Dosarul nr.2-10982/23

H O T Ă R Â R E
ÎN NUMELE LEGII

22 aprilie 2026 mun. Chișinău

Judecătoria Chişinău (sediul Centru)
în componență:
Judecător, preşedinte de şedinţă - Potînga Iurie
Grefier – Lucinschi Cristina, Zamfir Felicia, Ciobanu Constantin

judecând în şedinţă de judecată publică cauza civilă la acţiunea formulată de Sasu Valentin împotriva BC „EXIMBANK" SA cu privire la anularea raportului privind rezultatele anchetei de serviciu, anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcţie, încasarea despăgubirii pentru absenţa forţată de la muncă, încasarea compensaţiei din suma neplătită în termen pentru reţinerea de către angajator a salariului, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, precum și cererile de precizare a obiectului și temeiului acțiunii - și

A C O N S T A T A T :

I. Aspecte de procedură.

Prin cererea înregistrată pe rolul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru sub nr.05-3/3-5021 la data de 31.05.2023, reclamantul Sasu Valentin a chemat în judecată, în contradictoriu, pârâta BC „EXIMBANK" SA, solicitând raportului din 17 martie 2023 privind rezultatele anchetei de serviciu, întocmit de Comisia constituită în cadrul BC „EXIMBANK" SA în baza ordinului BC „EXIMBANK" SA nr. *****-P din 2*****, prin care contractul individual de muncă încheiat între Sasu Valentin şi BC „EXIMBANK" SA a fost desfăcut începând cu 2***** conform art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, încasarea despăgubirii pentru absenţa forţată de la muncă începând cu data de 2*****și până la restabilirea efectivă în funcție în mărime de 192.210,00 lei, încasarea prejudiciul moral în mărime de 1.600.000,00 lei, încasarea cheltuielilor de judecată în mărime de 153.768,00 lei (f.d.2-24 Vol.-I).

Reclamantul Sasu Valentin și-a întemeiat acțiunea în temeiul prevederilor art.75, 76, 87, 89, 90, 208, 209, 330, 338, 355 Codul muncii RM, art. 4, 5, 7, 166, 167 din Cod de procedură civilă al RM.

Cererea înaintată nu a fost timbrată cu taxă de stat, incidente fiind prevederile art.85 din Cod de procedură civilă al RM.

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 05.06.2023, emisă în cadrul actelor preliminare, cererea nominalizată a fost primită în procedură contencioasă (f.d.107 Vol.-I).

II. În cadrul pregătirii cauzei pentru dezbaterile judiciare.

La termenele de judecată fixate reprezentanții pârâtului BC „EXIMBANK" SA (f.d.195, 196 Vol.-I, f.d.192-193 Vol.-II, f.d.108 Vol.-III) a depus instanței o referință în întâmpinarea cererii formulate de către reclamant, prin care a solicitat respingerea acțiunii, ca fiind nefondată și ilegală cu anexarea înscrisurilor probatorii (f.d.197-259 Vol-I, f.d.48-164 Vol.-II). Tot în cadrul fazei pregătitoare reclamantul Sasu Valentin prin intermediul reprezentantului său împuternicit avocatul Silivestru Mihail (f.d.109 Vol.-I) a depus cereri suplimentare prin care și-a precizat obiectul și temeiul acțiunii (f.d.134-194 Vol.-I, f.d.130-131 Vol.III).

III. Soluționarea cererii.

La data de 22 aprilie 2026 instanța a soluționat cauza și a adoptat dispozitivul hotărârii, prin care a admis parțial acţiunea precizată formulată de Sasu Valentin împotriva BC „EXIMBANK" SA cu privire la anularea raportului privind rezultatele anchetei de serviciu, anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcţie, încasarea despăgubirii pentru absenţa forţată de la muncă, încasarea

compensaţiei din suma neplătită în termen pentru reţinerea de către angajator a salariului, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată. S-a anulat Raportul din 17 martie 2023 privind rezultatele anchetei de serviciu, întocmit de Comisia constituită în cadrul BC „EXIMBANK" SA în baza ordinului nr. *****din 10 octombrie 2022 în vederea stabilirii circumstanţelor producerii posibilei abateri disciplinare, în partea în care îl vizează pe reclamantul Sasu Valentin. S-a anulat Ordinul BC „EXIMBANK" SA nr. *****-P din 2*****, prin care contractul individual de muncă încheiat între Sasu Valentin şi BC „EXIMBANK" SA a fost desfăcut începând cu 2***** conform art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii. S-a restabilit Sasu Valentin în funcţia de Şef Serviciului de Consultanță Juridică din cadrul Departamentului Supraveghere Credite în cadrul BC „EXIMBANK" SA, deţinută anterior desfacerii contractului individual de muncă. S-a încasat de la BC „EXIMBANK" SA în beneficiul lui Sasu Valentin, despăgubire pentru absenţa forţată de la muncă începând cu data 2***** și până la data pronunțării hotărârii reieșind din mărimea salariului mediu lunar de 25.628,00 MDL (douăzeci și cinci mii șase sute douăzeci și opt) lei. S-a dispus ca calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare. S-a încasat de la BC „EXIMBANK" SA în beneficiul lui Sasu Valentin prejudiciu moral în mărime de 51.256,00 MDL (cincizeci și unu mii două sute cincizeci și șase) lei. S-a încasat de la BC „EXIMBANK" SA în beneficiul lui Sasu Valentin cheltuieli de judecată proporțional părții admise din acțiune alcătuite din costuri privind asistența juridică profesională în mărime de 28.810,50 MDL (douăzeci și opt mii opt sute zece) lei 50 bani. În rest, acțiunea s-a respins, ca neîntemeiată. S-a încasat de la BC „EXIMBANK" SA în beneficiul Statului taxa de stat în mărime de 33.651,28 MDL (treizeci și trei mii șase sute cincizeci și unu) lei 28 bani.(f.d.163 Vol-II).

Prin încheierea judecătorească din 22 aprilie 2026 instanța din oficiu a dispus ca în dispozitivul hotărârii judecătoriei Chișinău sediul Centru nr.2-1098/2023 din 22.04.20026 în cauza civilă la acţiunea formulată de Sasu Valentin împotriva BC „EXIMBANK" SA cu privire la anularea raportului privind rezultatele anchetei de serviciu, anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcţie, încasarea despăgubirii pentru absenţa forţată de la muncă, încasarea compensaţiei din suma neplătită în termen pentru reţinerea de către angajator a salariului, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată a introduce corectare la indicarea sumei greșite a taxei de stat și anume în loc de " 33.651,28 MDL" de substituit cu "28.847,08 MDL"

IV. Calea de atac formulată în cauză.

Împotriva dispozitivului hotărârii judecătorești din data de 22 aprilie 2026 de către pârâta BC „EXIMBANK" SA prin intermediul reprezentantului său împuternicit a fost promovată cererea de apel, înregistrată în data de 21.05.2026, care a fost recepționată de judecător la data de 26.05.2026, motiv pentru care, în temeiul prevederilor art.236 din Codul de procedură civilă al RM, instanța, a întocmit în termen hotărârea integrală.

V. Argumentele părților în ședințele de judecată.

Reclamantul Sasu Valentin și reprezentatul împuternicit avocațial, avocatul Silivestru Mihail, au susținut cererea de chemare în judecată pe motivele de fapt și de drept invocate, argumentând în admiterea acesteia cu următoarele argumente.

În motivarea acțiunii reclamantul a indicat că, la data de 04 iunie 2013, între acesta și B.C. „EXIMBANK" S.A. a fost încheiat contractul individual de muncă nr. *****, în baza căruia a fost angajat inițial în funcția de jurisconsult în cadrul Departamentului Monitorizare Activitate Creditară al băncii. Ulterior, raporturile de muncă au evoluat, fiind operate modificări ale contractului individual de muncă, reclamantul ocupând funcții de conducere, iar începând cu anul 2019 acesta exercitând funcția de Șef al Serviciului Consultanță Juridică din cadrul Departamentului Supraveghere Credite al B.C. „EXIMBANK" S.A.

Reclamantul a susținut că pe parcursul activității sale și-a exercitat atribuțiile conform fișei postului și indicațiilor superiorilor ierarhici, iar acțiunile care ulterior au constituit obiectul anchetei de serviciu au fost realizate în cadrul atribuțiilor funcționale și în interesul angajatorului.

Potrivit poziției reclamantului, circumstanțele care au stat la baza litigiului sunt legate de procesul de administrare și recuperare a unor portofolii de credite neperformante provenite din

restructurarea grupului bancar italian Veneto Banca SpA, inclusiv transferul unor creanțe și colaborarea cu entitatea AMCO Asset Management SpA.

Reclamantul a relatat că, urmare a proceselor de lichidare și transfer al portofoliilor de credite, B.C. „EXIMBANK" S.A. a desfășurat anumite acțiuni necesare pentru asigurarea continuității procedurilor de recuperare, inclusiv prin acordarea suportului juridic noului creditor până la finalizarea procesului de subrogare în drepturi.

În acest context, reclamantul a afirmat că atribuțiile sale au constat în acordarea suportului juridic și efectuarea unor activități administrative și juridice necesare procesului de cesiune și recuperare a creanțelor, inclusiv pregătirea unor acte, perfectarea documentației, asigurarea comunicării și realizarea unor operațiuni aprobate și cunoscute de conducerea băncii.

Reclamantul consideră că acțiunile sale nu au avut caracter autonom sau ascuns, ci au fost efectuate cu participarea și sub supravegherea persoanelor responsabile din cadrul băncii, inclusiv a superiorilor săi direcți.

Totodată, reclamantul a arătat că, în legătură cu anumite operațiuni privind portofoliul de credite cesionat, au fost pornite proceduri penale de către organele de urmărire penală, iar la data de 07 octombrie 2022 acesta a fost reținut și ulterior față de el a fost aplicată măsura preventivă sub forma arestului la domiciliu.

În opinia reclamantului, angajatorul ar fi interpretat eronat existența urmăririi penale și circumstanțele acesteia, considerând nejustificat că acțiunile sale ar fi afectat interesele băncii sau ar fi reprezentat o încălcare a obligațiilor profesionale.

Reclamantul susține că, imediat după apariția imposibilității de a se prezenta la serviciu, a informat angajatorul despre situația creată și despre impedimentele obiective generate de măsurile procesuale aplicate în cadrul cauzei penale.

Acesta a indicat că, prin Ordinul nr. *****-P din *****, angajatorul a dispus suspendarea contractului individual de muncă pe perioada efectuării unei anchete de serviciu, având drept scop verificarea unor presupuse abateri disciplinare.

Ulterior, reclamantul a solicitat suspendarea anchetei de serviciu, invocând imposibilitatea obiectivă de a participa efectiv la procedură și de a prezenta explicații complete din cauza restricțiilor impuse în cadrul procesului penal.

Reclamantul a menționat că, la data de 11 noiembrie 2022, părțile au semnat un acord privind suspendarea contractului individual de muncă până la finalizarea anchetei de serviciu.

Potrivit reclamantului, după încetarea restricțiilor impuse de organele de urmărire penală, acesta a informat angajatorul despre posibilitatea reluării activității și despre disponibilitatea de a reveni la serviciu.

Cu toate acestea, reclamantul susține că procedura disciplinară a fost reluată și finalizată într-un mod formal, fără respectarea garanțiilor prevăzute de legislația muncii și fără acordarea unei posibilități reale de apărare.

Astfel, reclamantul a indicat că prin Raportul privind rezultatele anchetei de serviciu din 17 martie 2023, comisia constituită de angajator a reținut existența unei pretinse abateri disciplinare, constând în faptul că acesta nu ar fi informat organele de guvernanță ale băncii anterior efectuării unor acțiuni privind comercializarea unui bun imobil situat în mun. Chișinău, str. *****.

Reclamantul contestă aceste concluzii, susținând că organele de conducere ale băncii cunoșteau circumstanțele relevante, iar operațiunile respective au fost aprobate și realizate în cadrul mecanismelor interne existente.

Acesta a invocat că raportul anchetei de serviciu s-ar baza pe constatări incomplete și pe interpretarea eronată a obligațiilor sale profesionale, fără stabilirea existenței unei fapte ilicite, a vinovăției și a unui prejudiciu concret cauzat angajatorului.

În continuare, reclamantul a arătat că prin Ordinul nr. *****-P din 2*****, B.C. „EXIMBANK" S.A. a dispus desfacerea contractului individual de muncă nr. ***** în temeiul art. 86 alin.(1) lit. k) Codul muncii, invocând pierderea încrederii față de salariat.

Reclamantul consideră ordinul respectiv ca fiind ilegal și neîntemeiat, invocând că angajatorul nu ar fi demonstrat existența unor acțiuni culpabile care să justifice aplicarea celei mai severe sancțiuni disciplinare – concedierea.

În susținerea poziției sale, reclamantul a invocat faptul că aplicarea răspunderii disciplinare presupune existența cumulativă a mai multor elemente: existența unei fapte ilicite, încălcarea unor obligații concrete de muncă, vinovăția salariatului, legătura dintre faptă și atribuțiile de serviciu, precum și proporționalitatea sancțiunii aplicate.

Acesta consideră că angajatorul nu a individualizat corespunzător presupusa abatere disciplinară și nu a demonstrat în ce mod acțiunile sale ar fi produs consecințe negative pentru bancă.

Totodată, reclamantul a invocat încălcarea procedurii disciplinare, inclusiv depășirea termenelor legale de aplicare a sancțiunii disciplinare; efectuarea unei anchete de serviciu cu încălcarea dreptului său la apărare; neprezentarea integrală a materialelor anchetei înainte de emiterea sancțiunii; și aplicarea unei sancțiuni disproporționate în raport cu circumstanțele cauzei.

Reclamantul a mai susținut că suspendarea contractului individual de muncă în perioada ***** – 17 martie 2023 a fost ilegală și i-a produs prejudicii materiale, deoarece a fost lipsit de posibilitatea de a presta munca și de a beneficia de salariul corespunzător.

În urma concretizării cerințelor, reclamantul a solicitat: anularea Ordinului nr. *****-P din 2***** privind desfacerea contractului individual de muncă; restabilirea în funcția de Șef al Serviciului Consultanță Juridică din cadrul Departamentului Supraveghere Credite al B.C. „EXIMBANK" S.A., anularea Raportului privind rezultatele anchetei de serviciu din 17 martie 2023, în partea care îl privește, încasarea salariului pentru perioada suspendării contractului individual de muncă 1*****–17.03.2023 în sumă de 133.100,80 lei, încasarea salariului pentru perioada lipsei forțate de la muncă începând cu 2***** și până la pronunțarea hotărârii; compensarea cheltuielilor suplimentare suportate în legătură cu contestarea concedierii în sumă de 153.768 lei, repararea prejudiciului moral pretins cauzat, evaluat la 100 salarii medii, respectiv suma de 2.562.810,00 lei; compensarea cheltuielilor de judecată și a cheltuielilor pentru asistență juridică.

În concluzie, reclamantul apreciază că încetarea raporturilor de muncă a fost realizată cu încălcarea prevederilor Codului muncii, fără existența unei abateri disciplinare reale și fără respectarea principiilor proporționalității, legalității și bunei-credințe în raporturile de muncă, motiv pentru care solicită admiterea integrală a acțiunii formulate

Pârâta BC „EXIMBANK" SA, prin intermediul *reprezentanților săi* împuterniciți în temeiul mandatelor avocațiale și procurilor Iovu Ana, Cobzac Daniel, Chebeș Carolina, Cătrinescu Vasile au optat pentru respingerea cererii ca neîntemeiată. Prin referința depusă pârâta B.C. „EXIMBANK" S.A., nu a recunoscut acțiunea formulată de reclamantul Sasu Valentin privind anularea ordinului de concediere, anularea raportului anchetei de serviciu, restabilirea în funcție și încasarea prejudiciilor materiale și morale, solicitând respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată.

În susținerea poziției sale, pârâtul a menționat că măsurile întreprinse față de reclamant au fost legale, proporționale și conforme prevederilor legislației muncii, iar concedierea acestuia a fost determinată de constatarea unor acțiuni culpabile care au condus la pierderea încrederii angajatorului.

Pârâtul a indicat că, la data de 10 octombrie 2022, a fost inițiată o anchetă de serviciu având drept scop stabilirea circumstanțelor producerii unei posibile abateri disciplinare comise de reclamant, identificarea naturii și amplorii eventualelor prejudicii cauzate Băncii, precum și determinarea cauzelor și condițiilor care au generat situația examinată.

Necesitatea inițierii anchetei de serviciu a fost determinată inclusiv de recepționarea încheierii Judecătoriei Chișinău, sediul Ciocana din 03 octombrie 2022, prin care a fost autorizată efectuarea percheziției în biroul de serviciu al reclamantului.

Pârâtul a relatat că prin Ordinul nr. *****-P din ***** a fost suspendat contractul individual de muncă al reclamantului pe durata efectuării anchetei de serviciu, această măsură fiind dispusă pentru asigurarea desfășurării obiective a verificărilor interne.

Totodată, pârâtul a respins afirmațiile reclamantului privind pretinsa lipsire de dreptul la apărare în cadrul anchetei de serviciu, arătând că la data de 26 octombrie 2022 reclamantului i-au fost

solicitate explicații referitoare la circumstanțele investigate, inclusiv cu privire la: cronologia evenimentelor; procesul de retransfer al pozițiilor NPL; cesiunea unor creanțe către noul creditor; acțiunile întreprinse pentru inițierea procedurilor de recuperare; alte aspecte considerate relevante pentru anchetă.

Pârâtul a subliniat că reclamantul a prezentat explicațiile pe care le-a considerat necesare prin scrisoarea din 31 octombrie 2022, astfel fiind respectate garanțiile prevăzute de art. 208 Codul muncii.

În ceea ce privește durata anchetei de serviciu, pârâtul a contestat argumentele reclamantului privind depășirea termenului legal, susținând că ancheta nu a fost desfășurată peste termenul prevăzut de lege, ci a fost suspendată chiar la solicitarea reclamantului.

Astfel, potrivit poziției pârâtului, prin ordinul din 07 noiembrie 2022, Banca a dispus suspendarea anchetei de serviciu, ținând cont de solicitarea reclamantului și de imposibilitatea invocată de acesta de a participa deplin la procedură în contextul măsurilor procesuale aplicate în cadrul cauzei penale.

Pârâtul a menționat că ulterior, prin Acordul nr. *****, părțile au convenit asupra suspendării contractului individual de muncă pe perioada suspendării anchetei de serviciu și până la finalizarea acesteia după reluare.

În acest context, pârâtul a apreciat ca fiind contrară principiului bunei-credințe poziția reclamantului care, după ce ar fi solicitat suspendarea anchetei și ar fi acceptat suspendarea raporturilor de muncă, ulterior a invocat caracterul ilegal al acestei suspendări.

Pârâtul a mai indicat că, la data de 16 februarie 2023, reclamantului i-a fost transmisă o nouă solicitare prin care i s-a oferit posibilitatea prezentării unor explicații suplimentare, deși legea impunea angajatorului doar obligația solicitării unei singure explicații înainte de aplicarea sancțiunii disciplinare.

Potrivit pârâtului, reclamantul nu a fost împiedicat să prezinte probe, justificări sau explicații suplimentare, inclusiv pe durata suspendării anchetei și după reluarea acesteia, însă a ales să nu formuleze alte explicații relevante.

Referitor la invocarea de către reclamant a faptului că nu i-ar fi fost puse la dispoziție materialele anchetei de serviciu, pârâtul a susținut că acest argument este nefondat, deoarece reclamantului i-a fost transmis raportul anchetei, iar pentru anexele și materialele acumulate i s-a comunicat posibilitatea de a lua cunoștință cu acestea la sediul Băncii.

Prin urmare, pârâtul consideră că nu a existat un refuz de prezentare a documentelor, ci reclamantul nu a valorificat posibilitatea oferită.

În ceea ce privește fondul abaterii disciplinare constatate, pârâtul a arătat că prin Raportul privind rezultatele anchetei de serviciu s-a stabilit că reclamantul nu ar fi informat organele de guvernanță ale Băncii despre acțiunile întreprinse privind comercializarea bunului imobil amplasat în mun. Chișinău, str. *****.

Pârâtul a susținut că, deși reclamantul invocă existența unor atribuții conferite prin procură și prin funcția ocupată, aceste atribuții nu îi acordau dreptul de a acționa unilateral în privința unor operațiuni care puteau genera riscuri pentru Bancă.

În opinia pârâtului, reclamantul, având funcția de conducere de Șef al Serviciului Consultanță Juridică din cadrul Departamentului Supraveghere Credite, trebuia să manifeste un nivel ridicat de responsabilitate, diligență și prudență profesională.

Pârâtul a invocat faptul că, potrivit fișei postului, reclamantul avea obligația: de a realiza atribuțiile de serviciu prin aplicarea corectă a prevederilor legale și interne; de a exercita atribuțiile conform standardelor de calitate stabilite de Bancă; de a identifica și preveni eventualele riscuri generate de activitatea desfășurată. Totodată, pârâtul a susținut că faptul existenței unor împuterniciri acordate reclamantului nu echivala cu posibilitatea exercitării lor fără informarea organelor competente ale Băncii, în special în cazul unor operațiuni sensibile.

Pârâtul a indicat că bunul imobil vizat figura în registre cu drept de ipotecă în favoarea B.C. „EXIMBANK” S.A., motiv pentru care orice acțiune referitoare la acesta putea produce consecințe juridice și reputaționale pentru Bancă.

Potrivit pârâtului, dacă reclamantul ar fi informat organele de conducere despre intenția de comercializare a bunului, Banca ar fi avut posibilitatea: să analizeze riscurile existente; să verifice existența unui eventual conflict de interese; să decidă aprobarea sau neaprobarea operațiunii; să prevină eventuale consecințe negative.

De asemenea, pârâtul a invocat prevederile Codului de conduită intern al Băncii și regulile interne privind comportamentul angajaților, potrivit cărora salariații trebuie să manifeste loialitate, integritate și să evite orice comportament susceptibil să afecteze imaginea instituției.

Pârâtul a subliniat că reclamantul ocupa o funcție care presupunea un grad sporit de încredere, acces la informații și implicare în procese importante ale Băncii, astfel încât standardul de conduită profesională era unul mai ridicat.

Cu privire la respectarea termenului de aplicare a sancțiunii disciplinare, pârâtul a respins argumentul reclamantului privind expirarea termenului prevăzut de art. 209 Codul muncii.

În acest sens, pârâtul a arătat că trebuie făcută distincție între momentul apariției unor suspiciuni privind existența unei eventuale încălcări și momentul constatării efective a abaterii disciplinare.

Potrivit poziției Băncii, abaterea disciplinară a fost constatată doar după finalizarea anchetei de serviciu, prin raportul întocmit de comisia desemnată, iar termenul legal pentru aplicarea sancțiunii disciplinare a început să curgă din acel moment.

Astfel, emiterea Ordinului nr. *****-P din 2***** a avut loc în interiorul termenului legal, după analizarea concluziilor comisiei de anchetă.

Pârâtul a menționat că anterior concedierii a fost solicitată și opinia consultativă a organului sindical, conform art. 87 Codul muncii, iar Comitetul Sindical al Băncii nu a formulat obiecții împotriva desfacerii contractului individual de muncă.

În consecință, pârâtul consideră că au fost respectate toate etapele procedurale: inițierea anchetei; solicitarea explicațiilor salariatului; examinarea circumstanțelor; întocmirea raportului; consultarea organului sindical;
emiterea ordinului de concediere.

Referitor la solicitările financiare formulate de reclamant, pârâtul a considerat că acestea sunt neîntemeiate, deoarece anularea ordinului de concediere și constatarea ilegalității acțiunilor angajatorului reprezintă condiții prealabile pentru acordarea despăgubirilor.

În opinia pârâtului, în lipsa unei concedieri ilegale, reclamantul nu poate pretinde: plata salariului pentru lipsa forțată de la muncă; penalități; prejudiciu moral; și cheltuieli suplimentare legate de contestarea concedierii.

Prin urmare, B.C. „EXIMBANK" S.A. solicită respingerea integrală a cererii de chemare în judecată ca fiind neîntemeiată, susținând legalitatea raportului anchetei de serviciu, temeinicia Ordinului nr. *****-P din 2***** și inexistența unor temeiuri pentru restabilirea reclamantului în funcție sau acordarea despăgubirilor solicitate.

VI. Soluția, considerentele și aprecierea instanței:

Audiind explicațiile participanților la proces, studiind materialele dosarului, verificând argumentele invocate în raport cu probele administrate, instanța de judecată constată următoarele motive de fapt şi de drept.

În drept, instanţa reţine drept incidente prevederile instanţa reţine drept incidente prevederile art.206,208,209 din Codul muncii, care stipulează că 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)). Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancţiune. La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Până la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se

consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

Sancţiunea 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. Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activităţii economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale.

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

Conform articolului 209 alin. (2) din Codul Muncii, 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.

Potrivit dispozițiilor art.210 din Codul muncii sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii 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 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 proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

Conform art.211 din Codul muncii termenul de validitate a sancţiunii disciplinare nu poate depăşi un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancţiuni disciplinare, se consideră că sancţiunea disciplinară nu i-a fost aplicată. Angajatorul care a aplicat sancţiunea disciplinară este în drept să o revoce în decursul unui an din proprie iniţiativă, la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanţilor salariaţilor sau al şefului nemijlocit al salariatului.

Potrivit art.86 alin.(1) lit.k) din Codul muncii, concedierea - desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată - se admite pentru următoarele motive: comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei) sau la cele administrate de angajator a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv.

Conform art.89 din Codul muncii al RM salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu – prin hotărâre a instanţei de judecată. La examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească necesitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul concedierii unui membru de sindicat fără acordul organului sindical, cînd acordul respectiv este necesar conform art.87, instanţa de judecată, prin hotărîre, restabileşte salariatul la locul de muncă.

Reieşind din prevederile art.90 din Codul muncii al RM, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia, care constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de

absenţa forţată 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 specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului, mărimea căruia se determină de către instanţa de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

În conformitate cu prevederile art.355 alin.(1) lit. a) CM al RM, 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.

Ţinând cont de prevederile art.art.329, 330 din Codul muncii al RM angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu …sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci şi această obligaţie survine, în particular, în caz de: b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă;

În fapt, reieșind din probele prezentate şi administrate în ședința de judecată, instanța a constatat că între reclamantul Sasu Valentin și pârâta B.C. „EXIMBANK" S.A. au existat raporturi juridice de muncă, constituite în baza contractului individual de muncă nr. ***** din 04 iunie 2013, reclamantul fiind angajat inițial în funcția de jurisconsult în cadrul Departamentului Monitorizare Activitate Creditară al instituției bancare.

Pe parcursul executării raporturilor de muncă, contractul individual de muncă al reclamantului a fost modificat succesiv, acesta exercitând diferite atribuții în cadrul structurii interne a Băncii, iar ulterior fiind numit în funcția de Șef al Serviciului Consultanță Juridică din cadrul Departamentului Supraveghere Credite al B.C. „EXIMBANK" S.A.

Potrivit atribuțiilor stabilite prin actele interne ale angajatorului, activitatea reclamantului era aferentă acordării suportului juridic subdiviziunilor Băncii, inclusiv în domeniul administrării și recuperării creanțelor, examinării documentelor juridice, pregătirii actelor necesare și participării la procedurile legate de portofoliile de credite aflate în administrare.

Raporturile juridice care au generat ulterior litigiul au avut legătură cu procesul de reorganizare și lichidare a fostului grup bancar Veneto Banca SpA, în cadrul căruia anumite portofolii de credite neperformante au fost transferate către entitatea AMCO Asset Management SpA.

În cadrul acestui proces, B.C. „EXIMBANK" S.A. a continuat să asigure suport tehnic și juridic pentru gestionarea anumitor poziții de credit până la finalizarea procedurilor juridice aferente transferului și recuperării creanțelor.

Activitățile aferente acestui proces erau gestionate în cadrul Departamentului Supraveghere Credite, condus la acea perioadă de *****, reclamantul exercitând funcția de șef al subdiviziunii juridice din cadrul departamentului respectiv.

În cadrul procedurilor de recuperare a creanțelor a fost vizată inclusiv situația bunului imobil amplasat în mun. Chișinău, str. *****, bun care anterior constituise obiect al unor raporturi de creditare și garanții aferente.

Pentru realizarea operațiunilor necesare în raport cu acest bun, reclamantului i-a fost eliberată o procură de reprezentare, prin care acesta a fost împuternicit să efectueze anumite acțiuni juridice în limitele stabilite de actul respectiv.

Ulterior, în baza documentelor perfectate și a împuternicirilor acordate, au fost efectuate acțiuni privind perfectarea și semnarea actelor aferente procesului de valorificare a bunului imobil menționat.

Potrivit materialelor cauzei, mijloacele financiare rezultate din operațiunea respectivă au fost reflectate în evidențele corespunzătoare și au făcut obiectul procedurilor ulterioare legate de titularul creanțelor.

La data de 07 octombrie 2022, în legătură cu anumite circumstanțe aferente operațiunilor privind portofoliul de creanțe, organele de urmărire penală au întreprins acțiuni procesuale, inclusiv în privința reclamantului, fiind aplicate măsuri procesuale conform legislației procesual-penale.

În acest context, B.C. „EXIMBANK" S.A. a inițiat verificări interne privind circumstanțele apărute. Prin Ordinul nr. *****din 10 octombrie 2022 a fost dispusă efectuarea unei anchete de serviciu în cadrul instituției bancare, fiind constituită o comisie pentru verificarea circumstanțelor considerate relevante de angajator.

Ulterior, prin Ordinul nr. *****-P din *****, angajatorul a dispus suspendarea contractului individual de muncă al reclamantului pe perioada desfășurării procedurilor interne.

În cadrul anchetei de serviciu, angajatorul a solicitat reclamantului prezentarea explicațiilor privind circumstanțele examinate, inclusiv referitor la: procedura de administrare a pozițiilor NPL; acțiunile efectuate în cadrul recuperării creanțelor; circumstanțele legate de bunul imobil din mun. Chișinău, str. *****; modul de informare și comunicare în cadrul structurii interne a Băncii.

La data de 31 octombrie 2022, reclamantul a prezentat explicații scrise în cadrul procedurii inițiate. Ulterior, având în vedere existența unor măsuri procesuale aplicate în cadrul cauzei penale, reclamantul a solicitat suspendarea procedurilor interne până la înlăturarea impedimentelor invocate.

Prin ordinul emis de angajator la data de 07 noiembrie 2022, ancheta de serviciu a fost suspendată. La data de 11 noiembrie 2022, între părți a fost semnat Acordul nr. *****, prin care s-a convenit asupra suspendării raporturilor de muncă pe perioada suspendării anchetei de serviciu și până la reluarea acesteia.

După reluarea procedurii interne, la data de 16 februarie 2023, reclamantului i-au fost solicitate explicații suplimentare asupra circumstanțelor analizate. Prin răspunsul prezentat, reclamantul a comunicat existența unor restricții rezultate din măsurile procesuale aplicate în cadrul cauzei penale și imposibilitatea prezentării unor explicații suplimentare complete la acel moment.

La data de 17 martie 2023, comisia constituită în cadrul B.C. „EXIMBANK" S.A. a întocmit Raportul privind rezultatele anchetei de serviciu, prin care au fost analizate circumstanțele privind acțiunile efectuate în procesul de administrare a creanțelor și comercializarea bunului imobil menționat. Prin raportul respectiv, comisia a reținut existența unor circumstanțe considerate de angajator drept abatere disciplinară, constând în neinformarea organelor de guvernanță ale Băncii anterior efectuării unor acțiuni legate de bunul imobil din mun. Chișinău, str. *****. În baza concluziilor formulate în raportul anchetei de serviciu, B.C. „EXIMBANK" S.A. a emis Ordinul nr.*****-P din 2*****, prin care a dispus desfacerea contractului individual de muncă încheiat cu reclamantul, în temeiul art.86 alin.(1) lit.k) Codul muncii, motivând aplicarea măsurii prin pierderea încrederii față de salariat (f.d.25-105, 215-220, 257-259 Vl.-I; f.d. 228-230, 233-234 Vol.II; f.d.1-19 Vol.-III).

După încetarea raporturilor de muncă, reclamantul a contestat actele emise de angajator, invocând nelegalitatea procedurii disciplinare și lipsa temeiurilor pentru concediere.

Prin cererea de chemare în judecată și precizările ulterioare, reclamantul a solicitat anularea raportului anchetei de serviciu, anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția anterior deținută, achitarea drepturilor salariale aferente perioadelor indicate, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor suportate.

Pârâta B.C. „EXIMBANK" S.A. a contestat acțiunea și a susținut legalitatea procedurii desfășurate, invocând că măsurile aplicate au fost determinate de rezultatele anchetei de serviciu și de pierderea încrederii angajatorului în salariat.

În consecinţă, reieşind din motivele de fapt şi de drept, instanța de judecată a constatat cu certitudine, că cererea reclamantului cuprinde cadrul legal de *adresare în instanța de judecată* și obiectul litigiului dedus judecății constituie raporturile juridice rezultate în urma aplicării sancțiunilor disciplinare, guvernate de prevederile art.art.208-211 din Codul muncii al RM.

Pentru a se pronunța instanța de judecată a dat apreciere argumentelor reclamantului și obiecțiilor reprezentantului pârâtului, în raport cu probele prezentate și administrate de către instanța de judecată.

Instanța reține că obiectul prezentului litigiu derivă din raporturile individuale de muncă existente între reclamantul Sasu Valentin și pârâta B.C. „EXIMBANK" S.A., fiind supus controlului judiciar modul în care angajatorul a exercitat prerogativa disciplinară, respectiv dacă desfacerea contractului individual de muncă prin Ordinul nr.*****-P din 2***** a fost efectuată cu respectarea condițiilor de fond și de procedură prevăzute de legislația muncii.

Din materialele cauzei rezultă că la data de 04 iunie 2013 între părți a fost încheiat contractul individual de muncă nr.*****, reclamantul fiind angajat în cadrul instituției bancare, iar ulterior, urmare a evoluției raporturilor de muncă și modificărilor operate, acesta a exercitat funcția de Șef al Serviciului Consultanță Juridică din cadrul Departamentului Supraveghere Credite al B.C. „EXIMBANK" S.A.

Pe durata activității sale, reclamantul a exercitat atribuții aferente domeniului juridic, inclusiv acordarea suportului juridic în procesele de recuperare a creanțelor, gestionarea documentației juridice aferente portofoliilor de credite și participarea la realizarea măsurilor juridice necesare protejării intereselor instituției bancare.

Instanța constată că situația litigioasă a apărut în contextul administrării unor creanțe neperformante rezultate din procesul de reorganizare și lichidare a fostului grup Veneto Banca SpA, respectiv transferarea unor poziții de credit către AMCO Asset Management SpA.

Din probele administrate rezultă că B.C. „EXIMBANK" S.A. a continuat să acorde suport tehnic și juridic în procesul de administrare a acestor creanțe, iar activitatea reclamantului s-a realizat în cadrul structurii interne existente, sub coordonarea superiorilor ierarhici.

Instanța apreciază drept relevante declarațiile martorului *****, fost conducător al reclamantului, care a confirmat că operațiunile privind bunurile și creanțele respective nu reprezentau acțiuni individuale ale reclamantului, ci făceau parte dintr-un proces instituțional cunoscut și gestionat la nivelul departamentului.

Martorul ***** a indicat că reclamantul a acționat în baza atribuțiilor sale de serviciu și a indicațiilor primite, inclusiv în baza unei procuri speciale emise de conducerea băncii, iar semnarea unor acte a avut loc în executarea sarcinilor trasate în cadrul mecanismului de recuperare a creanțelor (f.d.25 Vol.II).

Prin urmare, instanța apreciază critic argumentul pârâtei precum că reclamantul ar fi desfășurat acțiuni independente, ascunse ori contrare intereselor băncii, întrucât această afirmație nu este susținută prin probe obiective.

Dimpotrivă, materialele cauzei demonstrează existența unui cadru organizat de activitate, în care reclamantul avea rol executiv și juridic, fără a rezulta că acesta ar fi urmărit un interes personal ori ar fi acționat contrar instrucțiunilor primite.

Instanța mai reține că prin Ordinul nr.*****din 10 octombrie 2022 angajatorul a inițiat o anchetă de serviciu în vederea verificării circumstanțelor considerate relevante de către bancă, iar ulterior prin Ordinul nr.*****-P din ***** a fost dispusă suspendarea raporturilor de muncă. În urma efectuării anchetei, prin Raportul din 17 martie 2023, comisia constituită de angajator a concluzionat existența unei pretinse abateri disciplinare, constând în neinformarea organelor de guvernanță ale băncii despre anumite acțiuni legate de comercializarea bunului imobil amplasat în mun. Chișinău, str.***** În baza acestui raport, prin Ordinul nr.*****-P din 2*****, contractul individual de muncă al reclamantului a fost desfăcut în temeiul art.86 alin.(1) lit.k) Codul muncii, invocându-se pierderea încrederii angajatorului.

Analizând legalitatea acestor acte, instanța reține că raporturile de muncă se întemeiază nu doar pe dreptul angajatorului de organizare și control al activității, ci și pe obligația acestuia de a exercita prerogativa disciplinară în limitele stabilite expres de lege.

Suplimentar s-a constatat că ancheta de serviciu nu ar fi fost inițiată nemijlocit în privința reclamantului, deoarece după cum rezultă din dosar Ordinul nr. *****-P ar fi vizat abaterea presupusă a angajatului *****, nu a lui Sasu Valentin și astfel, suspendarea CIM al reclamantului s-ar fi făcut în cadrul unei anchete care nu îl privea direct.

Analizând actele prezentate la materialele cauzei, instanța reține că prin Ordinul nr.*****din 10 octombrie 2022 angajatorul a dispus constituirea unei comisii pentru desfășurarea unei anchete de serviciu în vederea verificării circumstanțelor considerate relevante.

Totodată, instanța observă că reclamantul a invocat faptul că procedura disciplinară nu a fost individualizată corespunzător față de persoana sa încă de la etapa inițială, întrucât actele de declanșare a verificărilor interne nu stabileau în mod clar și previzibil care era abaterea concretă imputată acestuia. Or, scopul anchetei disciplinare nu este identificarea ulterioară a unei justificări pentru aplicarea unei sancțiuni, ci verificarea unei fapte determinate, anterior individualizate, în privința unui salariat concret.

În cadrul unei proceduri disciplinare, salariatul trebuie să cunoască care este conduita imputată, ce obligație profesională ar fi fost încălcată, momentul producerii pretinsei încălcări și consecințele imputate. Lipsa unei asemenea individualizări creează un dezechilibru între poziția angajatorului și cea a salariatului, afectând posibilitatea acestuia de a formula o apărare efectivă.

În cauza examinată, deși pârâta a invocat existența unei anchete ample, rezultatul final al acesteia s-a concentrat asupra unei pretinse obligații de informare a organelor de guvernanță, fără ca angajatorul să demonstreze existența unei obligații clare și cunoscute anterior de reclamant.

Concedierea disciplinară reprezintă cea mai severă măsură aplicabilă unui salariat și poate interveni doar atunci când angajatorul probează existența cumulativă a unei fapte concrete imputabile salariatului, caracterului ilicit al acesteia, vinovăției salariatului, legăturii dintre faptă și atribuțiile de muncă și proporționalității sancțiunii aplicate. Sarcina demonstrării acestor elemente revine angajatorului.

În prezenta cauză, instanța constată că B.C. „EXIMBANK” S.A. nu a probat existența unei conduite culpabile concrete a reclamantului care să justifice pierderea încrederii. Simpla invocare a faptului că reclamantul nu ar fi informat organele de guvernanță ale băncii nu poate constitui, prin ea însăși, abatere disciplinară, în lipsa indicării unei obligații clare, prevăzute în fișa postului, regulament intern sau alt act obligatoriu, care să impună reclamantului o asemenea modalitate concretă de raportare.

Instanța observă că pârâta nu a identificat norma internă încălcată efectiv de reclamant și nu a demonstrat care era procedura obligatorie ce trebuia urmată, cine era destinatarul raportării și în ce termen trebuia realizată aceasta.

Mai mult, probele administrate confirmă că informațiile privind operațiunile vizate au circulat pe cale ierarhică, superiorii reclamantului având cunoștință despre acțiunile efectuate.

În acest context, instanța apreciază ca neîntemeiat argumentul pârâtei potrivit căruia existența unei procuri nu exonera reclamantul de obligația de informare, deoarece problema esențială nu constă în existența procurii, ci în faptul că pârâta nu a demonstrat depășirea limitelor acesteia sau executarea ei contrar intereselor angajatorului. Faptul că ulterior angajatorul a reevaluat oportunitatea unor acțiuni realizate anterior nu poate transforma automat activitatea profesională desfășurată de salariat într-o abatere disciplinară.

Instanța respinge și argumentul pârâtei privind pierderea încrederii, deoarece această noțiune nu poate fi una pur subiectivă și discreționară. Pierderea încrederii trebuie să fie rezultatul unor fapte obiective, demonstrate prin probe, care să evidențieze imposibilitatea continuării raporturilor de muncă.

În speță, nu s-a demonstrat existența: unui prejudiciu material cauzat băncii; unui beneficiu personal obținut de reclamant; unei conduite frauduloase; unei încălcări intenționate a obligațiilor profesionale.

Mai mult, instanța reține perioada îndelungată de activitate a reclamantului în cadrul instituției, lipsa unor sancțiuni disciplinare anterioare și faptul că acesta anterior a beneficiat de aprecierea activității profesionale, aspecte confirmate inclusiv prin declarațiile martorului audiat.

Aceste circumstanțe urmau să fie analizate de angajator la individualizarea sancțiunii, or art.206 Codul muncii impune luarea în considerare a gravității faptei și circumstanțelor obiective.

Aplicarea directă a celei mai grave sancțiuni – concedierea – fără justificarea imposibilității aplicării unei măsuri mai puțin severe, contravine principiului proporționalității.

Conform art. 206 alin. (5) Codul muncii, la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Norma legală citată instituie principiul proporţionalităţii la aplicarea sancţiunilor disciplinare. Astfel, raliindu-ne la faptul că legislaţia muncii stabileşte 4 tipuri de sancţiuni disciplinare (art.206 alin.(1) Codul muncii – avertisment – este cea mai blândă sancțiune disciplinară ce poate fi aplicată unui salariat care a încălcat disciplina muncii; mustrare – este a doua sancțiune disciplinară din punctul de vedere al gravității acesteia; mustrare aspră – este a treia sancțiune disciplinară indicată în Codul muncii al Republicii Moldova și se aplică de către angajator pentru situații de încălcare a disciplinei muncii, care au perturbat mai serios activitatea angajatorului; concediere - se aplică pentru cazurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r) din Codul muncii. Concedierea salariatului în baza unuia dintre aceste temeiuri reprezintă o măsură disciplinară excepțională, fiind cea mai strictă sancțiune disciplinară. Este de menționat faptul că ordinea enumerării în Codul muncii nu reprezintă consecutivitatea aplicării acestora), acestea trebuie să fie proporţionale cu fapta comisă. Adică, pentru o faptă de gravitate redusă se va aplica sancțiunea avertismentului, iar în funcţie de sporirea gravităţii faptelor, se vor aplica celelalte sancţiuni, până la concediere.

În acest context, în cadrul legislativ evidenţiat, instanța reține că, învestită fiind cu judecarea acțiunii împotriva deciziei de sancţionare emise de angajator, instanţa are a verifica legalitatea și temeinicia măsurii luate, exercitând un control devolutiv de natură jurisdicţională. Pentru a aprecia asupra gravităţii abaterii disciplinare, precum și asupra modului de individualizare a sancţiunii în raport cu criteriile precis stabilite de legiuitor, instanţa are nu numai posibilitatea aprecierii probelor administrate în cursul cercetării disciplinare prealabile efectuate sub imperiul dispoziţiilor art.206 din Codul muncii, ci și posibilitatea administrării nemijlocite a unui probatoriu suplimentar.

Instanța exercitând controlul jurisdicţional asupra legalităţii și temeiniciei ordinului de sancţionare, verificând şi modalitatea în care angajatorul a aplicat criteriile sus-enumerate în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de către salariat a stabilit că reclamantul şi-a exercitat cu bună-credinţă obligaţiile de serviciu.

Procedând în acest mod, instanţa de judecată nu se transformă în organe disciplinare, pentru că ele nu fac din oficiu cercetări administrative pentru stabilirea actelor și faptelor juridice prin care s-a încălcat disciplina muncii, ci doar cenzurează măsura sancţionatoare aplicată deja de angajator, asigurând un cadru de protecţie a salariatului în raporturile sale cu angajatorul, cu respectarea principiului proporţionalităţii, potrivit căruia orice măsură luată trebuie să fie adecvată, necesară și corespunzătoare scopului urmărit.

Aceasta nu constituie o imixtiune a instanţei în prerogativa disciplinară a angajatorului, deoarece dreptul acestuia de a dispune sancţionarea abaterii disciplinare încetează odată cu aplicarea sancţiunii. Or, după acest moment, devin eficiente prerogativele instanţei de a exercita controlul jurisdicţional asupra legalităţii și temeiniciei deciziei de sancţionare, control ce include și dreptul organului jurisdicţional de a pronunţa o soluţie proprie.

În acest context, se reţine că prerogativa disciplinară a angajatorului nu poate fi una absolută, discreţionară, oricare dintre sancţiunile disciplinare putând fi aplicată doar cu respectarea dispoziţiilor legale în materie și, în orice caz, aceasta nu poate înlătura prerogativa instanţei legal învestite cu soluţionarea unui conflict de muncă privind legalitatea și temeinicia unei măsuri disciplinare de a verifica și modalitatea în care angajatorul a aplicat aceste criterii, în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de către salariat.

Analizând legalitatea procedurii disciplinare desfășurate de angajator și actele emise ca rezultat al acesteia, instanța reține că prerogativa disciplinară aparține angajatorului, însă exercitarea acesteia nu poate avea caracter discreționar, fiind condiționată de respectarea strictă a normelor imperative instituite de legislația muncii.

Instanța subliniază că aplicarea sancțiunii disciplinare sub forma concedierii reprezintă cea mai severă consecință juridică aplicabilă unui salariat, motiv pentru care angajatorului îi revine obligația nu

doar de a indica existența unei presupuse abateri disciplinare, dar și de a demonstra prin probe pertinente existența tuturor elementelor răspunderii disciplinare.

În acest sens, instanța menționează că răspunderea disciplinară nu poate fi fundamentată pe presupuneri, aprecieri generale ori pierderea subiectivă a încrederii, ci trebuie să rezulte din fapte concrete, individualizate, dovedite și raportate la obligațiile expres asumate de salariat.

Cu referire la Raportul privind rezultatele anchetei de serviciu din 17 martie 2023, instanța constată că acesta a stat la baza emiterii Ordinului nr.*****-P din 2***** privind desfacerea contractului individual de muncă al reclamantului în temeiul art.86 alin.(1) lit.k) Codul muncii.

Potrivit concluziilor formulate de comisia de anchetă, abaterea imputată reclamantului a constat în faptul că acesta nu ar fi informat organele de guvernanță ale Băncii despre anumite acțiuni efectuate în procesul comercializării bunului imobil situat în mun. Chișinău, str.*****

Examinând această concluzie prin prisma probelor administrate, instanța reține că angajatorul nu a individualizat suficient obligația concretă încălcată de reclamant. Or, pentru existența unei abateri disciplinare nu este suficientă indicarea generică a unor principii de loialitate, diligență sau responsabilitate profesională, ci este necesară stabilirea obligației de serviciu determinate care a fost încălcată, a conduitei pretins neconforme și a legăturii dintre aceasta și atribuțiile salariatului.

În cauza examinată, pârâta nu a prezentat o prevedere expresă din contractul individual de muncă, fișa postului, regulament intern sau alt act obligatoriu care să instituie în sarcina reclamantului obligația personală de raportare directă către organele de guvernanță ale Băncii în circumstanțele indicate.

Totodată, instanța reține că materialele cauzei confirmă existența unei structuri ierarhice în cadrul căreia reclamantul activa, acesta fiind subordonat conducătorului departamentului, iar activitățile aferente portofoliului de creanțe erau realizate în cadrul departamentului respectiv.

Declarațiile martorului *****, fost conducător nemijlocit al reclamantului, confirmă faptul că operațiunea privind bunul imobil vizat nu a constituit o acțiune izolată a reclamantului, ci a făcut parte din activitatea departamentului responsabil de gestionarea creanțelor, fiind efectuată în cadrul atribuțiilor de serviciu și în baza indicațiilor primite. Martorul a explicat că reclamantul a semnat actele respective în baza unei procuri eliberate de conducerea Băncii, iar informațiile privind operațiunea au fost comunicate pe cale ierarhică către conducerea responsabilă.

Prin urmare, argumentul pârâtei potrivit căruia reclamantul ar fi acționat fără informarea Băncii nu poate fi reținut, întrucât este contrazis de ansamblul probator administrat.

Instanța apreciază critic și argumentul pârâtei potrivit căruia simpla existență a procurii nu acorda reclamantului dreptul de a acționa fără aprobări suplimentare.

În acest sens, se reține că obiectul examinării nu constă doar în existența unei procuri, ci în faptul că pârâta nu a demonstrat că reclamantul ar fi depășit limitele împuternicirilor acordate sau că ar fi utilizat aceste împuterniciri contrar scopului pentru care au fost emise.

Mai mult, emiterea unei procuri speciale de către conducerea angajatorului confirmă faptul că reclamantului i-au fost atribuite anumite competențe în procesul respectiv, iar eventuala lipsă a unor mecanisme interne suplimentare de raportare nu poate fi imputată ulterior salariatului în lipsa unei obligații clare și previzibile.

Instanța reține și depășirea duratei maxime a anchetei de serviciu, întrucât ancheta a durat de la 1*****până la 16.03.2023, adică peste termenul de o lună prevăzut de art. 208 alin.(2) Codul muncii. Iar cât privește suspendarea ilegală a contractului individual de muncă peste durata permisă, având în vedere prev.art. 78 alin.(2) lit.a) Codul muncii care leagă suspendarea CIM de durata anchetei de serviciu, rezultă că suspendarea a avut loc pentru 5 luni și 6 zile respective depășind astfel limita legală.

Instanța notează că instituirea unui termen limită pentru efectuarea anchetei nu reprezintă o simplă cerință formală, ci constituie o garanție pentru salariat, destinată prevenirii menținerii acestuia într-o stare îndelungată de incertitudine juridică. În prezenta cauză, ancheta de serviciu a fost inițiată în luna octombrie 2022 și finalizată prin raportul din 17 martie 2023, perioadă în care reclamantul s-a aflat în imposibilitatea exercitării normale a raporturilor sale de muncă.

Instanța apreciază că mecanismul anchetei disciplinare nu poate fi utilizat într-o manieră care să conducă la suspendarea pe termen nedeterminat a raportului juridic de muncă.

Argumentul pârâtei potrivit căruia suspendarea anchetei ar fi intervenit inclusiv la solicitarea reclamantului nu poate înlătura obligația angajatorului de respectare a limitelor stabilite de legislația muncii.

Normele de protecție instituite în favoarea salariatului au caracter imperativ, iar acordul părților nu poate valida o situație care conduce la diminuarea drepturilor recunoscute prin lege.

Prin urmare, existența unui acord privind suspendarea raporturilor de muncă nu exonerează angajatorul de obligația de a respecta cadrul legal aplicabil procedurii disciplinare.

Instanța reține că pârâta a invocat aplicarea art.86 alin.(1) lit.k) Codul muncii, respectiv pierderea încrederii angajatorului.

Cu privire la acest temei legal, instanța subliniază că pierderea încrederii nu reprezintă o categorie abstractă care permite angajatorului încetarea raporturilor de muncă în baza unei simple aprecieri subiective. Aceasta trebuie să fie justificată prin existența unor acțiuni culpabile reale ale salariatului, care prin natura și gravitatea lor fac imposibilă continuarea raporturilor de muncă.

În speță, angajatorul nu a demonstrat existența unor elemente obiective care să confirme producerea unui prejudiciu material Băncii, obținerea unui avantaj personal de către reclamant, acționarea cu rea-credință, depășirea intenționată a atribuțiilor de serviciu și ascunderea deliberată a unor informații față de conducerea angajatorului.

În lipsa acestor elemente, concluzia privind pierderea încrederii nu poate constitui un temei suficient pentru aplicarea celei mai severe sancțiuni disciplinare.

Instanța mai reține că reclamantul a activat în cadrul B.C. „EXIMBANK" S.A. o perioadă îndelungată, iar materialele cauzei nu confirmă existența unor sancțiuni disciplinare anterioare sau a unor încălcări similare.

Dimpotrivă, declarațiile martorului audiat indică faptul că anterior reclamantul a beneficiat de aprecierea activității profesionale desfășurate.

Aceste circumstanțe erau relevante pentru individualizarea sancțiunii disciplinare, întrucât art.206 Codul muncii obligă angajatorul să țină cont de gravitatea faptei, circumstanțele producerii acesteia, comportamentul anterior al salariatului și proporționalitatea măsurii aplicate.

În acest context, instanța constată că angajatorul nu a justificat necesitatea aplicării directe a concedierii și imposibilitatea aplicării unei alte măsuri disciplinare mai puțin restrictive.

Analizând respectarea garanțiilor procedurale, instanța reține că procedura disciplinară nu reprezintă o formalitate, ci un mecanism destinat asigurării echilibrului dintre dreptul angajatorului de organizare a activității și dreptul salariatului la apărare.

Potrivit art.208 Codul muncii, anterior aplicării sancțiunii disciplinare angajatorul este obligat să asigure salariatului posibilitatea reală de a prezenta explicații și probe în apărarea sa.

În speță, deși reclamantului i-au fost solicitate explicații, instanța reține circumstanțele particulare existente la momentul desfășurării anchetei de serviciu, inclusiv restricțiile rezultate din procedurile penale aflate în desfășurare.

În aceste condiții, angajatorul urma să asigure un echilibru rezonabil între necesitatea finalizării anchetei și garantarea efectivă a dreptului salariatului la apărare. Or, dreptul la prezentarea explicațiilor nu presupune doar transmiterea unei solicitări formale, ci posibilitatea efectivă a salariatului de a participa la clarificarea circumstanțelor imputate.

Prin urmare, deficiențele constatate în desfășurarea procedurii disciplinare, coroborate cu lipsa demonstrării unei abateri disciplinare concrete, afectează legalitatea raportului de anchetă și implicit a ordinului emis în baza acestuia.

Tot în cadrul cercetării judecătorești s-a constatat angajarea unei alte persoane pe funcția reclamantului înainte de finalizarea anchetei. Astfel prin Ordinul nr. *****-P din ***** (f.d.108 Vol.-II), ***** fiind angajat în funcția de șef Serviciu Consultanță Juridică pe termen nedeterminat, ceea ce denotă caracterul premeditat al concedierii. Mai mult ca atât s-a reținut și lipsa competenței semnatarului ordinelor, și anume Ordinul nr. *****-P din 2***** și Ordinul nr. *****-P ***** au fost

semnate de Șeful Departamentului Resurse Umane și Organizare, deși sancțiunea disciplinară urma a fi aplicată de organul competent de angajare - Directorul General.

Instanța consideră relevantă și circumstanța invocată de reclamant privind ocuparea funcției sale de către o altă persoană înainte de finalizarea anchetei de serviciu.

Din materialele cauzei rezultă că anterior adoptării raportului final al anchetei și anterior emiterii ordinului de concediere, angajatorul a întreprins măsuri privind suplinirea funcției ocupate de reclamant.

Deși angajatorul are dreptul de a organiza activitatea internă a instituției, acest drept trebuie exercitat cu respectarea principiului bunei-credințe și fără a anticipa rezultatul unei proceduri disciplinare aflate în desfășurare.

Procedura disciplinară trebuie să fie una reală și obiectivă, iar soluția finală trebuie adoptată doar după examinarea tuturor circumstanțelor și apărărilor salariatului.

Orice acțiuni care creează aparența că rezultatul procedurii era deja determinat anterior finalizării verificărilor sunt de natură să afecteze încrederea în caracterul imparțial al acesteia.

Prin urmare, analizând cumulativ circumstanțele constatate, instanța reține că procedura disciplinară desfășurată de B.C. „EXIMBANK" S.A. nu a oferit suficiente garanții privind caracterul obiectiv, proporțional și echitabil al examinării faptelor imputate reclamantului.

Deficiențele privind individualizarea faptei imputate, durata procedurii, exercitarea efectivă a dreptului la apărare, accesul la materialele anchetei și modul de apreciere a circumstanțelor cauzei afectează legalitatea concluziilor formulate în Raportul din 17 martie 2023.

Întrucât Ordinul nr.*****-P din 2***** privind desfacerea contractului individual de muncă a fost emis în baza concluziilor acestui raport, nelegalitatea și netemeinicia fundamentului disciplinar atrage anularea actului subsecvent.

Având în vedere că Raportul din 17 martie 2023 a constituit fundamentul factual al Ordinului nr.*****-P din 2*****, iar concluziile acestuia nu au fost confirmate prin probe suficiente, instanța ajunge la concluzia necesității anulării acestora în partea ce îl vizează pe reclamant, motiv pentru care pretențiile reclamantului în această parte urmează a fi admise.

Din moment ce, conform dispoziţiilor art.355 din Codul muncii, decizia poate fi contestată de către salariat, jurisdicţia muncii nu se poate rezuma în acest caz doar la verificarea aspectelor formale ale actului unilateral al angajatorului și la respectarea procedurii disciplinare, de esenţa controlului de legalitate fiind tocmai analiza modului de individualizare a măsurii disciplinare.

Subsecvent, se invocă prevederile art. 330 alin. (1) lit. b) din Codul muncii conform căruia, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.

Tot, la acest capitol se reține și art. 90 alin. (1) și (2) lit. a) din Codul muncii, care prevede că, 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 plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu.

Pornind de la concluziile expuse anterior privind lipsa temeiurilor suficiente pentru aplicarea sancțiunii disciplinare sub forma concedierii și nelegalitatea Ordinului nr.*****-P din 2*****, instanța reține că efectul firesc al anulării actului de concediere îl constituie repunerea salariatului în situația juridică existentă anterior încălcării dreptului.

Potrivit principiului restabilirii integrale a dreptului încălcat, anularea actului prin care raporturile de muncă au încetat presupune înlăturarea tuturor consecințelor produse prin emiterea acestuia, inclusiv restabilirea salariatului în funcția deținută anterior.

Instanța reține că desfacerea contractului individual de muncă reprezintă o măsură care afectează direct exercitarea dreptului constituțional la muncă, iar atunci când aceasta este realizată fără

respectarea condițiilor impuse de lege, protecția acordată salariatului nu poate avea caracter formal, ci trebuie să conducă la restabilirea efectivă a drepturilor afectate.

În prezenta cauză, anterior emiterii ordinului contestat, reclamantul exercita funcția de Șef al Serviciului Consultanță Juridică din cadrul Departamentului Supraveghere Credite al B.C. „EXIMBANK" S.A., funcție din care a fost eliberat exclusiv ca efect al sancțiunii disciplinare aplicate.

Prin urmare, ca urmare a anulării Ordinului nr.*****-P din 2*****, instanța consideră întemeiată cerința reclamantului privind restabilirea acestuia în funcția anterior deținută.

Instanța respinge argumentele pârâtei privind imposibilitatea revenirii reclamantului în funcție ca urmare a pierderii încrederii, întrucât o asemenea poziție nu poate prevala asupra constatării nelegalității concedierii.

Admiterea unei asemenea interpretări ar permite angajatorului ca, după emiterea unui act ilegal, să invoce propriile aprecieri subiective pentru a împiedica restabilirea dreptului încălcat, ceea ce ar lipsi de eficiență mecanismul protecției judiciare în materia raporturilor de muncă.

Cu privire la solicitarea reclamantului privind compensarea perioadei în care a fost lipsit de posibilitatea exercitării atribuțiilor de serviciu, instanța reține că aceasta reprezintă o consecință directă a anulării concedierii.

Prin emiterea ordinului de concediere ulterior constatat ca fiind nelegal, reclamantul a fost lipsit de posibilitatea obiectivă de a presta munca și de a beneficia de remunerația corespunzătoare funcției ocupate.

Instanța menționează că despăgubirea pentru absența forțată de la muncă nu are natura unei sancțiuni aplicate angajatorului, ci reprezintă un mecanism de reparare a prejudiciului patrimonial suportat de salariat ca urmare a imposibilității exercitării dreptului la muncă.

În acest sens, perioada relevantă pentru acordarea despăgubirii urmează a fi calculată din momentul încetării ilegale a raporturilor de muncă, respectiv 2*****, data desfacerii contractului individual de muncă prin Ordinul nr.*****-P, și până la momentul pronunțării hotărârii.

Instanța reține că reclamantul a solicitat inclusiv compensarea perioadei anterioare aferente suspendării contractului individual de muncă, însă această solicitare urmează a fi examinată distinct de perioada absenței forțate rezultate din concediere.

În privința perioadei ulterioare concedierii, legătura de cauzalitate dintre actul angajatorului și lipsirea reclamantului de venituri salariale este una directă.

Prin urmare, instanța consideră justificată încasarea în beneficiul reclamantului a despăgubirii pentru absența forțată de la muncă începând cu 2***** și până la pronunțarea hotărârii, calculată prin raportare la salariul mediu lunar avut de reclamant anterior încetării raporturilor de muncă.

Totodată, având în vedere specificul calculării drepturilor salariale și obligațiile legale ale angajatorului privind evidența și calculul remunerației, determinarea exactă a sumei urmează a fi efectuată de către angajator conform prevederilor legislației muncii. În acest sens instanța va încasa din contul pârâtului în beneficiul reclamantului despăgubire pentru absența forțată de la muncă începând cu data 2***** și până la data pronunțării hotărârii reieșind din mărimea salariului mediu lunar de 25.628,00 lei.

Referitor la solicitarea reclamantului privind repararea prejudiciului moral, instanța reține că încetarea nelegală a raporturilor de muncă este susceptibilă prin natura sa să genereze consecințe negative asupra persoanei vizate, inclusiv afectarea stabilității profesionale, a reputației și a stării psihologice.

Consecință de drept a răspunderii angajatorului față de angajat conform art.90 din Codul muncii este stabilită și repararea prejudiciului moral, cu mențiunea că, 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 conformitate cu art.329 alin.(1) şi (2) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării

ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. 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.

Deci, atât legislaţia muncii, cât şi jurisprudenţa reglementează obligaţia angajatorului la repararea prejudiciului moral în caz de privare ilegală de posibilitatea de a munci, care nu poate fi mai mic decât un salariu mediu lunar al salariatului.

În cauza examinată, concedierea reclamantului a fost efectuată în temeiul art.86 alin.(1) lit.k) Codul muncii, respectiv pentru motive legate de pierderea încrederii, temei care, prin formularea și natura sa, implică o apreciere negativă asupra conduitei profesionale a salariatului.

Aplicarea unei asemenea măsuri, în lipsa confirmării elementelor necesare răspunderii disciplinare, este de natură să afecteze imaginea profesională a reclamantului, în special ținând cont de domeniul în care acesta activa și funcția de conducere exercitată.

Totodată, instanța reține că repararea prejudiciului moral trebuie să respecte criteriul echității și proporționalității, având rol compensatoriu, nu punitiv.

La stabilirea cuantumului compensației urmează a fi avute în vedere: natura dreptului încălcat; durata raporturilor de muncă existente anterior; funcția ocupată de reclamant; circumstanțele încetării raporturilor de muncă; impactul asupra situației profesionale; și principiul proporționalității dintre încălcare și reparația acordată.

Instanța apreciază că suma solicitată de reclamant cu titlu de prejudiciu moral este una excesivă raportată la circumstanțele concrete ale cauzei, depășind scopul compensatoriu al acestei instituții juridice.

În aceeași ordine de idei, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului și faptul că, aceasta nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului. La constatarea prejudiciului moral suferit de către reclamant, instanța de judecată va reține că, repercusiunile pe care un asemenea eveniment le-a avut asupra psihicului reclamantului sunt evidente și va avea în vedere necesitatea stabilirii unui cuantum al despăgubirilor morale care să acopere suferința morală provocata de concedierea ilegală a reclamantului.

Raportând dispoziţiile normelor citate la circumstanţele cauzei, instanța relevă că neachitarea drepturilor salariale reclamantului l-a privat de surse pentru întreţinerea sa ce a cauzat cert acestuia suferinţe psihice, ce constituie un temei pentru repararea prejudiciului moral conform art.art. 2036-2037 C.civ., acestea fiind manifestate notoriu în forma emoţiilor negative, retrăirilor, stresului, etc. atribuite şi de jurisprudenţa CtEDO ca fiind elemente ale suferinţelor morale cauzate persoanei (cauza Sommerfeld c. Germaniei).

La fel, instanţa reţine că CtEDO a făcut o serie de aprecieri notabile în ceea ce priveşte proba prejudiciului moral, constatând în repetate rânduri că proba faptei ilicite este suficientă, urmând ca prejudiciul şi raportul de cauzalitate să fie prezumate, instanţele urmând să deducă producerea prejudiciului moral din simpla existenţă a faptei ilicite de natură să producă un asemenea prejudiciu și a împrejurărilor în care a fost săvârșită, soluţia fiind determinată de caracterul subiectiv, intern al prejudiciului moral, proba sa directă fiind practic imposibilă (*cauza A. c. Norvegiei, nr. 28070/06, 9 aprilie 2009*).

În *cauzele Danev c. Bulgariei și Iovtchev c. Bulgariei*, CtEDO a reținut în esență încălcarea Convenţiei, după ce a considerat că abordarea formalistă a instanţelor naţionale, care atribuiseră reclamantului obligaţia de a dovedi existenţa unui prejudiciu moral cauzat de fapta ilegală, prin dovezi susceptibile să confirme manifestări externe ale suferinţelor lui fizice sau psihologice, avuseseră ca rezultat privarea reclamantului de despăgubirea pe care ar fi trebuit să o obţină.

Prin urmare, luând în considerare caracterul încălcării constatate, durata incertitudinii generate și necesitatea acordării unei satisfacții echitabile, instanța consideră justificată admiterea parțială a acestui capăt de cerere și acordarea unei compensații morale în cuantum de 51.256,00 lei. Această

sumă reprezintă o reparație rezonabilă și proporțională, aptă să compenseze consecințele morale suportate, fără a constitui o îmbogățire nejustificată.

În ceea ce privește cererea privind compensarea cheltuielilor de judecată și a cheltuielilor pentru asistență juridică, instanța reține că acestea urmează a fi acordate proporțional părții admise din acțiune.

Dreptul părții care a obținut câștig de cauză la compensarea cheltuielilor suportate este condiționat de confirmarea caracterului real, necesar și rezonabil al acestora.

Din materialele cauzei rezultă că reclamantul a beneficiat de asistență juridică profesională, fiind prezentate acte confirmative privind suportarea unor cheltuieli în acest sens.

Conform art. 90 lit.i) din Codul de procedură civilă, din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte: cheltuielile de asistență juridică.

Potrivit art. 94 alin.(1) Cod de procedură civilă, partea care a pierdut procesul este obligată să compenseze părții care a câștigat procesul toate cheltuielile de judecată suportate de aceasta, în măsura în care acestea sunt confirmate prin probe și sunt necesare pentru apărarea drepturilor și intereselor sale legitime.

Instanța reține că scopul instituției cheltuielilor de judecată este de a asigura repararea costurilor suportate de partea care a obținut câștig de cauză, în vederea realizării dreptului la apărare în fața instanței de judecată.

Din materialele cauzei rezultă că reclamanta a suportat anumite cheltuieli legate de examinarea cauzei, inclusiv cheltuieli pentru asistența juridică acordată de reprezentantul său.

Instanța reține că aceste cheltuieli sunt confirmate prin înscrisurile depuse la dosar și au fost efectuate în legătură directă cu examinarea prezentei cauze.

În aceste condiții, instanța apreciază că pârâtul, fiind partea care a pierdut procesul în esență, urmează să suporte cheltuielile de judecată suportate de reclamantă.

Totodată, instanța reține că, potrivit practicii judiciare constante, în cazul admiterii parțiale a acțiunii, cheltuielile de judecată pot fi reduse proporțional cu pretențiile admise. Prin urmare, instanța apreciază că pârâtul urmează să compenseze reclamantei cheltuielile de judecată suportate în cadrul prezentului litigiu proporțional părții admise din acțiune.

Din suportul probatoriu anexat la materialele dosarului se atestă că, Sasu Valentin în instanța a fost asistat de avocat, iar pentru serviciile juridice acordate de către acesta, reclamantul a achitat suma de 28.810,50 de lei. Având în vedere că, circumstanțele date sunt probate prin ordinul de plată nr.*****9 din 07.09.2023 (f.d.38 Vol.-III) și totodată ținând cont de prestația avocatului la soluționarea litigiului, timpul şi munca depusă de acesta, instanța de judecată conchide că urmează a fi compensate din contul pârâtului cheltuieli de judecată în sumă de 28.810,50 lei, cheltuieli care sunt reale, necesare și rezonabile. În rest capătul de cerere dat se va respinge în partea sumelor băneşti neadmise.

Prin urmare, raportând volumul activității avocatului, complexitatea cauzei, durata examinării litigiului și soluția de admitere parțială, instanța consideră necesară compensarea cheltuielilor pentru asistență juridică în cuantumul admis.

În consecință, având în vedere admiterea parțială a acțiunii, anularea actelor contestate și restabilirea reclamantului în drepturile sale de muncă, instanța dispune compensarea cheltuielilor de judecată în limitele considerate rezonabile și proporționale. În acest sens instanța va încasa cheltuieli de judecată alcătuite din costuri privind asistența juridică profesională în mărime de 28.810,50 lei.

Reieșind din totalitatea circumstanțelor stabilite, apreciind probele administrate în ansamblu, instanța concluzionează că pârâta B.C. „EXIMBANK” S.A. nu a demonstrat existența unei abateri disciplinare care să justifice aplicarea sancțiunii concedierii, iar măsura aplicată reclamantului nu a corespuns exigențelor de legalitate, necesitate și proporționalitate.

În consecință, acțiunea reclamantului Sasu Valentin urmează a fi admisă parțial, cu anularea Raportului privind rezultatele anchetei de serviciu din 17 martie 2023 în partea ce îl privește, anularea Ordinului nr.*****-P din 2*****, restabilirea reclamantului în funcția anterior deținută, încasarea drepturilor salariale aferente absenței forțate, repararea prejudiciului moral în limita stabilită și

compensarea proporțională a cheltuielilor de judecată, cu respingerea celorlalte pretenții ca neîntemeiate.

În concluzie, instanța de judecată statuează că la caz nu a fost identificată o altă elucidare decât cea reflectată mai sus, în timp ce concluzia enunțată reprezintă rezultatul efectiv al analizei și aprecierii probelor prezentate de către părți, care au constituit obiectul examinării pe parcursul judecării cauzei, or, în conformitate cu prevederile art.118 alin.(1) în coroborare cu dispozițiile art.119 alin.(1) din Codul 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, iar probele se adună și se prezintă de către părți.

Pe cale de consecință, se menționează că, în temeiul art.256 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească, în partea restabilirii la serviciu și achitării plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu, va dispune executarea imediată.

Conform art.98 alin.(1) CPC, cheltuielile aferente judecării pricinii, suportate de instanţa judecătorească, precum şi taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la pârât proporţional părţii admise din acţiune.

Instanța de judecată va reține că, reclamantul a fost scutit de la plata taxei de stat la depunerea cererii de chemare în judecată către pârâta privind revendicare a sumelor de retribuire a muncii şi în alte revendicări legate de raporturile de muncă, în temeiul art. 85 alin.(1) lit.a) CPC, prin urmare se dispune încasarea taxei de stat din contul pârâtei.

Raportând prevederile legale la pretenţiile invocate şi actele cauzei, instanţa de judecată va obliga pârâta BC „EXIMBANK" SA să compenseze Statului, taxa de stat amânată pentru reclamant în legătură cu intentarea prezentului proces civil.

Astfel, prin prisma normei sus indicate, reieşind din faptul că reclamanta a fost scutit de achitarea taxei de stat la depunerea acţiunii, instanţa de judecată ținând cont de concluzia asupra fondului pricinii şi faptul că pârâta BC „EXIMBANK" SA nu dispune de scutirile în privinţa achitării taxei de stat, consideră necesar de a încasa în beneficiul Statului de la pârâta BC „EXIMBANK" SA suma taxei de stat proporţionale sumei admise în mărime de 28.847,08 lei, alcătuită din costuri al taxelor timbrate pentru admiterea pretențiilor cu caracter patrimonial.

În conformitate cu prevederile art. art.236, 238-242, 256 alin.(1) lit.b) C.proc.civ., instanţa de judecată,-

H O T Ă R Ă Ş T E :

Se admite parțial acțiunea precizată formulată de Sasu Valentin împotriva BC „EXIMBANK" SA cu privire la anularea raportului privind rezultatele anchetei de serviciu, anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcţie, încasarea despăgubirii pentru absenţa forţată de la muncă, încasarea compensaţiei din suma neplătită în termen pentru reţinerea de către angajator a salariului, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează Raportul din 17 martie 2023 privind rezultatele anchetei de serviciu, întocmit de Comisia constituită în cadrul BC „EXIMBANK" SA în baza ordinului nr. *****din 10 octombrie 2022 în vederea stabilirii circumstanţelor producerii posibilei abateri disciplinare, în partea în care îl vizează pe reclamantul Sasu Valentin.

Se anulează Ordinul BC „EXIMBANK" SA nr. *****-P din 2*****, prin care contractul individual de muncă încheiat între Sasu Valentin şi BC „EXIMBANK" SA a fost desfăcut începând cu 2***** conform art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

Se restabileşte Sasu Valentin în funcţia de Şef Serviciului de Consultanță Juridică din cadrul Departamentului Supraveghere Credite în cadrul BC „EXIMBANK" SA, deţinută anterior desfacerii contractului individual de muncă.

Se încasează de la BC „EXIMBANK" SA în beneficiul lui Sasu Valentin, despăgubire pentru absenţa forţată de la muncă începând cu data 2***** și până la data pronunțării hotărârii reieșind din mărimea salariului mediu lunar de 25.628,00 MDL (douăzeci și cinci mii șase sute douăzeci și opt) lei.

Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

Se încasează de la BC „EXIMBANK” SA în beneficiul lui Sasu Valentin prejudiciu moral în mărime de 51.256,00 MDL (cincizeci și unu mii două sute cincizeci și șase) lei.

Se încasează de la BC „EXIMBANK” SA în beneficiul lui Sasu Valentin cheltuieli de judecată proporțional părții admise din acțiune alcătuite din costuri privind asistența juridică profesională în mărime de 28.810,50 MDL (douăzeci și opt mii opt sute zece) lei 50 bani.

În rest, acțiunea se respinge, ca neîntemeiată.

Se încasează de la BC „EXIMBANK” SA în beneficiul Statului taxa de stat în mărime de 33.651,28 MDL (treizeci și trei mii șase sute cincizeci și unu) lei 28 bani.

Hotărârea judecătorească în partea restabilirii la serviciu se execută imediat.

Hotărârea judecătorească în partea încasării unui salariu mediu lunar, se execută imediat la expirarea termenului de executare benevolă de 10 zile, din data pronunțării.

Hotărârea judecătorească în partea admiterii celorlalte pretenții din acțiune privind încasarea sumelor bănești se execută benevol, în modul stabilit de lege, în termen de cel mult 15 zile după ce rămâne definitivă.

Hotărârea este cu drept de apel în termen de 30 zile la Curtea de Apel Centru, prin intermediul judecătoriei Chişinău (sediul Centru) de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, timp în care părțile pot solicita întocmirea hotărârii redactate integral.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Potînga Iurie