

Astfel, la momentul verificărilor s-a depistat doar o singură abatere că este spart un geam, care a doua zi a fost restabilit. La fel, la data de 25 august 2025 la efectuarea evaluării repetate nu au fost depistate careva abateri. A indicat că la momentul primirii cabinetului a fotografiat acesta. La data de 25 august 2025 Zubenina Irina a suspendat unilateral contractul de muncă, la data de 09 octombrie 2025 aceasta a fost eliberată din funcție, iar în toată aceasta perioada au fost efectuate verificări, anchete, solicitarea explicațiilor ș.a., doar după parcurgerea tuturor căilor legale s-a procedat la eliberarea din funcție. La fel, a specificat că suspendarea contractului de muncă nu a fost motivată și argumentată de către reclamanta. A indicat că a expediat solicitarea cu privire la necesitatea explicațiilor pe adresa de email a reclamantei, prin care obișnuit comunica cu reclamanta, la fel a expediat aceasta solicitare și prin poșta terestră, însă scrisoarea a fost restituită ca fiind nereclamată.

38. Totodată, în ședința de judecată, a fost examinată proba video prezentată de pârât, privind condițiile locului de muncă atribuit reclamantei Irina Zubenina. Din secvențele video și foto vizualizate rezultă că în birou se află o masă de lucru și două scaune, iar linoleumul de pe podea apare ușor ridicat pe anumite porțiuni. Aceste circumstanțe au fost constatate nemijlocit de instanță în urma cercetării probei video.

#### **Aprecierea instanței:**

39. *Audiind explicațiile participanților la proces, examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate și raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează speța, instanța de judecată concluzionează de a respinge acțiunea înaintată de către Zubenina Irina, din următoarele considerente.*
40. Instanța de judecată statuează că, prin prisma iminenței respectării dreptului la un proces echitabil, garantat de art.6 din Convenția Europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, pornind de la necesitatea asigurării dreptului părților la o hotărâre motivată, instanța de judecată își va motiva concluziile în prezenta speță, reieșind din analiza argumentelor prezentate de către părți, raportate la materialele cauzei civile și la cadrul legal incident.
41. Conform art.5 alin.(1) Cod de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime.
42. În conformitate cu art. 117 alin. (1) Cod de procedură civilă, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile și obiecțiile părților, precum și altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei.
43. În conformitate cu 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 dacă legea nu dispune altfel.
44. În conformitate cu art. 121 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.

45. În conformitate cu prevederile art. 239 Cod de procedură civilă, hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărîrea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.
46. Iar, potrivit art. 130 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea mult aspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul 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.
47. În acord cu art. 5 lit. m) din Codul muncii, fiecare salariat are dreptul la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii; la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte normative.
48. În sensul art. 354 din Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.
49. În corespundere cu art. 355 alin. (1)-(5) din Codul muncii, cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată: a) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului. Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanța de judecată. Instanța de judecată va convoca părțile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii. Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă. Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.
50. Totodată, norma cuprinsă la art. 45 Codului muncii, enunță că, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, potrivit căreia 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.
51. În conjunctura art. 81 alin.(1)-(3) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310); a<sup>1</sup>) prin acordul scris

al părților (art.82<sup>1</sup> ); b) 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 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 și litera corespunzătoare din lege.

52. În temeiul art. 89 alin. (2) din 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.
53. Aici instanța notează că, deși în materia litigiilor individuale de muncă, dispozițiile art. 89 alin. (2) din Codul muncii instituie obligația angajatorului de a demonstra legalitatea concedierii, această regulă nu înlătură obligația reclamantului de a dovedi împrejurările de fapt pe care își întemeiază propriile pretenții, inclusiv existența circumstanțelor care ar justifica suspendarea raporturilor de muncă, pretinsa imposibilitate de exercitare a atribuțiilor de serviciu, existența prejudiciului ori nelegalitatea altor acte contestate.
54. Prin urmare, deși sarcina justificării legalității concedierii revine angajatorului, instanța urmează să verifice concomitent dacă susținerile reclamantei sunt confirmate prin probe pertinente și concludente.
55. Deci, apreciind probele administrate în conformitate cu prevederile art. 130 Cod de procedură civilă, instanța de judecată în baza înscrisurilor cauzei cercetate în ședința de judecată, nemijlocit a constatat următoarele circumstanțe.
56. Prin contract individual de muncă nr. 10 din 15.06.2016 încheiat între ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" și Zubenina Irina, ultima a fost angajată în calitate de contabil șef adjunct pe o perioadă determinată începând cu 15.06.2016. (f.d.16-17)
57. Prin ordin nr. 252-9 din 30.11.2020 privind introducerea în statele de personal a unității suplimentare, de către administratorul procesului de insolvență ÎM Regia "Apă-Canal Bălți", Pelin Roman, s-a ordonat introducerea în statele de personal a unității suplimentare-director administrativ, cu salariu 16 650 lei/lună. (f.d.18)
58. În acest sens, prin acord suplimentar la contract individual de muncă nr. 10 din 15.06.2016, încheiat la data de 01.12.2020 între ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" în calitate de angajator în persoana administratorului provizoriu Pelin Roman pe de o parte și Zubenina Irina pe de altă parte, au convenit la modificarea pct. 2 și 13 din contract. Astfel, prin prezentul acord Zubenina Irina a fost transferată în calitate de director administrativ al ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" cu retribuirea muncii în mărime de 16 650 lei, iar ulterior prin acorduri suplimentare fiind modificată retribuirea muncii cu majorarea acesteia. (f.d.19,22,23)
59. Prin ordin nr. 253 din 03.12.2020 Zubenina Irina a fost transferată din funcția de contabil șef în funcția de director administrativ în baza art. 74, alin. (1) Codul muncii. (f.d.20-21)
60. Ulterior, a fost emis ordin nr. 186 din 23 decembrie 2022, cu privire la suspendarea funcțiilor/atribuțiilor organului de conducere și contractului individual de muncă, prin care

s-a ordonat să fie suspendată din funcția de director administrativ Irina Zubenina, în temeiul art.75 alin. (1) lit. a) Legii Insolvabilității începând cu 23.12.2022; a fost suspendat contractul individual de muncă nr.10 din 15.06.2016 în temeiul art.78 alin.(2) lit. c) Codul Muncii RM și temeiul art. 75 alin. (1) lit. a) Legii de insolvabilitate începând cu 23.12.2022; la fel din data emiterii ordinului dat, s-a suspendat calcularea plăților salariale în privința lui Zubenina Irina; s-a obligat Irina Zubenina să transmită administratorului procedurii de restructurare ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” dlui Mămăliga Ion actele ce țin de activitatea întreprinderii; obligarea lui Irina Zubenina să transmită administratorului procedurii de restructurare ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” dlui Mămăliga Ion, activele întreprinderii ce se află în gestiunea ei. (f.d.24-25)

61. Prin Decizia Curții de Apel Nord din 15 aprilie 2025 a fost anulat ordinul nr.186 din 23.12.2022, cu privire la suspendarea funcțiilor/atribuțiilor organului de conducere și Contractului individual de muncă [...]. (f.d.26)
62. În acest sens, la data de 18 aprilie 2025 de către administrator ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” în procedura planului, Ion Mămăligă, în conformitate cu Decizia (dispozitivul) Curții de Apel Nord din 15.04.2025 (dosar 2a-851/2024), în vederea executării Deciziei privind anularea ordinului emis de ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” nr. 186 din 23.12.2022, a fost emis ordin nr. 108 din 17 aprilie 2025, prin care s-a ordonat anularea ordinului nr.186 din 23.12.2022 emis de ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, cu privire la suspendarea funcțiilor organului de conducere și Contractului individual de muncă a Dnei Irina Zubenina. (f.d.27)
63. Tot la data de 18 aprilie 2025 de către administrator ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” în procedura planului, Ion Mămăligă, a fost emisă dispoziție nr. 106, cu privire la interzicerea accesului pe teritoriul ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți”, prin care s-a dispus interzicerea accesului reclamantei Irina Zubenina pe teritoriul și în edificiile ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, dispoziția fiind valabilă și executorie din 18 aprilie 2025 până la emiterea unei noi dispoziții sau până la abrogarea acesteia. (f.d.28)
64. Prin ordin nr. 109 din 22 aprilie 2025 administratorul ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” în procedura planului, Ion Mămăligă, având în vedere cererea dnei Irina Zubenina cu privire la acordul său la reținerea din plățile salariale din 18 aprilie 2025, în conformitate cu Hotărârea Judecătorei Bălți, sediul Central din 11 ianuarie 2024, irevocabilă la 14 noiembrie 2024, titlu executoriu eliberat de Judecătoria Bălți sediul Central din 24 februarie 2025 s-a ordonat de a reține din plata salarială a dnei Irina Zubenina în beneficiul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” 21413,81 lei. (f.d.29)
65. Tot la data de 22 aprilie 2025 de către administratorul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” în procedura planului, a fost emis Ordinul nr. 110, prin care s-a dispus desfacerea din inițiativa angajatorului a Contractului individual de muncă nr. 10 din 15.06.2016 al reclamantei Zubenina Irina, începând cu data de 22.04.2025 în temeiul prevederilor art. 86 alin. (1) lit. j) și lit. k) Codul Muncii. (f.d.30-31)
66. Potrivit scrisorii nr. Z-744/2025 din 05 iunie 2025 Inspekția teritorială de muncă Bălți, a informat pe Irina Zubenina că, în limita atribuțiilor funcționale, a examinat petiția ultimei privind încălcarea legislației muncii de către administrația ÎM Regia „Apă Canal Bălți” fiind constatate următoarele încălcări ale legislației muncii admise de către administrația

institueții în raport cu reclamanta: 1. Angajatorul nu a calculat și a achitat, salariul pentru zilele de 18 - 22 aprilie 2025, prin ce a încălcat prevederile art. 128 al Codului Muncii. La încetarea contractului individual de muncă, angajatorul nu a achitat sumele ce se cuveneau în ziua eliberării, prin ce a încălcat prevederile art. 143 al.(1) din Codul Muncii. La finele controlului a fost întocmit proces verbal de control unde au fost consemnate încălcările sus menționate și înaintate prescripții de remediere cu informarea în scris a Inspecției Teritoriale de Muncă Bălți. (f.d.59)

67. Prin Hotărârea Judecătorei Bălți din 07 august 2025, cererea de chemare în judecată înaintată de Zubenina Irina privind anularea Ordinului nr. 110 din 22.04.2025 și anularea dispoziției nr. 106 din 18.04.2025, a fost admisă, actele menționate fiind anulate, iar reclamanta a fost restabilită în funcția deținută anterior începând cu data de 23 aprilie 2025. (f.d.32)
68. În acest sens, prin ordinul nr. 208 „Cu privire la restabilirea la locul de muncă”, emis de ÎM Regia „Apă-Canal Bălți” la data de 07 august 2025, s-a dispus: anularea ordinului nr. 110 din 22.04.2025 privind concedierea salariatei Zubenina Irina, precum și a dispoziției nr. 106 din 18.04.2025 referitoare la interzicerea accesului acesteia pe teritoriul întreprinderii; restabilirea dnei Zubenina Irina în funcția deținută anterior în cadrul ÎM Regia „Apă-Canal Bălți”; abrogarea, începând cu data de 07.08.2025, a tuturor fișelor de post aferente funcțiilor deținute anterior de aceasta; stabilirea faptului că, în activitatea sa de muncă, dna Zubenina Irina se va subordona indicațiilor directorului tehnic al ÎM Regia „Apă-Canal Bălți”; precum și obligarea Secției Contabilitate să execute de îndată Hotărârea Judecătorei Bălți, sediul central, din 07.08.2025, în vederea achitării unei plăți echivalente cu un salariu. (f.d.33)
69. Prin ordin nr. 210 din 08 august 2025, „Cu privire la preavizare despre concedierea dnei Zubenina Irina”, în conformitate cu prevederile Ordinului nr. 51 din 12.02.2024, Cu privire la statele de personal aprobate prin Procesul Verbal al Comitetului creditorilor ÎM Regia „Apă-Canal Bălți” din 30.01.-01.02.2024, art. 86 alin. (1) lit. c), art. 88 alin. (1) lit. a), b), f), g), art.184 alin. (1) lit. a), alin.(2), s-a dispus de a aduce la cunoștința lui Zubenina Irina Ordinul de aprobarea Statelor de personal 51 din 12.02.2024, Cu privire la statele de personal al ÎM Regia „Apă-Canal Bălți”. La fel, a fost preavizată Zubenina Irina, despre concedierea în legătură cu reducerea statelor de personal conform art. 86 alin.(1) lit. c) din Codul Muncii, cu încetarea contractului individual de muncă, începând cu data de 08.10.2025. La fel, s-a indicat în ordin menționat că se va propune salariatei preavizate un alt loc de muncă în cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) exista la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia). S-a acordat salariatei Zubenina Irina, o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. Acest ordin a fost semnat de reclamanta, fiind indicat și faptul că nu este de acord cu ordin nominalizat. (f.d.97 verso).
70. La caz, instanța menționează că un careva ordin referitor la concedierea în urma reducerii statelor nu a fost prezentat.
71. Ulterior, prin ordin nr. 323 din 09 octombrie 2025 Cu privire la concedierea disciplinară a salariatului Irina Zubenina în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul Muncii, s-a menționat

următoarele: citat: „Având în vedere nota de constatare din 23.09.2025 întocmită de către dna Ecaterina Bodrug care execută funcția de manager resurse umane în cadrul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, actul din 12.09.2025 privind constatarea absenței fără motive întemeiate de la locul de muncă a salariatei Irina Zubenina, angajată în funcția de director administrativ, care a comis abaterea disciplinară ce rezidă în 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, fiind astfel încălcate pct. 9 lit. a) din Contractului Individual de Muncă nr. 10 din 15.06.2016, referitoare la obligațiile salariatului privind respectarea disciplinei muncii prevăzute în al. (2) art. 9 Codul muncii al Republicii Moldova, precum și nerespectarea regimul de muncă indicat la pct.13 din Contractului Individual de Muncă Nr. 10 din 15.06.2016 și a prevederilor capitolului V pt. 3 din Regulamentul intern al ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”. Luînd în considerație constatarea refuzului salariatei de a prezenta explicații în baza solicitării nr. 849 din 12.09.2025 consemnat în procesul verbal nr. 1 din 09.10.2025 ”Privind refuzului salariatului de a prezenta explicații privind motivele absenței de la locul de muncă în temeiul art. 208 (1) CM”. În temeiul art. 10 alin. (1) lit. d), 202, 206-211 din Codul muncii al Republicii Moldova,” s-a ordonat: „A desface contractul individual de muncă nr. 10 din 15.06.2016 cu dna Irina Zubenina, angajată în funcția de director administrativ, în legătură cu absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă, conform art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii al Republicii Moldova. [...]”. În calitate de temeii au fost indicate următoarele acte: a) nota de constatare din 23.09.2025 întocmită de către dna Ecaterina Bodrug care execută funcția de manager resurse umane în cadrul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”; b) Actele din 12.09.2025, 15.09.2025, 19.09.2025, 22.09.2025 privind constatarea absențelor fără motive întemeiate de la locul de muncă a salariatei Irina Zubenina, întocmite de către reprezentanții angajatorului și ai salariaților; c) Procesul verbal nr. 1 din 09.10.2025 ”Privind refuzului salariatului de a prezenta explicații privind motivele absenței de la locul de muncă” conform solicitării ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” nr. 849 din 12.09.2025 în temeiul art. 208 (1) CM. (f.d.56-57)

72. Totodată, prin ordin nr. 324 din 09 octombrie 2025, în legătură cu desfacerea contractului de muncă nr. 10 din 15.06.2016 în conformitate cu ordinul nr. 323 din 09 octombrie 2025 cu privire la concedierea disciplinară a salariatei Irina Zubenina, s-a ordonat efectuarea achitării tuturor drepturilor salariate cuvenite din data restabilirii 07.08.2025 până la data concedierii 09.10.2025. La fel, s-a dispus că Irinei Zubenina i se va compensa 1 (una) zi de concediu anual nefolosit pentru perioada 07.08.2025 -09.10.2025. (f.d.58)

73. Prin urmare, la data de 26 decembrie 2025, Zubenina Irina a depus prezenta cerere de chemare în judecată împotriva ÎM Regia „Apă-Canal Bălți”, solicitând anularea Ordinului nr. 323 din 09.10.2025 privind concedierea sa, restabilirea în funcția de director administrativ începând cu data concedierii, achitarea salariului mediu pentru perioada suspendării contractului individual de muncă- 25.08.2025 - 09.10.2025, precum și a salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu din 09 octombrie 2025 până la restabilirea în funcție. De asemenea, reclamanta a solicitat anularea Ordinului nr. 324 din 09.10.2025 privind indemnizația pentru concediul anual nefolosit, prezentarea informațiilor

referitoare la concediile anuale neutilizate aferente perioadei 01.01.2022-09.10.2025, și acordarea acestora, încasarea prejudiciului moral în cuantum de 300.000 lei, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

- 74. Așadar, cu referire la cerința reclamantei privind anularea ordinului nr. 323 din 09 octombrie 2025, emis de către ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” privind concedierea salariatei Zubenina Irina în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, instanța reține următoarele:**
- 75.** Din conținutul ordinului nr. 323 din 09 octombrie 2025 se constată că temeiul concedierii reclamantei l-a constituit art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, respectiv absența fără motive întemeiate de la locul de muncă mai mult de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.
- 76.** Instanța reține că principalul argument pe care reclamanta și-a întemeiat acțiunea îl constituie susținerea că, începând cu data de 25 august 2025, contractul individual de muncă ar fi fost suspendat în mod legal din inițiativa sa, în temeiul art. 78 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, motiv pentru care angajatorul nu ar fi avut dreptul să considere lipsa acesteia drept absență nemotivată și nici să dispună concedierea disciplinară.
- 77.** În acest sens, probatoriul cauzei atestă că, la data de 08 august 2025 Irina Zubenina a depus administratorului ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” în procedura planului, Ion Mămăligă, precum și Primarului mun. Bălți și Consiliul mun. Bălți, cerere, prin care a solicitat asigurarea unui loc de muncă corespunzător funcției pe care o ocupă, oferirea accesului la tehnică și documentație necesară, asigurarea posibilității de a-și îndeplini atribuțiile fără presiuni și umiliri. (f.d.36-39)
- 78.** Tot la data de 08 august 2025 Irina Zubenina, prin notificare a solicitat administratorului ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” în procedura planului, Ion Mămăligă, să se execute hotărârea judecătorească în întregime, și anume să o repună în funcție în aceleași condiții care existau înainte de concedierea ilegală, să se anuleze punctele 4 și 5 din Ordinul nr. 208 din 07.08.2025, să se abțină de la modificarea unilaterală a condițiilor de muncă fără respectarea procedurii prevăzute de legislație. (f.d.40)
- 79.** La data de 11 august 2025, administratorul ÎM Regia „Apă-Canal Bălți” în procedura planului, Ion Mămăligă, a emis Solicitarea de explicații nr. 755. În această solicitare s-a menționat că, în cadrul ședinței de lucru din 08 august 2025, Irinei Zubenina i-a fost atribuită de către superiorul său, dl Vitalie Ungureanu, sarcina de a organiza, împreună cu șefa depozitului, dna Irina Liberdiuc, procesul de depozitare a țevilor de pe strada Traian, cu prezentarea informației privind executarea sarcinii până la sfârșitul zilei. Totodată, s-a indicat că această sarcină nu ar fi fost executată, motiv pentru care Irinei Zubenina i s-a solicitat să prezinte explicații în scris cu privire la circumstanțele respective, în temeiul art. 208 alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova. (f.d.35)
- 80.** La aceeași dată, Irina Zubenina a prezentat explicații scrise, prin care a contestat temeinicia solicitării de explicații nr. 755, invocând că, prin hotărârea judecătorească de repunere în funcție, urma să își exercite atribuțiile de director administrativ în condițiile existente anterior concedierii. Aceasta a susținut că modificarea subordonării și atribuirea unor sarcini care nu se încadrează în competențele funcției sale sunt contrare legislației muncii și

hotărârii judecătorești, motiv pentru care a considerat neîntemeiată solicitarea de explicații. (f.d.43,44)

- 81.** La data de 12 august 2025, Irina Zubenina a depus pe numele administratorului ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” în procedura planului, Ion Mămăligă, aviz cu privire la imposibilitatea îndeplinirii sarcinilor de serviciu în condiții ce pun în pericol sănătatea. Prin acesta, reclamanta a indicat că, locul de muncă care i-a fost atribuit se află într-o stare care nu corespunde normelor sanitare și cerințelor de protecție a muncii, și anume: prezența murdărie și a un miros persistent neplăcut; o fereastră spartă, care creează curent de aer și permite pătrunderea prafului; condiții antisaniare și absența unor condiții sigure pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Aceste circumstanțe creează o amenințare la adresa sănătății sale și încalcă prevederile legislației muncii. Astfel, în temeiul Codului Muncii al Republicii Moldova, precum și a Legii nr. 186/2008, reclamanta a adus la cunoștință angajatorului imposibilitatea de a-și îndeplini sarcinile de serviciu în condițiile menționate, până la eliminarea completă a încălcărilor și furnizarea unui loc de muncă care să corespundă normelor sanitare și tehnice. A atras atenția că este alergica, iar aceste condiții de muncă îi pot agrava starea de sănătate. De asemenea, reclamanta a invocat că, pe perioada în care, din vina care nu-i aparține, nu poate îndeplini munca, se va afla pe teritoriul întreprinderii / într-un loc sigur, disponibilă pentru contact și pentru primirea dispozițiilor care nu-i pun în pericol sănătatea. Totodată, prin aviz menționat a solicitat reclamanta remedierea imediată a încălcărilor identificate și informarea sa în scris cu privire la furnizarea unui loc de muncă corespunzător normelor sanitare, normelor garantate prin lege, precum și poziției sale. (f.d.45,46)
- 82.** La data de 25 august 2025 reclamanta repetat a depus cerere pe numele administratorului ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” în procedura planului, Ion Mămăligă, prin care a invocat că, sosind la locul de muncă pentru a-și îndeplini atribuțiile de serviciu, a depistat că nu i-au fost asigurate condiții de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție a sănătății și securității muncii. În legătură cu cele menționate mai sus, reclamanta a adus la cunoștință angajatorului despre suspendarea contractului individual de muncă începând cu 25 august 2025, până în momentul remedierii încălcărilor menționate și creării condițiilor de muncă necesare. Totodată, a solicitat să fie informată cu actul normativ (ordinul/dispoziția) privind suspendarea contractului individual de muncă, în temeiul art. 78 (1) e) din Codul Muncii. A lua cunoștința sa în scris cu privire la rezultatele examinării prezentei cereri și la măsurile întreprinse de administrație pentru remedierea încălcărilor identificate. (f.d.50,51)
- 83.** La caz, instanța reține că, potrivit art. 9, alin. (1) lit. a) Codul muncii, Salariatul are dreptul a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod.
- 84.** Tot aici instanța ține important de menționat că, potrivit art. 75 Codul muncii, (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanțe ce nu depind de voința părților, prin acordul părților sau la inițiativa uneia dintre părți. (2) Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către angajator, cu excepția cazurilor de detașare a salariaților în calitate de experți naționali la instituțiile și organismele

Uniunii Europene în condițiile actelor normative speciale. (3) Pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, drepturile și obligațiile părților, în afară de cele prevăzute la alin.(2), continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convențiile colective, prin contractul colectiv și prin cel individual de muncă nu se prevede altfel. (4) Suspendarea contractului individual de muncă și reluarea activității de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art.76 lit.a), b) și d) și art.78 alin.(1) lit.d<sup>1</sup>) și e), se face prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, contra semnătură sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data suspendării contractului individual de muncă sau a reluării activității de muncă.

85. Potrivit art. 78 alin. (1) lit. e) Codul muncii, Contractul individual de muncă se suspendă din inițiativa salariatului în caz de: e) condiții de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă.
86. Totodată, potrivit prevederilor art. 9 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, salariatul urmează să-și îndeplinească conștiincios obligațiunile de muncă prevăzute în contractul individual de muncă.
87. În același timp, potrivit art. 10 alin. (2) lit. d) și e) din Codul muncii, angajatorul este obligat să ofere salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă; să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitatea și sănătatea în muncă.
88. Aceste drepturi sunt prevăzute și prin prevederile Legii nr. 186/2008 privind securitatea și sănătatea în muncă, potrivit căreia angajatorul are obligația de a preveni riscurile profesionale și de a crea un mediu de muncă sigur, precum și prin Hotărârea Guvernului nr. 353 din 05 mai 2010 cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă.
89. În acest sens, potrivit art. 9 alin. (1) din Legea securității și sănătății în muncă, nr. 186-XVI din 10 iulie 2008 (versiunea în vigoare la momentul constituirii situației juridice), (1) Angajatorul este obligat să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele ce țin de activitatea desfășurată.
90. Potrivit art. 10, alin. (1) din Legea nominalizată, În cadrul realizării responsabilităților, angajatorul este obligat: a) să asigure aplicarea dispozițiilor actelor normative de securitate și sănătate în muncă, relevante domeniului de activitate, particularităților procesului de muncă și elementelor sistemului de muncă: om, echipamente de muncă, sarcină de muncă, mediu de muncă; b) să adopte și să aplice acte de securitate și sănătate în muncă interne în cazul lipsei unor acte normative naționale sau ramurale relevante domeniului de activitate; c) să întreprindă măsurile necesare pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, pentru asigurarea informării și a instruirii, precum și pentru asigurarea mijloacelor necesare.
91. Alin. (3) lit. a)-g), k) din același articol stipulează că, Angajatorul este obligat să aplice măsurile prevăzute la alin.(1) și (2) în baza următoarelor principii generale de prevenire: a) evitarea riscurilor profesionale; b) evaluarea riscurilor profesionale ce nu pot fi evitate; c) combaterea riscurilor profesionale la sursă; d) adaptarea locului de muncă în funcție de

necesitățile persoanei, inclusiv ale persoanelor cu dizabilități, în special în ceea ce privește adaptarea rezonabilă a locului de muncă, alegerea echipamentelor de lucru, a metodelor de producție și de lucru, în vederea atenuării muncii monotone și a muncii normate și reducerii efectelor acestora asupra sănătății; e) adaptarea la progresul tehnic; f) înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase; g) dezvoltarea unei politici de prevenire ample și coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor legați de mediul de lucru; k) crearea și menținerea unor condiții igienice pentru viață și muncă.

- 92.** Totodată, art. 20 din prezenta Lege stipulează că, Fiecare lucrător, inclusiv cel care prestează munca la distanță, este în drept: a) să aibă un post de lucru corespunzător actelor normative de securitate și sănătate în muncă; b) să obțină de la angajator informații veridice despre condițiile de lucru, despre existența riscului profesional, precum și despre măsurile de protecție împotriva influenței factorilor de risc profesional; c) să refuze efectuarea de lucrări în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa pînă la înlăturarea acestuia; d) să fie asigurat, din contul angajatorului, cu echipament individual de protecție; e) să fie instruit și să beneficieze de reciclare profesională în domeniul securității și sănătății în muncă din contul angajatorului; f) să se adreseze angajatorului, sindicatelor, autorităților administrației publice centrale și locale, instanțelor judecătorești pentru soluționarea problemelor ce țin de securitatea și sănătatea în muncă; g) să participe personal sau prin intermediul reprezentanților săi la examinarea problemelor legate de asigurarea unor condiții de lucru nepericuloase la postul său de lucru, la cercetarea accidentului de muncă sau a bolii profesionale contractate de el; h) să fie supus unui examen medical extraordinar potrivit recomandărilor medicale, cu menținerea postului de lucru și a salariului mediu pe durata efectuării acestui examen.
- 93.** La fel, potrivit prevederilor pct. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 353 din 05 mai 2010 cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă, Angajatorii trebuie să întreprindă toate măsurile pentru ca: locurile de muncă să îndeplinească cerințele minime prevăzute în anexă; căile de acces ce conduc spre ieșiri, inclusiv spre ieșirile de urgență, să fie păstrate în permanență libere; întreținerea tehnică a locului de muncă, echipamentelor și dispozitivelor să fie realizată, iar orice deficiențe constatate, care pot afecta securitatea și sănătatea lucrătorilor, să fie corectate cît mai curînd posibil; locurile de muncă, echipamentele și dispozitivele să fie curățate cu regularitate pentru a asigura un nivel de igienă corespunzător; echipamentele și dispozitivele de securitate destinate prevenirii sau eliminării pericolelor să fie întreținute și controlate.
- 94.** Potrivit pct. 3 și din cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă Aprobate prin Hotărîrea Guvernului nr. 353 din 5 mai 2010, Instalațiile electrice trebuie să fie proiectate și construite astfel încît să nu prezinte pericol de electrocutare, incendiu sau explozie. Lucrătorii trebuie să fie protejați împotriva riscului de accidentare prin atingere directă și/sau indirectă.
- 95.** Pct. 29-31 stipulează că, Pardoselile locurilor de muncă trebuie să fie lipsite de proeminențe, de găuri sau de planuri înclinate periculoase și trebuie să fie fixe, stabile și nealunecoase. Locurile de muncă care conțin posturi de lucru trebuie să fie izolate în mod corespunzător,

ținând seama de tipul unității și de activitatea fizică a lucrătorilor. Suprafețele pardoselilor, pereților și plafoanelor din încăperi trebuie să fie curățate și retencuite, după necesitate, pentru a se obține condiții de igienă corespunzătoare.

96. Conform pct. 34 și 35 din același act normativ, Lucrătorii trebuie să aibă posibilitatea să deschidă, să închidă, să regleze sau să fixeze ferestrele, luminatoarele și ventilatoarele în condiții de securitate. Când sînt deschise, acestea trebuie poziționate astfel încît să nu constituie un pericol pentru lucrători. Ferestrele și luminatoarele trebuie să fie concepute în raport cu echipamentul sau trebuie prevăzute cu dispozitive care să permită curățarea lor fără riscuri profesionale pentru lucrătorii care execută această muncă sau pentru lucrătorii prezenți în clădire sau în jurul acesteia.
97. Potrivit pct. 81 și 82, Lucrătorii trebuie să dispună, în apropierea posturilor de lucru, de încăperi de odihnă, vestiare și săli de dușuri sau chiuvete, încăperi speciale dotate cu un număr suficient de WC-uri și chiuvete, conform tabelului nr. 2 din anexa nr. 5. Trebuie prevăzute cabine de WC-uri separate sau o utilizare separată a acestora pentru femei și pentru bărbați.
98. În conformitate cu art.19 alin.(1), (2) lit.”d” Legea securității și sănătății în muncă, 186/10.07.2008, (1) Fiecare lucrător, inclusiv cel care prestează munca la distanță, își va desfășura activitatea în conformitate cu pregătirea profesională și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă primite din partea angajatorului, astfel încît să nu expună la pericol de accidentare sau de îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile sau de omisiunile lui în timpul lucrului. (2) Pentru realizarea dispozițiilor alin.(1), lucrătorii sînt obligați: d) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă pe care au motive întemeiate să o considere un pericol grav pentru securitate și sănătate, precum și orice defecțiuni ale sistemelor de protecție;
99. Iar, în conformitate cu art.20 lit.”c” Legea securității și sănătății în muncă, 186/10.07.2008, Fiecare lucrător, inclusiv cel care prestează munca la distanță, este în drept: c) să refuze efectuarea de lucrări în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa pînă la înlăturarea acestuia;
100. În speța diferită instanței, reclamanta suspendînd contractul individual de munca din inițiativa proprie, a invocat drept temei prevederile art. 78 alin. (1) lit. e) Codul muncii, care prevăd că contractul individual de muncă se suspendă din inițiativa salariatului în caz de: e) condiții de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă.
101. Totodată, din sinteza normelor legale citate supra, rezultă că pentru a activa acest articol, neconformitățile trebuie să reprezinte o încălcare gravă a normelor de securitate și sănătate în muncă (SSM) care pun în pericol iminent viața sau sănătatea salariatului, ori care fac imposibilă prestarea muncii conform standardelor legale.

102. Pericol iminent și grav reprezintă acea situație în care un accident de muncă sau o îmbolnăvire profesională acută se poate produce în orice moment, având consecințe fatale sau traumatice (de exemplu: lipsa echipamentului de protecție obligatoriu, defecțiuni grave ale utilajelor care pun viața în pericol, temperaturi extreme).
103. Reținând prevederile legale pre citate, instanța notează că totuși, dreptul salariatului de a suspenda unilateral raporturile de muncă constituie o măsură excepțională, care poate fi exercitată numai în condițiile expres prevăzute de lege și numai atunci când sunt întrunite împrejurări obiective care fac imposibilă continuarea prestării muncii fără punerea în pericol a vieții ori sănătății salariatului.
104. Rezultă că simpla apreciere subiectivă a salariatului privind caracterul necorespunzător al locului de muncă nu este suficientă pentru a produce efectele juridice ale suspendării raporturilor de muncă, fiind necesară existența unor circumstanțe obiective, reale și probate, care să confirme existența unui risc efectiv.
105. Or, din probele administrate în cauză instanța nu poate reține existența unor asemenea împrejurări.
106. Astfel, instanța constată că, imediat după formularea obiecțiilor reclamantei, administratorul întreprinderii a emis ordinul nr. 225 din 25 august 2025 „Cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locul de muncă”, prin care s-a ordonat constituirea comisiei de lucru pentru evaluarea condițiilor de securitate și sănătate la locul de muncă a blocului III, birou 4, situat în incinta str. Ciarupin 1, mun. Bălți. (f.d.98verso)
107. Potrivit procesului verbal întocmit de această comisie, privind evaluarea condițiilor de muncă la locul de muncă din 25 august 2025, s-a stabilit că, condițiile de muncă la locul evaluat corespund cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă, prevăzute de actele normative în vigoare; factori de risc profesional nocivi sau periculoși nu au fost identificați; locul de muncă este considerat sigur pentru desfășurarea activității. Totodată, recomandările comisiei pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă au fost instalarea unui scaun ergonomic, reglabil pe înălțime, cu suport lombar (în cazul utilizării frecvente a PC-ului); asigurarea aerisirii regulate a încăperii. (f.d.99)
108. De asemenea, prin ordin nr. 229 din 26 august 2025 „Cu privire la constituirea comisiei de anchetă pentru examinarea plângerilor de la salariații Zubenina Irina s-a dispus constituirea comisiei de anchetă pentru examinarea plângerilor de la salariații Zubenina Irina, înregistrate din 07 august 2025. (f.d.115verso-116)
109. Din Procesul-verbal nr. 1 din 29 august 2025 rezultă că membrii Comisiei de anchetă constituite în cadrul ÎM Regia „Apă-Canal Bălți” au examinat plângerile înregistrate cu nr. 239 și 240 din 08 august 2025, nr. 1200 din 11 august 2025 și nr. 290 din 25 august 2025 de salariații Zubenina Irina prin care aceasta a invocat existența unor condiții de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă și și-a manifestat intenția de suspendare a contractului individual de muncă în temeiul art. 78 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.
110. În cadrul ședinței s-a dispus inițierea verificărilor asupra circumstanțelor invocate de salariații, solicitarea explicațiilor de la persoanele vizate în petiție, inclusiv de la directorul

tehnic Ungureanu Vitalie, examinarea condițiilor de muncă la locul de muncă al salariatei și colectarea probelor necesare pentru stabilirea existenței sau inexistenței încălcărilor normelor de securitate și sănătate în muncă. Totodată, comisia a hotărât solicitarea de explicații suplimentare de la Zubenina Irina cu privire la circumstanțele concrete și riscurile profesionale pe care aceasta le invocă, precum și efectuarea verificărilor necesare în vederea stabilirii conformității locului de muncă cu cerințele legislației în domeniul securității și sănătății în muncă. (f.d.116verso-117)

111. Din informarea din 01 septembrie 2025 rezultă că salariată a fost invitată să se prezinte la sediul întreprinderii pentru examinarea aspectelor invocate în petiția sa înregistrată cu nr. 290 din 25 august 2025, privind preținsele încălcări ale drepturilor de muncă și pentru clarificarea circumstanțelor relevante. (f.d.120 verso)
112. La data de 02 septembrie 2025 de către Președintele Comisiei de anchetă s-a solicitat Irinei Zubenina prezentarea explicației în scris, motivația, argumentarea și fundamentarea prin care se invocă condiții de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al protecției muncii, precum și a aspectelor periculoase sau a riscurilor profesionale care aduc atingerea sănătății și securității acesteia la locul de muncă. (f.d.120)
113. Prin răspuns/declarație din 02 septembrie 2025, la informarea nr. 620/01.09.2025, reclamanta a informat administratorul ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" în procedura planului, Ion Mămăligă, că nu refuză să își îndeplinească atribuțiile de serviciu, dar această îndeplinire este posibilă numai după remedierea încălcărilor menționate în solicitarea sa. (f.d.52-55)
114. Instanța atrage atenția asupra faptului că, ulterior, pentru verificarea obiectivă a constatărilor interne, au fost efectuate măsurări de către Centrul de Sănătate Publică Bălți, instituție competentă în domeniu.
115. În acest sens, prin procesul-verbal de măsurare a iluminării nr. 972-974, întocmit la data de 04 septembrie 2025 de către Serviciul de Supraveghere de Stat a Sănătății Publice din cadrul Centrului de Sănătate Publică Bălți al Ministerului Sănătății al Republicii Moldova, s-a procedat la verificarea condițiilor de iluminat la sediul ÎM Regia „Apă-Canal Bălți” din mun. Bălți, str. Cearupin, nr. 1. Măsurările au fost efectuate în prezența reprezentanților obiectului supus controlului, respectiv a Directorului și a Managerului Resurse Umane. (f.d.100)
116. Instanța notează că, potrivit datelor înscrise în secțiunea destinată rezultatelor măsurărilor iluminării artificiale, verificările au vizat biroul amplasat în Cabinetul nr. 4, corpul 3, etajul 2. În urma măsurărilor efectuate în regim de iluminat combinat (fluorescent), au fost înregistrate valori de 545 Lx, 450 Lx și 485 Lx în punctele de testare. Raportând aceste valori la normele tehnice de referință aplicabile, respectiv standardele SM SR EN 12464-1:2013 („Iluminatul locurilor de muncă. Partea 1: locuri de muncă interioare”) și NCM C 04.02:2017 („Iluminatul natural și artificial”), prin care este stabilită o normă minimă admisibilă de 300 Lx pentru acest tip de spațiu de lucru, se atestă că valorile reale înregistrate depășesc pragul minim legal. (f.d.100verso)
117. Prin urmare, actul constatator semnat de specialistul din cadrul Centrului de Sănătate Publică Bălți, T. Coșeric confirmă în mod cert că nivelul iluminatului artificial în perimetrul verificat corespunde exigențelor normative privind securitatea și sănătatea în

muncă, nefiind constatate abateri sau încălcări ale parametrilor legali în acest sens.

118. Totodată, din procesul-verbal nr. 983-985 de măsurare a factorilor meteorologici, întocmit de Centrul de Sănătate Publică Bălți la data de 04 septembrie 2025, rezultă că au fost efectuate măsurări ale parametrilor microclimatului în cabinetul nr. 4, corpul nr. 3, etajul 2 din cadrul ÎM Regia „Apă-Canal Bălți”, în prezența reprezentanților angajatorului. În urma măsurărilor s-a constatat că valorile temperaturii, umidității relative și ale celorlalți factori meteorologici se încadrează în limitele prevăzute de standardul GOST 30494-2011 privind parametrii microclimatului în încăperi. (f.d.101-102)
119. Potrivit raportului de încercări emis de Centrul de Sănătate Publică Bălți se atestă că au fost investigate probe de aer prelevate din cabinetul nr. 4, blocul nr. 3, etajul 2, locul de muncă al salariatei Zubenina Irina. Conform rezultatelor investigațiilor, concentrațiile de pulberi, dioxid de azot și dioxid de sulf s-au situat sub limitele maxime admisibile prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 324/2013. Prin declarația de conformitate inserată în raport s-a concluzionat că proba investigată corespunde cerințelor legale la indicii examinați. (f.d.103)
120. În acesta ordine de idei instanța conchide că, din procesele-verbale nr. 972–974 și nr. 983–985 din 04 septembrie 2025 rezultă că iluminatul artificial și factorii meteorologici existenți la locul de muncă respectau normele sanitare aplicabile.
121. Aceste constatări au fost confirmate și de declarațiile martorilor audiați în ședința de judecată.
122. Astfel, martor Mîrza Svetlana a declarat că singura neconformitate constatată inițial a fost existența unui geam spart, însă acesta a fost reparat chiar a doua zi, iar ulterior, în urma verificărilor repetate, nu au mai fost identificate alte deficiențe.
123. În același sens, martor Visterniceanu Viorica a confirmat că evaluările succesive ale locului de muncă nu au evidențiat încălcări ale normelor de securitate și sănătate în muncă, iar toate observațiile formulate inițial au fost remediate într-un termen foarte scurt.
124. Suplimentar, reprezentantul Inspectoratului de Stat al Muncii a confirmat că, în urma examinării petiției reclamantei și a verificărilor efectuate la fața locului, nu au fost constatate încălcările invocate în acțiune privind condițiile de muncă.
125. Totodată, instanța indică că în cadrul ședinței de judecată a fost examinată proba video prezentată de pârât, prin intermediul căreia au fost vizualizate condițiile locului de muncă pus la dispoziția reclamantei Irina Zubenina. Din imaginile video analizate, s-a constatat că biroul este dotat cu mobilier de bază necesar desfășurării activității de serviciu, inclusiv o masă de lucru și două scaune. De asemenea, se observă că linoleumul de pe podea prezintă o ușoară denivelare sau ridicare pe anumite porțiuni. În rest, din imaginile examinate nu rezultă existența unor deficiențe evidente care să indice condiții improprii sau periculoase pentru desfășurarea activității de muncă.
126. În consecință, nu poate fi reținută susținerea reclamantei potrivit căreia locul de muncă prezenta un pericol real și iminent pentru sănătatea sau securitatea sa, întrucât aceasta nu este confirmată de niciun mijloc de probă administrat în cauză.
127. Dimpotrivă, ansamblul probelor demonstrează că angajatorul a reacționat la sesizările formulate, a dispus verificări repetate, a înlăturat deficiențele constatate și a confirmat,

inclusiv prin instituții competente, că locul de muncă îndeplinea cerințele legale.

128. Totodată, instanța observă că reclamanta a invocat faptul că biroul în care își desfășura activitatea nu dispunea de un grup sanitar propriu, susținând că era nevoită să utilizeze un grup sanitar comun, accesibil și altor angajați, inclusiv de sex masculin, împrejurare care, în opinia sa, făcea imposibilă desfășurarea activității în condiții corespunzătoare. Cu toate acestea, asemenea susțineri nu au fost confirmate prin ansamblul probelor administrate în cauză, rămânând la nivelul unor simple afirmații, necoroborate cu înscrisuri ori alte mijloace de probă pertinente și concludente.
129. Dimpotrivă, din procesele-verbale întocmite de comisia constituită de angajator, din procesul-verbal de control nr. PV-ISM-2025-02608 din 25 septembrie 2025 al Inspectoratului de Stat al Muncii, precum și din celelalte înscrisuri administrate în cauză, nu rezultă că ar fi fost constatată lipsa unui grup sanitar sau încălcarea normelor privind asigurarea condițiilor minime de igienă la locul de muncă. De asemenea, nici în cadrul cercetării judecătorești nu s-a administrat vreun mijloc de probă din care să rezulte că reclamantei i-ar fi fost refuzat sau limitat accesul la grupurile sanitare existente în incinta întreprinderii.
130. În aceste condiții, instanța reține că reclamanta nu a demonstrat existența premiselor legale care să justifice suspendarea unilaterală a contractului individual de muncă în condițiile invocate, iar simpla notificare adresată angajatorului nu era aptă, prin ea însăși, să transforme lipsa de la serviciu într-o absență justificată.
131. Deci, constatând că reclamanta nu a probat existența circumstanțelor obiective care să justifice suspendarea unilaterală a contractului individual de muncă, instanța urmează să examineze dacă angajatorul a respectat condițiile materiale și procedurale prevăzute de lege la emiterea Ordinului nr. 323 din 09 octombrie 2025.
132. Reiterează instanța că, potrivit art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, angajatorul este în drept să desfacă contractul individual de muncă din inițiativa sa în cazul absenței 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.
133. Norma legală menționată urmărește asigurarea disciplinei muncii și presupune existența cumulativă a următoarelor condiții: existența unei absențe efective de la locul de muncă, lipsa unui motiv întemeiat care să justifice această absență și respectarea de către angajator a procedurii disciplinare prevăzute de lege.
134. Totodată, conform art. 201 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 și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.
135. În acord cu art. 206 din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. g)-r)). Legislația în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariați și alte

sanctiuni disciplinare. Se interzice aplicarea amenzilor și altor sanctiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. Pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune. La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

- 136.** Respectiv, obligația de prezentare la locul de muncă și executarea atribuțiilor de serviciu constituie una dintre obligațiile fundamentale ale salariatului, iar neexecutarea acesteia fără existența unei justificări legale poate atrage răspunderea disciplinară.
- 137.** Norma statuată la art. 207 alin. (1) din Codul muncii, prevede că, sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv.
- 138.** În conformitate cu art. 208 Codul muncii, 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. 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.
- 139.** Potrivit art. 209 Codul muncii, (1) Sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. (2) Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.
- 140.** Articolul 210 din Codul muncii, enunță că, 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.
- 141.** 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, 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. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art. 355.
- 142.** Reținând normele legale pre citate, instanța reține că, din procesul-verbal nr. 2 al ședinței Comisiei de anchetă din 08 septembrie 2025 rezultă că membrii comisiei au analizat

raportul de încercări al Centrului de Sănătate Publică Bălți din 08 septembrie 2025, procesul-verbal de evaluare a condițiilor de muncă la locul de muncă din 25 august 2025 și explicațiile persoanelor implicate. Comisia a reținut că, la data de 04.09.2025, specialiștii Centrului de Sănătate Publică Bălți au efectuat investigații ale mediului de muncă în cabinetul destinat salariatei, fiind verificate condițiile de microclimat, iluminare și parametrii chimici ai aerului. În urma măsurărilor și investigațiilor efectuate, instituția abilitată a constatat că valorile înregistrate se încadrează în limitele admise de actele normative aplicabile, iar proba examinată corespunde cerințelor sanitare și de securitate stabilite de legislație. Totodată, comisia a analizat procesul-verbal de evaluare a condițiilor de muncă din 25.08.2025, întocmit de comisia internă a întreprinderii, prin care s-a constatat că locul de muncă pus la dispoziția salariatei corespunde cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă prevăzute de Legea nr. 186/2008 privind securitatea și sănătatea în muncă și de Hotărârea Guvernului nr. 353/2010. De asemenea, au fost examinate explicațiile directorului tehnic Ungureanu Vitalie, care a indicat că salariața nu se prezintă la locul de muncă, nu asigură coordonarea activităților din subordine și refuză colaborarea în vederea clarificării aspectelor invocate de aceasta. Comisia a reținut și poziția exprimată de Zubenina Irina, care a invocat existența unor condiții de muncă nesatisfăcătoare și suspendarea contractului individual de muncă în temeiul art. 78 alin. (1) lit. c) din Codul muncii. Analizând cumulativ probele administrate, membrii comisiei au constatat că salariața nu a indicat și nu a probat existența unor factori concreți de risc profesional, a unor pericole pentru viața ori sănătatea sa sau a unor încălcări ale normelor de securitate și sănătate în muncă care să justifice suspendarea contractului individual de muncă. Comisia a reținut că afirmațiile salariatei referitoare la preținsele condiții de muncă necorespunzătoare nu sunt confirmate prin concluziile specialiștilor competenți și sunt contrazise de rezultatele verificărilor efectuate de organele abilitate. În consecință, comisia a concluzionat că locul de muncă al salariatei corespunde cerințelor legale privind securitatea și sănătatea în muncă, că nu au fost identificate neconformități care să împiedice desfășurarea activității de muncă și că nu există circumstanțe obiective care să justifice neprezentarea salariatei la serviciu sau suspendarea raporturilor de muncă din motive de securitate și sănătate în muncă. În baza concluziilor formulate, comisia a propus aducerea la cunoștința salariatei a rezultatelor verificărilor efectuate, informarea acesteia despre conformitatea locului de muncă cu cerințele legislației în domeniul securității și sănătății în muncă și reluarea activității de muncă în condițiile prevăzute de lege. (f.d.117verso-118)

- 143.** Astfel, după efectuarea verificărilor privind condițiile de muncă și constatarea faptului că acestea corespundeau cerințelor legale, administrația întreprinderii i-a expediat reclamantei scrisoarea nr. 842 din 08 septembrie 2025, prin care i-a comunicat că, în executarea Hotărârii Judecătorei Bălți din 07.08.2025, salariața a fost restabilită în funcție prin ordinul nr. 208 din 07.08.2025, iar condițiile de muncă existente la locul său de muncă corespund cerințelor de securitate și sănătate în muncă. Angajatorul a informat salariața despre necesitatea respectării disciplinei muncii și a actelor interne ale unității. (f.d.104)
- 144.** Însă, din materialele cauzei rezultă că, ulterior notificării din 25 august 2025 privind suspendarea contractului individual de muncă, precum și scrisorii nr. 842 din 08 septembrie

2025, reclamanta nu s-a prezentat la locul de muncă începând cu data de 12 septembrie 2025, această împrejurare fiind consemnată prin actele privind lipsa salariatului de la locul de muncă și nota informativă întocmită de managerul resurselor umane la data de 23 septembrie 2025.

145. Astfel, din actele privind lipsa angajatului la locul de muncă, întocmite de către manager resurse umane se atestă că salariața Zubenina Irina a lipsit de la locul de muncă pe data de 12 septembrie 2025, 15 septembrie 2025, 19 septembrie 2025 și 22 septembrie 2025 în intervalul orelor 08:00-17:00, lipsa fiind consemnată în prezența martorilor și confirmată prin semnăturile persoanelor participante la întocmirea actului. (f.d.106-107)
146. Instanța reține că susținerile angajatorului privind lipsa nejustificată a reclamantei de la locul de muncă sunt confirmate nu doar prin actele de constatare a absenței, ci și prin evidențele oficiale ale timpului de muncă ținute în cadrul unității.
147. Astfel, din tabelele de evidență a timpului de lucru ale ÎM Regia „Apă-Canal Bălți”, subdiviziunea „Administrația”, rezultă că în dreptul salariatei Zubenina Irina au fost consemnate în mod succesiv perioade de absență de la locul de muncă. Potrivit tabelului de evidență aferent lunii august 2025 (f.d. 213), reclamanta a prestat activitate doar 4 zile, însumând 29 de ore de muncă, fiind reflectate, totodată, 7 zile de repaus, 2 zile libere cu menținerea salariului, 3 zile de concediu anual plătit, 5 zile de concediu medical, precum și 4 zile de absență, marcate cu simbolul „A”, corespunzătoare datelor de 27, 28, 29 și 30 august 2025.
148. În continuare, din tabelul de evidență a timpului de lucru pentru luna septembrie 2025 (f.d. 220) rezultă că reclamanta nu a prestat activitate nici o oră, fiind consemnate 22 de zile de absență, marcate cu simbolul „A”, și 8 zile de repaus. Totodată, potrivit tabelului aferent lunii octombrie 2025 (f.d. 221), până la data încetării raporturilor de muncă nu sunt înregistrate ore lucrate, fiind consemnate 7 zile de absență și 2 zile de repaus.
149. Instanța observă că aceste tabele sunt semnate de persoanele responsabile de întocmirea și verificarea lor și aprobate de conducerea întreprinderii, fiind întocmite în exercitarea activității curente a angajatorului. Reclamanta nu a prezentat probe care să pună la îndoială autenticitatea ori veridicitatea acestor evidențe și nici nu a demonstrat că mențiunile privind absențele ar fi fost operate neîntemeiat sau cu încălcarea procedurilor interne.
150. În consecință, instanța apreciază că tabelele de evidență a timpului de muncă confirmă, în mod obiectiv și constant, lipsa reclamantei de la locul de muncă începând cu sfârșitul lunii august 2025 și pe parcursul lunilor septembrie și octombrie 2025, aceste înregistrări coroborându-se cu celelalte probe administrate în cauză.
151. Această stare de fapt este confirmată și prin nota informativă din 23 septembrie 2025, întocmită de managerul resurselor umane și adresată administratorului întreprinderii (f.d.108), din care rezultă că reclamanta lipsea de la locul de muncă începând cu data de 12 septembrie 2025. În cuprinsul notei sunt indicate actele de constatare a absenței întocmite la 12, 15, 19 și 22 septembrie 2025, fiind propusă examinarea aplicării măsurii disciplinare prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.
152. Instanța apreciază că această notă informativă nu reprezintă actul prin care s-a dispus concedierea reclamantei, ci constituie un înscris intern prin care conducerea unității a fost

informată asupra situației de fapt constatate și asupra demersurilor efectuate de serviciul resurse umane. Prin urmare, aceasta demonstrează că decizia de concediere nu a fost adoptată arbitrar, ci ulterior documentării succesive a absențelor reclamantei și parcurgerii procedurilor interne premergătoare aplicării sancțiunii disciplinare.

153. Totodată, aceste înscrisuri sunt concordante între ele și au fost confirmate prin declarațiile martorului Visterniceanu Viorica, care a relatat că lipsa reclamantei a fost constatată zilnic și consemnată în actele interne întocmite în acest sens.
154. Instanța atrage atenția și asupra faptului că reclamanta nu a contestat, în esență, faptul neprezentării sale la serviciu în perioada indicată de angajator, ci a justificat această conduită exclusiv prin pretinsa suspendare legală a contractului individual de muncă din cauza condițiilor nesatisfăcătoare din punctul de vedere al protecției muncii.
155. Totodată, întrucât instanța a reținut deja că suspendarea invocată de reclamantă nu era întemeiată pe existența unor împrejurări obiective care să împiedice desfășurarea activității, lipsa acesteia de la locul de muncă nu poate fi calificată drept justificată.
156. Instanța apreciază că notificarea unilaterală transmisă angajatorului nu putea produce, prin ea însăși, efectul exonerării reclamantei de obligația de a se prezenta la serviciu, în lipsa întrunirii condițiilor prevăzute de lege.
157. Mai mult, probele administrate demonstrează că angajatorul nu a rămas pasiv față de poziția exprimată de reclamantă.
158. În continuare instanța constată că angajatorul a respectat procedura disciplinară prevăzută de lege.
159. În acest sens, prin solicitare explicații cu nr. 849 din 12 septembrie 2025, manager resurse umane a informat pe Irina Zubenina că, prin scrisoare cu nr. 842 din 08 septembrie 2025 ultima a fost informată despre faptul că locul său de muncă corespunde cerințelor de securitate și sănătate în muncă. Având în vedere absența sa de la locul de muncă se solicită prezentarea explicației în scris privind motivele absenței de la locul de muncă în temeiul art. 208 (1) CM. (f.d.171)
160. Solicitarea menționată a fost expediată în adresa reclamantei prin intermediul poștei electronice (f.d.172) precum și prin intermediul poștei terestre, însă scrisoarea a fost restituită expeditorului ca nereclamată. (f.d.223)
161. Instanța constată că, în cadrul ședinței de judecată, s-a dovedit cu certitudine că adresa de poștă electronică irinazubenina@gmail.com aparține reclamantei și era utilizată în mod constant în comunicarea dintre părți. În acest sens, martora Viorica Visterniceanu a declarat că, în exercitarea atribuțiilor sale de serviciu, corespundea cu reclamanta prin intermediul acestei adrese electronice asupra chestiunilor ce vizau raporturile de muncă, întrucât reclamanta a refuzat să comunice un număr de telefon de contact.
162. Astfel, instanța apreciază că expedierea de către angajator a solicitării de prezentare a explicațiilor și a celorlalte comunicări la această adresă electronică a fost efectuată printr-o modalitate de comunicare utilizată în mod obișnuit și cunoscută de reclamantă, neexistând temei pentru a considera că aceasta nu a avut posibilitatea de a lua cunoștință de conținutul comunicărilor respective.
163. Mai mult ca atât, din înscrisul prezentat însuși de reclamanta, rezultă că, la data de 12

septembrie 2025, managerul resurse umane Viorica Visterniceanu a expediat de la adresa instituțională visterniceanu.viorica@apa-balti.md un mesaj electronic cu subiectul „Solicitare nr. 849 din 12.09.2025” către Irina Zubenina, la adresa de e-mail irinazubenina@gmail.com, fiind solicitată confirmarea recepționării acestuia. Mesajul a fost transmis în copie și către Ion Mămăligă și Ecaterina Bodrug. (f.d.129)

164. Deși a fost notificată, reclamanta nu a prezentat explicațiile solicitate, fapt consemnat prin procesul-verbal din 19 septembrie 2025, potrivit căruia s-a stabilit că, la expirarea termenului acordat pentru prezentarea explicațiilor, Zubenina Irina nu a depus explicațiile solicitate de angajator, fapt consemnat de reprezentanții întreprinderii.(f.d.110verso)
165. De asemenea, din procesul-verbal nr. 1 din 09 octombrie 2025, privind constatarea refuzului salariatului de a prezenta explicații în baza solicitării, rezultă că salariatul nu a prezentat explicațiile solicitate prin cererea nr. 849 din 12.09.2025, deși solicitarea a fost transmisă prin poștă și prin alte modalități de comunicare. În acest context, reprezentanții angajatorului au constatat refuzul de a prezenta explicații. (f.d.110)
166. Prin urmare, contrar afirmațiilor formulate în cererea de chemare în judecată, instanța constată că angajatorul nu numai că a reacționat la notificările reclamantei, dar a și întreprins măsuri concrete pentru verificarea situației invocate, comunicându-i reclamantei rezultatele acestor verificări și solicitându-i reluarea activității.
167. Astfel, în ceea ce privește susținerea reclamantei potrivit căreia nu i-au fost solicitate explicații înainte de concediere, instanța o apreciază ca fiind infirmată de materialele dosarului.
168. În acest sens instanța reiterează că, din înscrisurile anexate rezultă că angajatorul a emis scrisoarea nr. 849 din 12 septembrie 2025 prin care a solicitat explicațiile reclamantei privind lipsa sa de la serviciu. Totodată, prin procesul-verbal nr. 1 din 19 septembrie 2025 s-a consemnat refuzul reclamantei de a prezenta explicațiile solicitate. Faptul refuzului a fost confirmat inclusiv de declarațiile martorei Visterniceanu Viorica, care a explicat instanței modalitatea în care solicitarea explicațiilor a fost transmisă atât prin poșta electronică utilizată anterior în comunicarea dintre părți, cât și prin intermediul serviciului poștal.
169. În acest context, instanța reține că obligația angajatorului constă în solicitarea explicațiilor salariatului, iar nu în obținerea efectivă a acestora. Refuzul salariatului de a prezenta explicații nu împiedică angajatorul să finalizeze procedura disciplinară, întrucât o asemenea interpretare ar permite salariatului să blocheze aplicarea răspunderii disciplinare exclusiv prin propria conduită.
170. Totodată, instanța atribuie o importanță probatorie procesului-verbal de control nr. PV-ISM-2025-02608 din 25 septembrie 2025, întocmit de Inspectoratul de Stat al Muncii (f.d. 105).
171. Din conținutul acestui înscris rezultă că inspectorii de muncă au efectuat un control inopinat la ÎM Regia „Apă-Canal Bălți”, inclusiv ca urmare a sesizărilor formulate de reclamantă. În urma verificărilor efectuate nu au fost constatate încălcări ale legislației muncii în privința aspectelor reclamate, fiind consemnat expres că nu au fost identificate abateri din partea angajatorului asupra circumstanțelor examinate.

172. Instanța apreciază că acest proces-verbal a fost întocmit de o autoritate publică abilitată prin lege cu exercitarea controlului asupra respectării legislației muncii, în exercitarea atribuțiilor sale legale și fără a exista dovezi care să îi răstoarne prezumția de legalitate și veridicitate.
173. Astfel instanța conchide că, concluziile Inspectoratului de Stat al Muncii coroborează procesele-verbale ale comisiei de evaluare, măsurările efectuate de Centrul de Sănătate Publică, declarațiile martorilor și celelalte înscrisuri administrate în cauză, infirmând susținerile reclamantei potrivit cărora angajatorul ar fi încălcat normele privind securitatea și sănătatea în muncă ori ar fi creat condiții improprii pentru desfășurarea activității.
174. În aceeași ordine de idei, instanța reține că Ordinul nr. 323 a fost emis la data de 09 octombrie 2025, în interiorul termenului prevăzut de art. 209 din Codul muncii care stipulează că sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.
175. De asemenea, ordinul contestat indică expres fapta imputată reclamantei, temeiul juridic al concedierii și data încetării raporturilor de muncă, fiind respectate cerințele prevăzute de art. 81 alin. (3) din Codul muncii.
176. Instanța nu poate reține nici argumentul reclamantei potrivit căruia angajatorul ar fi fost obligat să inițieze o procedură disciplinară distinctă cu participarea obligatorie a organului sindical, or, Codul muncii nu condiționează valabilitatea concedierii în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) de existența unei asemenea proceduri și nici nu impune participarea obligatorie a organizației sindicale în toate cazurile de aplicare a sancțiunilor disciplinare.
177. Relevant este și faptul că salariatului i-a fost oferită posibilitatea de a-și expune poziția, iar angajatorul a examinat circumstanțele cauzei înainte de emiterea ordinului contestat. Or, din ansamblul probelor administrate rezultă că această cerință a fost respectată.
178. Instanța remarcă că dreptul salariatului la condiții corespunzătoare de muncă trebuie exercitat cu bună-credință și în echilibru cu obligația corelativă de a respecta disciplina muncii și de a executa obligațiile asumate prin contractul individual de muncă. În lipsa unor împrejurări obiective care să facă imposibilă prestarea muncii, neprezentarea la serviciu pentru o perioadă îndelungată constituie o încălcare gravă a obligațiilor de serviciu și justifică aplicarea sancțiunii concedierii disciplinare.
179. În consecință, instanța concluzionează că angajatorul a demonstrat existența abaterii disciplinare imputate reclamantei, respectarea procedurii prevăzute de Codul muncii și legalitatea Ordinului nr. 323 din 09 octombrie 2025, motiv pentru care cerința privind anularea acestuia apare ca fiind neîntemeiată și urmează a fi respinsă.
180. La fel, potrivit 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 nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; 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. 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. 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.

- 181.** Astfel, având în vedere că instanța de judecată a constatat legalitatea Ordinului nr. 323 din 09 octombrie 2025 „Cu privire la concedierea disciplinară a salariatului Irina Zubenina în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, urmează a fi respinse și cerințele reclamantei cu privire la restabilirea în funcția deținută anterior de director administrativ începând cu data concedierii, achitarea salariului mediu pentru perioada suspendării contractului individual de muncă- 25.08.2025 - 09.10.2025, precum și achitarea salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu din 09 octombrie 2025 până la restabilirea în funcție. Or, normele legale citate mai sus stabilesc în mod expres și imperativ că, persoana poate fi restabilită în funcție și despăgubită, doar în cazul în care, se anulează ordinul de concediere.
- 182.** *Inter alia*, instanța ține important de menționat că, din interpretarea sistemică a prevederilor art. 75 din Codul muncii rezultă că suspendarea contractului individual de muncă are ca efect principal suspendarea reciprocă a obligațiilor esențiale ale părților, respectiv obligația salariatului de a presta munca și obligația angajatorului de a achita drepturile salariale, cu excepția cazurilor expres prevăzute de lege. Prin urmare, plata salariului pe durata suspendării contractului individual de muncă nu constituie regula, ci o excepție care poate interveni doar în situațiile prevăzute expres de dispozițiile legale incidente.
- 183.** În speță, instanța a constatat anterior că reclamanta nu a demonstrat existența condițiilor legale care să justifice suspendarea unilaterală a contractului individual de muncă în temeiul art. 78 din Codul muncii, astfel încât perioada în care aceasta a lipsit de la locul de muncă nu poate fi calificată drept o perioadă de suspendare legală a raporturilor de muncă. În același timp, chiar presupunând, că suspendarea ar fi fost legală, dispozițiile art. 75 alin. (2) din Codul muncii prevăd expres că pe durata suspendării se suspendă și obligația angajatorului de a achita salariul. În consecință, reclamanta nu poate pretinde plata salariului mediu pentru perioada 25 august 2025 – 09 octombrie 2025, întrucât o asemenea pretenție contravine efectelor juridice ale suspendării contractului individual de muncă, astfel cum acestea sunt reglementate expres de lege.
- 184.** *Cu privire la anularea Ordinului nr. 324 din 09 octombrie 2025 „Cu privire la achitarea indemnizației pentru concediu anual nefolosit”, prezentarea informațiilor referitoare la concediile anuale neutilizate aferente perioadei 01.01.2022-09.10.2025, și acordarea acestora, instanța reține următoarele:*
- 185.** Potrivit art. 112, Codul muncii, (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații. (2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei

cesiuni, renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță, total sau parțial, la acest drept este nulă. (3) Orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual.

- 186.** Potrivit art. 114, Codul muncii, (1) În vechimea în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual se includ: a) timpul când salariatul a lucrat efectiv; b) timpul când salariatul nu a lucrat de fapt, dar i s-a menținut locul de muncă (funcția) și salariul mediu integral sau parțial; c) timpul absenței forțate de la lucru – în cazul eliberării nelegitime din serviciu sau transferului nelegitim la o altă muncă și al restabilirii ulterioare la locul de muncă; d) timpul când salariatul nu a lucrat de fapt, dar și-a menținut locul de muncă (funcția) și a primit diferite plăți din bugetul asigurărilor sociale de stat, cu excepția concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani; d<sup>1</sup>) perioada aflării în concediu neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul; e) alte perioade de timp prevăzute de convențiile colective, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă, de regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator. (2) Dacă convențiile colective, contractul colectiv sau cel individual de muncă nu prevăd altfel, în vechimea în muncă, care dă dreptul la concediu de odihnă anual, nu se includ: a) timpul absenței nemotivate de la lucru; b) perioada aflării în concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 4 ani; c) perioada aflării în concediu neplătit cu o durată mai mare de 14 zile calendaristice; d) perioada suspendării contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art.76 lit.a)-d) și la art.77 lit.b).
- 187.** Potrivit art. 117 alin. (1)-(3) (1) Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât mărimea salariului mediu pentru perioada respectivă. (2) Modul de calculare a indemnizației de concediu este stabilit de Guvern. (3) Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de începerea concediului sau la o dată agreată de părți, dar nu mai târziu de data achitării salariului pentru luna în care a fost acordat concediul respectiv.
- 188.** Articolul 119 Codul muncii stipulează că, (1) În caz de suspendare (art.76 lit. e) și m), art.77 lit.d) și art.78 alin.(1) lit.a) și d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite. (2) În baza unei cereri scrise, salariatul poate folosi concediul de odihnă anual pentru un an de muncă, cu suspendarea sau încetarea ulterioară a contractului individual de muncă, primind compensația pentru celelalte concedii nefolosite. (3) În perioada valabilității contractului individual de muncă, concediile nefolosite pot fi alipite la concediul de odihnă anual sau pot fi folosite aparte (în întregime sau fracționat, conform art.115 alin.(5)) de către salariat în perioadele stabilite prin acordul scris al părților.
- 189.** Potrivit materialelor cauzei se constată că, prin ordin nr. 324 din 09 octombrie 2025, în legătură cu desfacerea contractului de muncă nr. 10 din 15.06.2016 în conformitate cu ordinul nr. 323 din 09 octombrie 2025 cu privire la concedierea disciplinară a salariatei Irina Zubenina, s-a ordonat efectuarea achitării tuturor drepturilor salariate cuvenite din data restabilirii 07.08.2025 până la data concedierii 09.10.2025. La fel, s-a dispus că Irinei Zubenina i se va compensa 1 (una) zi de concediu anual nefolosit pentru perioada

07.08.2025 -09.10.2025. (f.d.58)

190. Instanța reține că Ordinul nr. 324 a fost emis ca act subsecvent Ordinului nr. 323 privind încetarea raporturilor de muncă și a avut ca obiect efectuarea calculului drepturilor salariale și compensarea concediului anual nefolosit pentru perioada 07.08.2025–09.10.2025.
191. Totodată, potrivit actelor anexate la materialele cauzei prezentate de angajator, se atestă că acesta a calculat și a achitat reclamantei plățile cuvenite la eliberarea din funcție, inclusiv și pentru concediul nefolosit. (f.d.232-234)
192. Cu referire la pretinsa cerere din data de 07 august 2025, întocmită de către Irina Zubenina pe numele administratorului ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” în proces de restructurare Ion Mămăligă, prin care salariaata a solicitat acordarea concediului anual plătit pentru perioada 2022-2023, instanța notează că, deși la materialele cauzei este anexată cererea respectivă (f.d. 34), aceasta nu conține număr de înregistrare, ștampila de intrare a întreprinderii, mențiuni privind recepționarea acesteia de către angajator ori semnătura persoanei responsabile de primirea corespondenței. Totodată, reclamanta nu a prezentat dovezi privind expedierea cererii prin serviciile poștale, prin poșta electronică sau prin orice alt mijloc care ar confirma transmiterea acesteia către pârât.
193. Mai mult, instanța observă că înscrisul anexat la dosar poartă semnătura olografă a reclamantei, ceea ce denotă că acesta reprezintă exemplarul aflat în posesia acesteia. În lipsa oricărei mențiuni privind înregistrarea sau recepționarea lui de către angajator, simpla existență a unui înscris semnat de reclamantă nu dovedește, prin ea însăși, că acesta a fost depus efectiv la pârât și că acesta din urmă a luat cunoștință de conținutul solicitării și nu a reacționat la aceasta.
194. Potrivit art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, sarcina probei revine părții care invocă o anumită împrejurare de fapt. În speță, reclamanta avea obligația de a demonstra nu doar existența cererii, ci și faptul transmiterii sau înregistrării acesteia la angajator, întrucât numai din acel moment putea lua naștere obligația pârâtului de a o examina și de a se pronunța asupra acesteia.
195. De asemenea, instanța constată că, potrivit normelor legale sus citate, se atestă că dreptul la concediul anual de odihnă constituie un drept care poate fi exercitat numai în cadrul existenței raporturilor de muncă.
196. Începând cu data încetării contractului individual de muncă, concediul anual nu mai poate fi acordat în natură, fiind înlocuit, potrivit art. 119 din Codul muncii, prin plata compensației bănești pentru zilele neutilizate.
197. În consecință, după încetarea raporturilor de muncă, reclamanta nu mai poate solicita obligarea angajatorului la acordarea efectivă a concediului anual.
198. În lipsa unor dovezi care să infirme evidențele angajatorului, această solicitare nu poate fi admisă.
199. Prin urmare, instanța concluzionează că pretențiile privind anularea Ordinului nr. 324 din 09 octombrie 2025, obligarea angajatorului la acordarea concediului anual de odihnă și prezentarea informațiilor privind zilele de concediu neutilizate sunt neîntemeiate, fiind formulate în lipsa unor probe suficiente care să demonstreze încălcarea drepturilor reclamantei.

**200.** *Cu referire la cerința privind încasarea prejudiciului moral în mărime de 300000 lei, instanța reține următoarele:*

- 201.** Conform art. 19 alin. (1)-(3) Cod civil, (1) În condițiile legii, persoana lezată într-un drept al ei sau într-un interes recunoscut de lege poate cere repararea integrală a prejudiciului patrimonial și nepatrimonial cauzat astfel. (2) Se consideră prejudiciu patrimonial cheltuielile pe care persoana lezată le-a suportat sau urmează să le suporte la restabilirea dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat, distrugerea sau deteriorarea bunurilor sale (daună reală), precum și profitul ratat ca urmare a încălcării dreptului sau interesului recunoscut de lege (profit ratat). (3) Se consideră prejudiciu nepatrimonial (prejudiciu moral) suferințele fizice și psihice, precum și diminuarea calității vieții. În cazul vătămării sănătății, prejudiciul nepatrimonial cuprinde, de asemenea, pierderea sau diminuarea unei capacități a corpului uman (prejudiciu biologic).
- 202.** Totodată, conform art. 1998 alin. (1) și (2) Cod civil, Cel care acționează față de altul în mod ilicit, cu vinovăție este obligat să repare prejudiciul patrimonial, iar în cazurile prevăzute de lege, și prejudiciul moral cauzat prin acțiune sau omisiune. Prejudiciul cauzat prin fapte licite sau fără vinovăție se repară numai în cazurile expres prevăzute de lege.
- 203.** Conform art.2036 alin.(1) Codul civil, în cazul în care persoanei i sa cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de lege, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri.
- 204.** În acest sens, instanța reține că pentru angajarea răspunderii civile delictuale este necesară întrunirea cumulativă a următoarelor condiții: existența unei fapte ilicite, existența prejudiciului, raportul de cauzalitate dintre faptă și prejudiciu, precum și vinovăția autorului faptei. Lipsa uneia dintre aceste condiții exclude antrenarea răspunderii civile delictuale.
- 205.** În prezenta cauză, reclamanta întemeiază cererea privind repararea prejudiciului moral pe pretinsa nelegalitate a acțiunilor angajatorului, susținând că aceasta ar fi fost lipsită de condiții corespunzătoare de muncă, că suspendarea contractului individual de muncă ar fi fost justificată, iar concedierea sa ar fi fost dispusă cu încălcarea legii.
- 206.** Or, astfel cum s-a reținut anterior, instanța a constatat că aceste susțineri nu sunt confirmate de ansamblul probelor administrate.
- 207.** Dimpotrivă, din materialele cauzei rezultă că după restabilirea reclamantei în funcție angajatorul a executat hotărârea judecătorească, i-a atribuit un loc de muncă, a dispus verificarea tuturor sesizărilor formulate de aceasta, a înlăturat neconformitatea constatată inițial și a solicitat inclusiv verificarea condițiilor de muncă de către autoritățile competente.
- 208.** Rezultatele acestor verificări au confirmat că locul de muncă atribuit reclamantei corespundea cerințelor de securitate și sănătate în muncă, iar factorii de risc invocați nu au fost confirmați.
- 209.** Mai mult, nici reprezentantul Inspectoratului de Stat al Muncii nu a confirmat existența încălcărilor reclamate, iar declarațiile martorilor audiați în ședință sunt concordante cu înscrisurile administrate în cauză și demonstrează că angajatorul a reacționat la toate

sesizările formulate.

210. În aceste condiții, instanța nu poate reține existența unei conduite ilicite din partea angajatorului. Or, legalitatea măsurilor dispuse de angajator exclude, prin ea însăși, existența primei condiții necesare pentru angajarea răspunderii civile.
211. Instanța apreciază că simplul fapt al existenței unui litigiu de muncă ori al nemulțumirii reclamantei față de măsurile dispuse de angajator nu echivalează cu existența unui prejudiciu moral reparabil.
212. De asemenea, împrejurarea că reclamanta a resimțit o stare de disconfort psihologic generată de conflictul de muncă nu este suficientă pentru acordarea unor despăgubiri, în lipsa demonstrării caracterului ilicit al conduitei angajatorului și a raportului de cauzalitate dintre aceasta și pretinsele suferințe.
213. Instanța observă că reclamanta nu a prezentat probe pertinente și concludente din care să rezulte intensitatea suferințelor morale pretinse, durata acestora sau consecințele concrete produse asupra vieții personale ori profesionale. Totodată, nu au fost prezentate concluzii medicale, acte confirmative sau alte mijloace de probă din care să rezulte că starea psihică ori starea de sănătate a reclamantei s-ar fi deteriorat ca urmare a unor acțiuni ilicite imputabile angajatorului.
214. În consecință, instanța constată că pretenția privind repararea prejudiciului moral este întemeiată exclusiv pe afirmațiile reclamantei, fără ca acestea să fie susținute prin probe pertinente.
215. Prin urmare, instanța apreciază că pretenția privind repararea prejudiciului moral în sumă de 300000 lei este neîntemeiată, motiv pentru care aceasta urmează a fi respinsă.
216. În raport cu cererea privind încasarea cheltuielilor de judecată, instanța denotă că, potrivit art.82 Codul de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru și cheltuielile de judecare a cauzei.
217. Conform art.94 alin.(1) Codul de procedură civilă, 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.
218. Reieșind din soluția adoptată asupra fondului cauzei, instanța de judecată ajunge la concluzia că, reclamanta nu este îndreptățită de a solicita încasarea cheltuielilor de judecată din contul ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți”.
219. În concluzie, analizând circumstanțele de fapt constatate în cadrul examinării cauzei, apreciind probele administrate în raport cu prevederile legislației aplicabile și ținând cont de faptul că pârâtul a respectat procedura legală de încetare a raporturilor de muncă, iar reclamanta nu a demonstrat existența unor încălcări ale drepturilor sale care să atragă nulitatea actelor contestate ori acordarea despăgubirilor solicitate, instanța ajunge la concluzia că cererea de chemare în judecată înaintată de reclamanta Zubenina Irina împotriva ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” privind anularea ordinelor, acordarea concediilor anuale nefolosite încasarea plăților salariale, prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată urmează a fi respinsă integral.

În conformitate cu art.236, 238-241 Cod de procedură civilă, instanța de judecată-,

**h o t ă r ă ș t e:**

Se respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Zubenina Irina împotriva ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" privind anularea ordinelor, acordarea concediilor anuale nefolosite încasarea plăților salariale, prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată.

Hotărîrea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Nord în termen de 30 zile, prin intermediul Judecătorei Bălți (sediul central).

**Președintele ședinței,  
judecătorul**

**Snejana Dubceac**