Dosarul nr. 2a-3432/23
(2-22173852-02-2a-08092023)
Prima instanță: Judecătoria Chișinău (sediul Centru), judecător Alexandru Mardari

D E C I Z I E

14 noiembrie 2023 mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ
al Curţii de Apel Chișinău

În componenţa:
Preşedintele completului, judecător Nelea Budăi
Judecătorii: Iurie Cotruță și Ion Țurcan
Grefier: Elena Mortu

examinând, în ședință publică, cererile de apel declarate de Luca Nicolae și de ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi" împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 03 martie 2023, emisă la cererea de chemare în judecată depusă de Luca Nicolae către ÎM „Agenția de Gospodărire a Spațiilor Verzi" privind anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, încasarea plăților stimulatorii, compensarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de asistență juridică,

a c o n s t a t a t:

Luca Nicolae, reprezentat de avocatul Serghei Craiu a depus o cerere de chemare în judecată către ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi" privind anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, încasarea plăților stimulatorii, compensarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de asistență juridică.

În motivarea cererii a indicat că prin ordinul nr. 202-p din 03 octombrie 2022, care s-a adus la cunoştinţă la 10 octombrie 2022, *inter alia*, s-a dispus: aplicarea în privinţa lui Nicolae Luca, pentru încălcarea disciplinei muncii, a sancţiunii disciplinare sub formă de mustrare, conform art. 206 alin. (1) lit. b) din Codul Muncii al Republicii Moldova; persoanelor sancţionate prin prezentul ordin, nu li se vor aplica stimulări prevăzute de art. 203 Codul Muncii al Republicii Moldova; secţia evidenţă contabilă (dna ***** va lua în considerare prevederile prezentului ordin la acordarea stimulărilor prevăzute la art. 203 din Codul Muncii al Republicii Moldova.

În motivarea prezentului ordin, pârâtul ÎM „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi" a reţinut în esenţă că, „în vederea elucidării circumstanţelor

incidentului produs în ziua de luni şi marţi data de 19.09.2022 şi respectiv 20.09.2022, întreprinderea a emis ordinul nr. 160-p din 20.09.2022 cu privire la ancheta de serviciu pentru stabilirea circumstanţelor privind organizarea şi transportarea angajaţilor Î.M. „AGSV" la sediul întreprinderii în zilele de 19.09.2022 - 20.09.2022.

Prin urmare la 19.09.2022 şi 20.09.2022, aproximativ la ora 07.30 - 08.00, în curtea sediului ÎM „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi" din mun. Chişinău, str. *****, s-au adunat aproximativ 150-200 angajaţi ai întreprinderii din diferite subdiviziuni organizatorice, care contrar obligaţiunilor de serviciu au abandonat locul de muncă în subdiviziunea respectivă unde îşi desfăşoară activitatea, urmare a cărui fapt fiecare din aceştia nu şi-au onorat obligaţiunile şi atribuţiile conform contractului individual de muncă şi a fişei de post.

De asemenea, în urma anchetei de serviciu efectuate pe marginea elucidării circumstanţelor în care s-au produs abaterile de la disciplina de muncă au fost constatate că salariaţii *****, *****, *****, *****, *****, *****, *****, *****, ***** ***** *****, Luca Nicolae activează în calitate de conducători auto în Secţia parc auto a întreprinderii, care zilnic cu autovehiculele pe care le conduc au obligaţia de a transporta muncitorii din localităţile din suburbiile mun. Chişinău spre locurile de muncă în diferite sectoare ale oraşului.

La 19.09.2022, conducătorii auto menţionaţi *supra*, contrar atribuţiilor sale de muncă, indicilor din foile de parcurs, eliberate la 16.09.2022, au admis abateri disciplinare la locul de muncă exprimate prin nerespectarea itinerarului stabilit pentru transferul muncitorilor la locul de muncă, transportându-i pe aceştia la sediul întreprinderii pe adresa mun. Chişinău, str. *****, fapt prin care a fost încălcat regimul de muncă la întreprindere, n-au fost îndeplinite sarcinile fixate în cadrul sectoarelor deservite de către angajaţii care în mod samavolnic nu s-au prezentat la locul de muncă, au admis consumul carburanţilor pentru activităţi nespecifice atribuţiilor conducătorului auto, astfel, fiind cauzat prejudiciu material întreprinderii.

Conducătorii auto, despre faptul abaterii de la itinerarul stabilit şi respectiv a ne transportării muncitorilor la locurile de muncă, urmau să comunice administraţiei întreprinderii, în primul rând, nemijlocit şefului Secţiei parc auto, dlui Victor Slivca, ceea ce nu au făcut.

Pentru elucidarea circumstanţelor cazului dat, comisia de anchetă a solicitat explicaţii verbale şi în scris.

Astfel, conform explicaţiilor prezentate de persoanele sus nominalizate, precum şi înregistrărilor efectuate în foile de parcurs eliberate pentru ziua de luni din data de 19.09.2022 se constată vădit abaterea disciplinară comisă de persoanele menţionate.

Comisia privind ancheta de serviciu a constatat încălcarea flagrantă a obligaţiunilor de serviciu în timpul programului de muncă de către Luca Nicolae, manifestate prin nerespectarea actelor normative cu privire la disciplina de la locul de muncă.

Reclamantul consideră că ordinul este unul neîntemeiat şi ilegal din motivele invocate și că pretinsele încălcări imputate prin ordinul nr. 202-p din 03 octombrie 2022 nu se referă în nici un mod la salariatul Luca Nicolae.

Aşadar, prin contractul individual de muncă nr. 18/22 din 03 februarie 2022 Luca Nicolae a fost angajat în cadrul ÎM „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi" în calitate de **********. Potrivit actului de predare-primire a autoturismului Bazei de transport auto din cadrul ÎM „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi" din 17 februarie 2022 Luca Nicolae a primit autovehiculul marca **********, cu n/î *****. În atribuţiile de serviciu ale salariatului Luca Nicolae se include nemijlocit încărcarea şi transportarea lemnelor, cu utilizarea manipulatorului transmis. În acest sens, în mod neîntemeiat s-a invocat în ordinul de sancţionare contestat, că salariatul Luca Nicolae are obligaţia de a transporta muncitorii din localităţile din suburbiile mun. Chişinău spre locurile de muncă în diferite sectoare ale oraşului, şi din acest motiv, prin transportarea salariaţilor la sediul întreprinderii nu a respectat itinerarul stabilit pentru transportarea muncitorilor la locurile de muncă.

Or, salariatul Luca Nicolae nu are obligaţia de a transporta salariaţii, ci asigură încărcarea şi transportarea lemnelor cu manipulatorul, care nu este prevăzut pentru transportul de persoane. Totodată, este de menţionat că la 19.09.2022, Luca Nicolae s-a deplasat la sediul ÎM „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi" cu automobilul personal, motiv din care nu putea cauza careva prejudiciu material întreprinderii, aşa cum se invocă în ordinul contestat.

Mai mult ca atât, la 19.09.2022, Luca Nicolae s-a deplasat la locul său de muncă, unde a fost informat că toţi salariaţii se deplasează la sediul ÎM „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi" pentru a se clarifica de ce nu li-a fost achitat salariul integral. Astfel, salariaţii de care este legată activitatea nemijlocită a reclamantului Luca Nicolae s-au deplasat la sediul întreprinderii.

În ce priveşte salariul neachitat, concretizează că la 16.09.2022, ora 21.00, în zi de vineri, salariaţilor întreprinderii li-au fost transferate parţial plăţile salariale, fără vreo careva explicaţie. Doar după ce la 19.09.2022 şi 20.09.2022 au cerut explicaţii în acest sens, la 23.09.2022, li-au fost transferate restanţele salariale.

În continuare, accentuează că foaia de parcurs pentru salariatul Luca Nicolae nu a fost eliberată la 16.09.2022, aşa cum se indică în ordinul contestat, dar la 19.09.2022, după ce s-a discutat cu conducerea întreprinderii în privinţa motivelor pentru care salariul nu a fost achitat integral.

Cu referire la 20.09.2022, subliniază că deplasarea la sediul ÎM „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi" s-a realizat la solicitarea dnei director interimar Victoria Covali, pentru a clarifica situaţia cu privire la reţinerile din salariu. Circumstanţele indicate pot fi confirmate inclusiv prin declaraţiile martorilor, prezenţa cărora va fi asigurată de către reclamant.

Din conţinutul ordinului de sancţionare contestat nu reiese că în cadrul ÎM „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi" a fost întocmit Regulamentul intern al unităţii, care a fost adus la cunoştinţa salariaţilor, şi care, a fost respectat în procedura disciplinară încheiată prin ordinul nr. 202-p din 03 octombrie 2022.

Astfel, Regulamentul intern al unităţii este un act obligatoriu, în care trebuie să fie stipulate prevederi cu privire la disciplina muncii în unitate; abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile potrivit legislaţiei în vigoare, precum şi procedura disciplinară.

La caz, ordinul de sancţionare disciplinară nu face trimitere la un astfel de Regulament, iar în consecinţă rezultă că întreaga procedură de constatare şi sancţionare disciplinară este una ilegală, întrucât nu este reglementată. Iar, dacă un astfel de Regulament există, acesta urma să fie aplicat, prin respectarea procedurii descrise de acesta, precum şi prin indicarea în ordinul contestat în calitate de temei de drept.

Suplimentar, notează că, pârâtul în ordinul contestat reţine că 150 - 200 angajaţi au încălcat obligaţiile de serviciu, fapt care la fel nu corespunde adevărului, totuşi a sancţionat disciplinar 13 salariaţi, fără vreo motivaţie privind selecţia acestora. De facto, sancţionarea salariaţilor s-a realizat în vederea reducerii la tăcere a oricărui alt angajat care va solicita respectarea drepturilor sale.

Potrivit pct. 3 şi 4 din ordinul de sancţionare disciplinară nr. 202-p din 03 octombrie 2022, persoanelor sancţionate prin prezentul ordin, nu li se vor aplica stimulări prevăzute de art. 203 Codul Muncii al Republicii Moldova; - secţia evidenţă contabilă (dna ***** va lua în considerare prevederile prezentului ordin la acordarea stimulărilor prevăzute la art. 203 din Codul Muncii al Republicii Moldova.

Aşadar, în temeiul ordinului ilegal de sancţionare salariatul Luca Nicolae va fi lipsit de stimulări. Pe cale de consecinţă se impune încasarea din contul ÎM „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi" în beneficiul salariatului Luca Nicolae a plăţilor stimulatorii conform art. 203 Codul Muncii pentru perioada de validitate a sancţiunii disciplinare aplicate prin ordinul nr. 202-p din 03 octombrie 2022.

Reclamantul solicită anularea ordinului Întreprinderii Municipale „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi" nr. 202-p din 03 octombrie 2022, în partea punctului 2 cu privire la aplicarea în privinţa lui Nicolae Luca, pentru încălcarea disciplinei muncii, a sancţiunii disciplinare sub formă de mustrare, conform art.

206 alin. (1) lit. b) din Codul Muncii al Republicii Moldova; punctului 3, potrivit căruia persoanei sancţionate prin prezentul ordin, nu i se vor aplica stimulări prevăzute de art. 203 Codul Muncii al Republicii Moldova; punctului 4 potrivit căruia secţia evidenţă contabilă (dna ***** va lua în considerare prevederile prezentului ordin la acordarea stimulărilor prevăzute la art. 203 din Codul Muncii al Republicii Moldova; încasarea din contul ÎM „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi" în beneficiul salariatului Luca Nicolae a plăţilor stimulatorii conform art. 203 Codul Muncii pentru perioada de validitate a sancţiunii disciplinare aplicate prin ordinul nr. 202-p din 03 octombrie 2022; încasarea din contul ÎM „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi" în beneficiul salariatului Luca Nicolae a sumei de 15000 lei, cu titlu de prejudiciu moral precum și a cheltuielilor de judecată.

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 03 martie 2023, acțiunea la cererea de chemare în judecată depusă de Luca Nicolae către ÎM „Agenția de Gospodărire a Spațiilor Verzi" privind anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, încasarea plăților stimulatorii, compensarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de asistență juridică a fost admisă parțial. S-a anulat ordinul emis de ÎM „Agenția de Gospodărire a Spațiilor Verzi" nr. 202-p din 03 octombrie 2022 în partea punctului 2 privind aplicarea sancțiunii disciplinare lui Luca Nicolae sub formă de mustrare conform art. 206 alin. (1) lit. b) din Codul Muncii al Republicii Moldova. S-a obligat ÎM „Agenția de Gospodărire a Spațiilor Verzi" să achite lui Luca Nicolae plățile stimulatorii de care a fost lipsit ca efect al emiterii ordinului nr. 202-p din 03 octombrie 2022. S-a încasat de la ÎM „Agenția de Gospodărire a Spațiilor Verzi" IDNO *****cu sediul în mun. Chișinău str. ***** în beneficiul lui Luca Nicolae IDNP ***** cu domiciliul în *****, com. ***** str. ***** ***** suma de 1000 (una mie) lei cu titlu de compensare a prejudiciului moral. În partea solicitării anulării punctelor 3 și 4 al ordinului nr. 202-p din 03 octombrie 2022 acțiunea a fost respinsă ca neîntemeiată. A fost respinsă solicitarea de încasare a cheltuielilor de asistență juridică ca neprobată. S-a încasat de la ÎM „Agenția de Gospodărire a Spațiilor Verzi" IDNO *****cu sediul în ***** str. ***** în beneficiul statului taxa de stat de 300 (trei sute) lei.

La 22 martie 2023, ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi" a formulat o cerere de apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 03 martie 2023, solicitând admiterea apelului, casarea hotărârii instanței de fond și emiterea unei noi hotărâri de respingere integrală a acțiunii.

În motivarea cererii de apel, a invocat că ÎM „Asociaţia de Gospodărire a Spatiilor Verzi" își exprimă dezacordul în legătură cu hotărârea enunţată, o consideră neîntemeiată și pasibilă casării. Luca Nicolae s-a adresat cu cerere de chemare către Î.M. „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi" (în continuare Î.M. „AGSV") în judecată prin care solicită anularea ordinului nr. 202-p din 03

octombrie 2022 în partea pct. 2 cu privire la aplicarea în privinţa lui Nicolae Luca, pentru încălcarea disciplinii muncii, a sancţiunii disciplinare sub formă de mustrare. Cu cererea de chemare în jduecată nu sunt de acord, o consideră neîntemeiată atât în fapt cât şi în drept şi pasibilă de a fi respinsă reieşind din următoarele.

Reclamantul Luca Nicolae este angajat al Î.M. „AGSV" în baza contractului individual de muncă din 03.02.2022, în calitate de *****în cadrul Secţiei parcul auto.

Conform pct. 7 din contractul individual de muncă drepturile şi obligaţiile de bază ale salariatului sunt stabilite de art. 9 din Codul muncii al Republicii Moldova. La alin (2) al art. 9 sunt prevăzute obligaţiile salariatului a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; şi d) să respecte disciplina muncii.

Astfel, disciplina de muncă în partea ce ţine de regimul de muncă şi de odihnă este determinată inclusiv la pct. 10 din contractul individual de muncă care prevede că regimul de muncă este de 40 ore pe săptămână şi 8 ore pe zi cu pauza de masă de 1 oră.

La 19.09.2022, în pofida faptului că reclamantul avea obligaţia de a fi la locul de muncă - parcul auto al Î.M. „AGSV" pentru a-şi îndeplini nemijlocit atribuţiile, acesta nu s-a prezentat şi nici nu a anunţat conducătorul subdiviziunii, fapt recunoscut şi confirmat de însuşi reclamant în explicaţia scrisă (se anexează) dată în cadrul anchetei de serviciu, în care se menţionează „de la şeful meu nu m-am învoit, am părăsit locul de muncă samovolnic".

Totodată, lipsa reclamantului de la locul de muncă pe o durată mai mare de 4 ore, este confirmată şi prin faptul că, activând în calitate de *****în cadrul Î.M. „AGSV", în foaia de parcurs din 19.09.2022 pe numele şoferului Luca Nicolai semnată de acesta şi unitatea de transport cu n/î *****, este indicată ora plecării 12^{30} (se anexează).

În partea ce ţine de pretinse încălcări invocate de reclamant cu privire la respectarea drepturilor salariale, având în vedere faptul că a existat dezacord în masă a salariaţilor, comunică că în Codul muncii la Capitolul III din Titlul XII, se conţin prevederi exprese cu privire la soluţionarea conflictelor colective de muncă.

Astfel, potrivit art. 357 (1) Prin conflicte colective de muncă se înţeleg divergenţele nesoluţionate dintre salariaţi (reprezentanţii lor) şi angajatori (reprezentanţii lor) privind stabilirea şi modificarea condiţiilor de muncă (inclusiv a salariului), privind purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea şi executarea contractelor colective de muncă şi a convenţiilor colective, privind refuzul angajatorului de a lua în considerare poziţia reprezentanţilor salariaţilor în procesul adoptării, în cadrul unităţii, a actelor juridice ce conţin norme ale dreptului muncii, precum şi divergenţele referitoare la interesele economice,

sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Momentul declanşării conflictului colectiv de muncă reprezintă data la care a fost comunicată hotărîrea angajatorului (reprezentanţilor săi la diferite niveluri) sau, după caz, a autorităţii publice respective privind refuzul, total sau parţial, de a îndeplini revendicările salariaţilor (reprezentanţilor lor) ori data la care angajatorul (reprezentanţii săi) sau autoritatea publică respectivă urma să răspundă la aceste revendicări, ori data întocmirii procesului-verbal privind divergenţele în cadrul negocierilor colective.

Prin procedură de conciliere se înţelege examinarea conflictului colectiv de muncă, în scopul soluţionării lui, în cadrul unei comisii de conciliere.

Totodată, înaintarea revendicărilor are loc în conformitate cu prevederile art. 358 după cum urmează: (1) în toate cazurile în care într-o unitate există premisele declanşării unui conflict colectiv de muncă, reprezentanţii salariaţilor au dreptul să înainteze angajatorului revendicările lor privind stabilirea unor noi condiţii de muncă sau modificarea celor existente, purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea şi executarea contractului colectiv de muncă. (2) Revendicările salariaţilor sînt înaintate angajatorului (reprezentanţilor acestuia) în formă scrisă. Acestea trebuie să fie motivate şi să conţină referiri concrete la normele încălcate ale legislaţiei în vigoare.

Astfel, reclamantul Luca Nicolai într-u soluţionarea unui pretins conflict nu s-a adresat nemijlocit şefului subdiviziunii în care activează despre problema apărută, la fel cum nu a ales calea legală expusă în prevederile normelor menţionate *supra*, dar contrar normelor respective a decis să nu se prezinte la locul de muncă conform obligaţiunilor deţinute, precum şi să nu anunţe despre acest fapt şeful Secţiei parc auto în care activează.

În sensul circumstanţelor descrise şi probate, declaraţia din cererea de chemare în judecată potrivit căreia „de facto, sancţionarea salariaţilor s-a realizat în vederea reducerii la tăcere a oricărui alt angajat care va solicita respectarea drepturilor sale” este una tendenţioasă de natură a induce în eroare instanţa de judecată şi participanţii la proces.

Totodată, este de menţionat şi faptul că, deşi angajatorul în situaţia respectivă a fost în drept de a aplica o sancţiune disciplinară mai dură cum ar fi concedierea pentru absenţa fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive, apreciind legal, corect şi echilibrat toate circumstanţele de fapt şi de drept, a aplicat o sancţiune mai blândă cum este mustrarea.

Astfel, instanţa de fond a emis o hotărâre nemotivată şi în contradicţie cu circumstanţele de fapt neelucidate ale cauzei.

În contextul celor expuse şi în conformitate cu prevederile art.357-358, 360, 362, 365, 385-396 Cod de procedură civilă, solicită admiterea spre examinare a

prezentei cereri de apel; casarea hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru nr. 2-26261/22 din 03.03.2023, adoptată şi pronunţată pe cauza civilă, intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Luca Nicolae către întreprinderea Municipală „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi" cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancţiunii disciplinare, încasarea plăţilor stimulatorii, compensarea prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de asistenţă juridică, ca fiind neîntemeiată; adoptarea unei noi decizii prin care să fie respinsă acţiunea depusă de Luca Nicolae către Întreprinderea Municipală „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi", ca fiind neîntemeiată.

La, 03 aprilie 2023, Luca Nicolae a formulat o cerere de apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 03 martie 2023, solicitând admiterea apelului, casarea în parte a hotărârii instanței de fond și emiterea unei noi hotărâri în această parte prin care acțiunea să fie admisă integral.

În motivarea apelului, apelantul a reiterat circumstanțele de fapt și de drept invocate în cererea de chemare în judecată, suplimentar invocând că instanţa de fond, nu a ţinut cont de prevederile legislaţiei muncii la care s-a făcut referire în cererea de chemare în judecată. În corespundere cu prevederile art. 327 alin. (1) şi (2) Codul Muncii, (1) Partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligaţiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative. (2) Contractul individual şi/sau cel colectiv de muncă pot specifica răspunderea materială a părţilor. În acest caz, răspunderea materială a angajatorului faţă de salariat nu poate fi mai mică, iar a salariatului faţă de angajator - mai mare decît cea prevăzută de prezentul cod şi de alte acte normative.

Potrivit art. 329 Codul Muncii, (1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. (2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

La 08 septembrie 2023, conform fișei de repartizare a dosarului, cauza a fost distribuită pentru examinare în ordine de apel judecătorului raportor Budăi Nelea (f.d. 56).

În ședința de judecată, reprezentantul apelantului/intimat Luca Nicolae, avocatul Craiu Serghei, a solicitat admiterea cererii de apel depuse de Luca Nicolae și respingerea cererii de apel depuse de Întreprinderea Municipală

„Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi”. Totodată, a indicat că nu are pretenții de compensare a cheltuielilor de asistență juridică.

În ședința de judecată, reprezentantul intimatului/apelant Întreprinderea Municipală „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi”, Gheorghe Nicolaescu, a solicitat admiterea cererii de apel depuse în interesele Întreprinderii Municipale „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi” în sensul formulat, și respingerea cererii de apel depuse de Luca Nicolae.

Audiind explicațiile participanților prezenți la proces, *examinând materialele cauzei, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău consideră apelul înaintat de Întreprinderea Municipală „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi” drept neîntemeiat, iar cererea de apel depusă de Luca Nicolae întemeiat şi care urmează a fi admis, cu casarea hotărârii primei instanţe, reieşind din următoarele motive.*

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

Întreprinderea Municipală „Asociaţia de Gospodărire a Spaţiilor Verzi” a depus apelul la 22 martie 2023, împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 03 martie 2023, astfel Colegul civil atestă apelul declarat în termen.

Totodată, Colegiul civil constată că apelul declarat de Luca Nicolae a fost declarat în termenul stabilit de lege, în condițiile în care hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) a fost pronunțată la 03 martie 2023, iar cererea de apel a fost depusă la 03 aprilie 2023.

În conformitate cu prevederile art. 385 alin. (1) lit. a), b), c) al Codului de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să: a) să respingă apelul şi să menţină hotărîrea primei instanţe; b) să admită apelul şi să modifice hotărîrea primei instanţe; c) să admită apelul şi să caseze integral sau parţial hotărîrea primei instanţe, emiţînd o nouă hotărîre.

Conform prevederilor art. 118 alin. (1), (3) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a cauzei sînt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

Articolul 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă statuează că instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În temeiul art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluționării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.

În conformitate cu prevederile art. *****3 alin. (1), (2) și (5) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. Instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Din conţinutul celor relatate, Colegiul civil reţine că sarcina instanţei de apel derivă din dispoziţiile art. *****3 alin. (1), (2) și (5) din Codul de procedură civilă, în condiţiile în care instanţa de fond a soluţionat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acţiunii în raport cu concluziile reţinute de către aceasta.

Instanţa de apel menționează că art. 6 din Convenţia Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justiţiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligaţiei instanţelor de judecată de a-şi argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanţelor pricinii. Îndatorirea de a motiva coerent şi unitar hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicţii între motivare şi dispozitiv, constituie o garanţie pentru justiţiabili, în faţa eventualului arbitrariu judecătoresc, fiind singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a putea exercita un eficient control judiciar.

Conform art. 1 din Codul muncii, angajator este acea persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariați în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod, iar, salariat este acea persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.

Conform art. 5 al Codului muncii, principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sunt următoarele: a) libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei.

Conform art. 6 al Codului muncii, libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale.

Iar, potrivit art. 7 al Codului muncii, (1) Salariatul are dreptul: a) la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod.

Iar, potrivit art. 9 al Codului muncii, (1) salariatul are dreptul: a) la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod; b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă. (2) Salariatul este obligat: a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; c) să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator; d) să respecte disciplina muncii; i) să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective.

În conformitate cu art. 10 alin. (1) lit. a), alin. (2) lit. a) și b) din Codul muncii, angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative. Angajatorul este obligat să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective, să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.

În corespundere cu art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, potrivit căreia salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Potrivit art. 348 din Codul muncii, jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de acest cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Potrivit art. 355 alin. (1) al Codului muncii, cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în

situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

Potrivit art. 89 alin. (2) al Codului 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.

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

Potrivit art. 206 alin. (1), (5) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin. (1) lit. g)-r)). (5) La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

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

Conform art. 209 alin. (1) din Codul muncii, 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.

Potrivit art. 210 alin. (1), (2) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată. (2) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art. 206 alin. (l) lit. d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează

într-o subdiviziune interioară a unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un procesverbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. (3) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art. 355.

Din materialele cauzei s-a stabilit că reclamantul/apelant Luca Nicolae a fost angajat la 03.02.2022, în cadrul ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi” în calitate de *****(f.d. 12).

Prin ordinul nr. 202-p din 03 octombrie 2022, care s-a adus la cunoştinţă la 10 octombrie 2022, *inter alia*, s-a dispus: aplicarea în privinţa lui Nicolae Luca, pentru încălcarea disciplinei muncii, a sancţiunii disciplinare sub formă de mustrare, conform art. 206 alin. (1) lit. b) din Codul Muncii al Republicii Moldova; persoanelor sancţionate prin prezentul ordin, nu li se vor aplica stimulări prevăzute de art. 203 Codul Muncii al Republicii Moldova; secţia evidenţă contabilă (dna ***** va lua în considerare prevederile prezentului ordin la acordarea stimulărilor prevăzute la art. 203 din Codul Muncii al Republicii Moldova. (f.d. 10-11).

Astfel, la 24 noiembrie 2023, Luca Nicolae, reprezentat de avocatul Serghei Craiu a depus o cerere de chemare în judecată către ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi” privind anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, încasarea plăților stimulatorii, compensarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de asistență juridică.

Prima instanță, fiind investită cu judecarea cauzei în fond, prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 03 martie 2023, a admis parțial acțiunea, a anulat ordinul emis de ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi” nr. 202-p din 03 octombrie 2022 în partea punctului 2 privind aplicarea sancțiunii disciplinare lui Luca Nicolae sub formă de mustrare conform art. 206 alin. (1) lit. b) din Codul Muncii al Republicii Moldova, a obligat ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi” să achite lui Luca Nicolae plățile stimulatorii de care a fost lipsit ca efect al emiterii ordinului nr. 202-p din 03 octombrie 2022 și a încasat de la ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi” IDNO *****cu sediul în mun. Chișinău str. ***** în beneficiul lui Luca Nicolae IDNP ***** cu domiciliul în *****, com. ***** str. ***** ***** suma de 1000 (una mie) lei cu titlu de compensare a prejudiciului moral. În partea solicitării anulării punctelor 3 și 4 al ordinului nr. 202-p din 03 octombrie 2022 acțiunea a fost respinsă ca neîntemeiată. A fost respinsă solicitarea de încasare a cheltuielilor de asistență juridică ca neprobată. S-a încasat de la ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi” IDNO *****cu sediul în ***** str. ***** în beneficiul statului taxa de stat de 300 (trei sute) lei.

Nefiind de acord cu hotărârea în cauză, la 22 martie 2023 și, respectiv, la 03 aprilie 2023, Luca Nicolae și ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi” au contestat-o cu apel, invocând prevederile menționate *supra*.

Astfel, cu privire la anularea ordinul emis de ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi” nr. 202-p din 03 octombrie 2022 în partea punctului 2 privind aplicarea sancțiunii disciplinare lui Luca Nicolae sub formă de mustrare conform art. 206 alin. (1) lit. b) din Codul Muncii al Republicii Moldova, Colegiul civil consideră drept justă poziția instanței de fond, or, s-a constatat în mod evident că la 19.09.2022, Luca Nicolae în timpul programului de lucru se afla la sediul conducerii ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi” din ***** str. *****. În acest caz, corect instanța a reținut că nu poate fi constatată încălcarea de către Luca Nicolae a disciplinei muncii, or deplasarea și aflarea angajatului la sediul administrației întreprinderii la care este angajat nu poate fi calificată ca o încălcare, mai ales în situația în care acesta s-a deplasat la sediul administrației în scopul revendicării unor drepturi ale sale în calitate de angajat.

De asemenea, în mod temeinic s-a reținut că nu poate fi constatată comiterea de către Luca Nicolae a unei încălcări sub forma transportării unor angajați la sediul administrației întreprinderii în situația în care în ședință de judecată s-a constatat în mod clar că Luca Nicolae este conducător al unui vehicul înzestrat cu echipament de lucru la înălțime și care nu este adaptat pentru transport de persoane, fapt confirmat chiar și de reprezentantul ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi”.

Totodată, Colegiul civil apreciază drept irelevante și neîntemeiate argumentele apelantului ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi”, or, în cererea de apel, reprezentantul indică că la 19.09.2022, în pofida faptului că reclamantul avea obligaţia de a fi la locul de muncă - parcul auto al Î.M. „AGSV” pentru a-şi îndeplini nemijlocit atribuţiile, acesta nu s-a prezentat şi nici nu a anunţat conducătorul subdiviziunii, fapt recunoscut şi confirmat de însuşi reclamant în explicaţia scrisă dată în cadrul anchetei de serviciu, iar lipsa reclamantului de la locul de muncă pe o durată mai mare de 4 ore, este confirmată şi prin faptul că, activând în calitate de *****în cadrul Î.M. „AGSV”, în foaia de parcurs din 19.09.2022, pe numele şoferului Luca Nicolae semnată de acesta şi unitatea de transport cu n/î *****, este indicată ora plecării 12^{30}, circumstanțe de fapt care nu au fost reținute în ordinul nr. 202-p din 03 octombrie 2022.

Or, în ordinul nr. 202-p din 03 octombrie 2022, angajatorul a reținut în acțiunile lui Luca Nicolae faptul că acesta a admis abateri de la itinerarul stabilit și nu a transportat muncitorii la locurile de muncă, circumstanțe de fapt care la fel nu au fost dovedite de către ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi”.

Prin urmare, la caz s-a constatat cu certitudine că nu este justificată în nici un caz necesitatea aplicării sancţiunii disciplinare – mustrare aspră, față de Luca

Nicolae. Or, Colegiul civil reține că apelantul/pârât Î.M. „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi” în ședința instanței de apel, nu a combătut argumentele menționate de intimat/apelant și reținute de către instanță.

Totodată, în partea ce ține de anularea punctelor 3 și 4 al ordinului nr. 202-p din 03 octombrie 2022, acțiunea a fost respinsă, ca neîntemeiată, instanța reținând că, aceste puncte se referă la toate persoanele sancționate prin ordin, iar anularea acestora va putea afecta și drepturile persoanelor neantrenate în proces.

Colegiul civil consideră drept pripite concluziile instanței de fond, or, pentru a beneficia de toate efectele anulării ordinului de sancționare disciplinară, urmează a fi anulate pct. 3 și 4 al ordinului ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi” nr. 202 – p din 03 octombrie 2022 Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, în partea ce se referă doar la Luca Nicolae, fără a afecta drepturile persoanelor neantrenate în proces, or, conform pct. 3 al ordinului menționat „ *persoanelor* sancţionate prin prezentul ordin, nu li se vor aplica stimulări prevăzute de art. 203 Codul Muncii al Republicii Moldova; secţia evidenţă contabilă (dna ***** va lua în considerare prevederile prezentului ordin la acordarea stimulărilor prevăzute la art. 203 din Codul Muncii al Republicii Moldova. (f.d.10-11).

Prin urmare, din conținutul Ordinului nr. 202-p din 03 octombrie 2022 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”, Colegiul atestă că acesta într-adevăr se referă la toate persoanele sancționate, însă în partea ce ține de Luca Nicolae prevederile contestate urmează a fi anulate, pretenția fiind întemeiată, chiar dacă instanța a obligat ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi” să achite lui Luca Nicolae plățile stimulatorii de care a fost lipsit ca efect al emiterii ordinului nr. 202-p din 03 octombrie 2022, în condițiile în care angajatorul expres a indicat că lui Luca Nicolae, sancționat prin ordinul menționat, nu i se vor aplica stimulările prevăzute de art. 203 Codul muncii.

Cu privire la pretenția privind încasarea de la ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi” în beneficiul lui Luca Nicolae a sumei de 15000 cu titlu de prejudiciu moral, instanța de fond a admis-o în parte, încasând cu titlu de despăgubire pentru prejudiciu moral suma de 1000 lei.

Conform art. 327 alin. (1) şi (2) din Codul muncii, (1) Partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligaţiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative. (2) Contractul individual şi/sau cel colectiv de muncă pot specifica răspunderea materială a părţilor. În acest caz, răspunderea materială a angajatorului faţă de salariat nu poate fi mai mică, iar a salariatului faţă de angajator - mai mare decît cea prevăzută de prezentul cod şi de alte acte normative.

Potrivit art. 329 din Codul muncii, (1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu

îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. (2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

La determinarea despăgubirii, instanța de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare și, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului. Unul din criteriile determinative generale de apreciere a prejudiciului moral este criteriul echității, care exprimă că suma adjudecată trebuie să prezinte o justă despăgubire, iar cuantumul despăgubirii trebuie stabilit astfel încât acesta să aibă efect compensator și nu trebuie să constituie nici sumă excesivă și nici venit nejustificat. Scopul sumei stabilite cu titlu de satisfacție echitabilă este exclusiv de a-i acorda reclamantului o reparație pentru prejudiciul pe care aceasta l-a suferit, ce constituie o consecință a încălcării constatate.

Prin urmare, având în vedere salariu mediul lunar, conform certificatului nr. 080 din 13 noiembrie 2023, Colegiul civil consideră că în partea încasării de la ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi” în beneficiul lui Luca Nicolae suma de 1000 (una mie) lei cu titlu de compensare a prejudiciului moral, urmează a fi modificată hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 03 martie 2023, majorând suma încasată de la 1000 (una mie) lei pînă la 15000 (cincisprezece mii) lei.

În circumstanțele descrise nu poate fi pusă la îndoială existența prejudiciului moral, Luca Nicolae fiind sancționat disciplinar cu mustrare aspră, pentru fapte care nu și-au găsit confirmarea, în lipsa unei fapte disciplinare, fiind nevoit să se adreseze și în instanța de judecată, fapt ce a cauzat, în mod normal, existenţa unei stări de frustrare, fapt unanim recunoscut existent pentru raporturile de muncă. Mai mult, din explicațiile date în instanța de apel, ulterior Luca Nicolae a și fost concediat, luîndu-se în considerare și ordinul nr. 202-p din 03 octombrie 2022.

În partea ce ține de pretenția privind încasarea cheltuielilor de judecată, Colegiul civil la fel, consideră justă poziția instanței de fond. Iar, cu privire la compensarea cheltuielilor de asistență juridică, după cum s-a indicat partea apelantă/reclamantă a renunțat la acest capăt de cerere, hotărârea în acest capăt de cerere nefiind contestată.

În final, Colegiul civil învederează concluzia că instanța de fond în parte injust a adoptat soluția, astfel că cererea de apel înaintată de ÎM „Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi” urmează a fi respinsă, iar cererea de apel înaintată de Luca Nicolae urmează a fi admisă, din considerentele menționate mai sus.

În conformitate cu prevederile art. 385 lit. a), b), c), art. 389-390, 394 Cod de procedură civilă, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ,

d e c i d e :

Respinge apelul declarat de ÎM ,,Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi".

Admite apelul declarat de Luca Nicolae.

Casează hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 03 martie 2023, în partea respingerii solicitării privind anularea pct. 3 și 4 al ordinului nr. 202 – p din 03 octombrie 2022, și în această parte emite o nouă hotărâre, prin care:

Anulează pct. 3 și 4 al ordinului ÎM ,,Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi" nr. 202 – p din 03 octombrie 2022 Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, în partea ce se referă la Luca Nicolae.

Modifică hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 03 martie 2023, în partea încasării de la ÎM ,,Asociația de Gospodărire a Spațiilor Verzi" în beneficiul lui Luca Nicolae suma de 1000 (una mie) lei cu titlu de compensare a prejudiciului moral, majorând suma încasată de la 1000 (una mie) lei pînă la 15000 (cincisprezece mii) lei.

În rest, hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 03 martie 2023, se menține fără modificări.

Decizia este definitivă, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale, prin intermediul Curţii Supreme de Justiţie.

Preşedintele ședinței,
Judecătorul: Nelea Budăi

Judecătorii: Iurie Cotruță

Ion Țurcan