Dosarul nr. 2-7317/2026

HOTĂRÂRE
În numele Legii

07 iulie 2026 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediu Centru)
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Guzun Corneliu Grefier Russu Adelina

examinând în ședință publică, în procedura contencioasă, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Dumitru Maștaler împotriva Agenției „Moldsilva” cu participarea intervenientului accesoriu Cebotari Radion cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și încasarea prejudiciului material,

constată:

La data de 24 aprilie 2026, Dumitru Maștaler a depus cerere de chemare în judecată împotriva Agenției „Moldsilva” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și încasarea prejudiciului material.

În motivarea acțiunii reclamantul a indicat următoarele. În fapt, reclamantul Dumitru Maştaler a fost titularul funcției de inginer-şef în silvicultură în cadrul Î.S. „Întreprinderea pentru silvicultură Chişinău". Ulterior, prin Ordinul Agenției „Moldsilva" nr. ***** din *****, acesta a fost numit temporar în funcția de director al aceleiași întreprinderi, pe perioada suspendării contractului individual de muncă al directorului titular. În același ordin s-a prevăzut expres suspendarea contractului individual de muncă al reclamantului aferent funcției de inginer-şef pe durata exercitării funcției de director.

La 20 martie 2026, Agenția „Moldsilva" a emis Ordinul nr.*****, prin care i-a aplicat reclamantului sancțiunea disciplinară sub formă de concediere din funcția de director al Î.S. „Întreprinderea pentru silvicultură Chişinău", cu referire la Nota informativă/Raportul de revizie complexă nr. AM 01/01-798 din 04.03.2026, la explicațiile oferite de reclamant şi la un șir amplu de pretinse abateri legate de exercitarea funcției manageriale.

În aceeași zi, pârâta a emis şi Ordinul nr.***** din 20.03.2026, prin care a dispus concedierea reclamantului şi din funcția de inginer-şef în silvicultură, în

temeiul art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii. Din conținutul acestui ordin rezultă fără echivoc că el nu este fundamentat pe fapte autonome, distincte și individualizate, pretins săvârșite de reclamant în calitate de inginer-şef, ci pe aceleași constatări, aceleași concluzii şi aceeași construcție factuală care au stat deja la baza Ordinului nr.*****.

Mai mult decât atât, Ordinul nr.***** face trimitere expresă la Ordinul nr.***** şi porneşte de la premisa că, odată ce reclamantului i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară de concediere din funcția de director, ar exista și o imposibilitate a menținerii în funcție în calitate de inginer-şef. Prin urmare, concedierea contestată nu are la bază o abatere nouă, separată, constatată și probată în raport cu obligațiile funcției de inginer-şef, ci reprezintă o a doua consecință sancționatorie dedusă din acelaşi nucleu factual deja valorificat de angajator prin primul ordin.

Reclamantul consideră Ordinul nr.***** vădit nelegal. Pe de o parte, argumentele invocate în acest ordin nu au un suport factologic clar, nemijlocit și individualizat, iar angajatorul nu a probat deplin situațiile de fapt pretins imputate. Pe de altă parte, chiar și prin reducere la absurd, dacă s-ar admite că respectivele susțineri ar fi probate, ele au servit deja drept temei pentru îndepărtarea reclamantului din funcția de director prin Ordinul nr.***** din 20.03.2026. Ca atare, pentru aceleași pretinse fapte, reclamantul a fost înlăturat succesiv din două funcții, ceea ce contravine în mod direct regulilor de dreptul muncii şi principiului interdicției dublei sancționări pentru aceeaşi abatere.

Este esențial de subliniat că, la data emiterii Ordinului nr.*****, pârâta nu a descris și nu a demonstrat existența unor acțiuni sau inacțiuni distincte, produse în executarea efectivă a funcției de inginer-şef după revenirea reclamantului în această calitate. Dimpotrivă, ordinul contestat operează cu formule generale de tipul „imposibilitatea menținerii în funcţie", „pierderea integrității profesionale" sau „riscul de admitere în continuare a încălcărilor", adică cu judecăți speculative şi prospective, nu cu constatări concrete, raportate la fapte determinate în timp, loc, mod de săvârșire şi sarcini specifice funcției de inginer-şef.

În plus, din actele de care dispune reclamantul nu rezultă că, înainte de emiterea Ordinului nr.*****, ar fi fost declanșată o procedură disciplinară autonomă, separată de cea ce a culminat cu Ordinul nr.*****, şi nici că reclamantului i-ar fi fost solicitate explicații scrise în legătură cu pretinse încălcări proprii funcției de inginer-şef. Aceasta confirmă că pârâta a utilizat aceeași situație de fapt pentru a produce un efect sancționator dublu.

În drept, susține că potrivit art. 43 din Constituția Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii şi la condiții echitabile şi satisfăcătoare de muncă, iar salariații beneficiază de protecția muncii. La rândul său, Codul muncii consacră, între principiile sale fundamentale, dreptul salariatului

la apărarea drepturilor sale de muncă, la soluționarea litigiilor individuale de muncă și la protecția onoarei, demnității și reputației profesionale.

Conform art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii, concedierea poate avea loc pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative". Prin însăși formularea sa, această normă nu instituie un temei autonom și discreționar de concediere, ci reclamă identificarea unui motiv distinct, expres și suficient determinat, prevăzut într-o altă normă legală, care să permită, în mod clar, desfacerea contractului individual de muncă. Or, ordinul contestat nu individualizează un asemenea temei juridic autonom, ci enumeră obligații generale, concluzii administrative, extrase din fișa postului și considerații privind oportunitatea menținerii reclamantului în funcție.

Așadar, referirea formală la art. 86 alin. (1) lit. z) nu poate acoperi lipsa unui suport juridic concret. Normele invocate de pârâtă în cuprinsul ordinului referitoare la obligații de serviciu, responsabilități profesionale ori reguli generale privind disciplina muncii pot descrie standarde de conduită, dar nu se confundă, prin ele însele, cu un temei distinct de încetare a raportului de muncă.

În materia concedierii, exigența legalității trebuie interpretată strict, iar orice dubiu trebuie rezolvat în favoarea conservării raportului de muncă.

În temeiul art. 206 alin. (4) din Codul muncii, pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune. Deși Ordinul nr.***** este prezentat formal ca o concediere în baza art. 86 alin. (1) lit. z), caracterul său real este unul vădit sancționator. Acesta este emis imediat după Ordinul nr.*****, preia aceeași bază facturală și urmărește același efect represiv: îndepărtarea reclamantului din orice poziție de conducere ori control din cadrul aceleiași entități. Prin urmare, sub aspect material și funcțional, pârâta a valorificat de două ori aceleași pretinse fapte, aplicând două măsuri de concediere pentru același nucleu factual.

Este irelevant că cele două ordine vizează denumiri diferite ale funcțiilor. Ceea ce interesează, în dreptul muncii, este identitatea conduitei pretins ilicite care a fost reținută de angajator. Dacă aceeași situație de fapt a fost deja folosită pentru a dispune concedierea din funcția de director, aceasta nu mai poate fi reutilizată pentru a justifica o nouă concediere din funcția anterioară de inginer-șef. Acceptarea unei asemenea practici ar lipsi de conținut garanția instituită de art. 206 alin. (4) din Codul muncii și ar permite angajatorului să multiplice sancțiunile prin simpla reformulare a efectelor juridice.

Sub un alt aspect, art. 208 alin. (1) din Codul muncii obligă angajatorul ca, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, să ceară în scris salariatului o explicație privind fapta comisă. De asemenea, art. 210 alin. (1) impune ca ordinul de sancționare să indice în mod obligatoriu temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii. În speță, nu rezultă existența unei proceduri autonome privind pretinsa

imposibilitate a reclamantului de a exercita funcția de inginer-şef. Explicațiile solicitate şi oferite au fost subsumate constatărilor ce au fundamentat Ordinul nr.*****, iar Ordinul nr.***** nu descrie fapte distincte, proprii funcției de inginer-şef, în raport cu care să fi fost asigurate garanțiile procedurale prevăzute de lege.

Mai mult, ordinul contestat nu satisface exigența de individualizare a faptelor. El operează prin generalizări şi aprecieri evaluative, fără a stabili în mod precis care obligații concrete, specifice fişei postului de inginer-şef, ar fi fost încălcate, la ce dată, în ce împrejurări şi care este legătura cauzală directă între acea conduită şi măsura extremă a concedierii. În lipsa unei asemenea individualizări, ordinul nu întrunește standardul de claritate şi previzibilitate impus de art. 210 Codul muncii.

În conformitate cu art. 89 alin. (2) din Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile eliberării din serviciu a salariatului. Aşadar, sarcina probei nu aparține reclamantului, ci pârâtei. Nu este suficientă invocarea unei note de revizie cu un volum considerabil şi a unor formule concluzive preluate din aceasta. Angajatorul trebuie să demonstreze cu probe concludente şi nemijlocit relevante, atât existența faptelor concrete imputate, cât și încadrarea lor într-un temei legal clar de concediere, precum şi respectarea procedurii prevăzute de lege.

Totodată, art. 89 alin. (1) şi art. 90 din Codul muncii prevăd dreptul salariatului concediat nelegitim de a fi restabilit la locul de muncă şi de a primi despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată, precum şi compensarea cheltuielilor legate de contestarea concedierii și, după caz, a prejudiciului moral. În temeiul art. 356 din Codul muncii, hotărârea privind restabilirea drepturilor salariatului urmează a fi executată imediat.

Relevant este şi faptul că, prin Ordinul nr. ***** din 06.08.2024, contractul individual de muncă al reclamantului aferent funcției de inginer-şef a fost suspendat pe perioada exercitării funcției de director. Astfel, pretinsele abateri constatate de pârâtă sunt legate, în esență, de perioada în care reclamantul a exercitat atribuțiile funcției de director. Prin urmare, ele nu pot fi transferate în mod automat și nediferențiat asupra raportului juridic aferent funcției de inginer-şef, fără o analiză separată, fără constatări distincte şi fără o procedură proprie.

În jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, cerința existenței unor garanții efective împotriva arbitrariului în litigiile privind încetarea raporturilor de serviciu este ferm consolidată. Astfel, în cauza Vilho Eskelinen şi alții c. Finlandei (Marea Cameră, hotărârea din 19 aprilie 2007, cererea nr. 63235/00), Curtea a statuat că litigiile de muncă ale persoanelor încadrate în sectorul public intră, ca regulă, în sfera garanțiilor art. 6 § 1 din Convenție, cu excepția unor situații strict delimitate. Această hotărâre confirmă că şi în raporturile de muncă din sectorul public controlul judecătoresc trebuie să fie real şi efectiv.

În cauza Oleksandr Volkov c. Ucrainei (hotărârea din 9 ianuarie 2013, cererea nr. 21722/11), Curtea a reținut că procedurile care duc la îndepărtarea unei persoane dintr-o funcție profesională trebuie să fie însoțite de garanții suficiente de legalitate, imparțialitate, previzibilitate și control efectiv, tocmai pentru a preveni arbitrariul autorităților. Chiar dacă speța privea statutul unui judecător, principiul desprins din această hotărâre este pe deplin relevant în prezenta cauză: atunci când o autoritate publică dispune încetarea portului de muncă pe motive care afectează grav reputația profesională şi cariera persoanei, controlul instanței nu poate fi unul formal.

De asemenea, în cauza Denisov c. Ucrainei (Marea Cameră, hotărârea din 25 septembrie 2018, cererea nr. 76639/11), Curtea a accentuat importanța caracterului suficient și efectiv al controlului judiciar în cauzele ce privesc înlăturarea din funcții publice sau quasi-publice, mai ales atunci când măsura produce consecințe serioase asupra statutului profesional şi vieții private a persoanei. În prezenta cauză, ordinul contestat nu doar a încetat raportul individual de muncă al reclamantului, ci a proiectat asupra sa o concluzie generală de neaptitudine şi „imposibilitate de menținere în funcție", fără o probă distinctă şi fără o fundamentare juridică autonomă.

Prin urmare, interpretarea şi aplicarea normelor naţionale trebuie realizate în sensul protejării efective a salariatului împotriva arbitrariului, a dublei sancţionări şi a concedierii întemeiate pe formule generale, insuficient probate. Orice soluție contrară ar lipsi de eficiență garanțiile stabilite de Codul muncii şi de art. 43 din Constituție.

Solicită reclamantul în cererea de chemare în judecată: declararea nelegalității şi anularea Ordinului Agenției „Moldsilva" nr.***** din 20.03.2026, prin care Dumitru Maştaler a fost concediat din funcția de inginer-şef în silvicultură;

- Restabilirea reclamantului Dumitru Maştaler în funcția de inginer-şef în silvicultură în cadrul Î.S. „Întreprinderea pentru silvicultură Chişinău", începând cu data de 23.03.2026;

- Încasarea din contul pârâtei în beneficiul reclamantului a salariului mediu pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, calculată din 23.03.2026 și până la restabilirea efectivă la locul de muncă;

- Încasarea cheltuielilor de asistență juridică şi a altor cheltuieli de judecată, potrivit actelor confirmative ce vor fi prezentate instanței.

În ședința de judecată reclamantul Maștaler Dumitru a susținut integral cererea de chemare în judecată.

Reprezentantul pârâtei Agenția „Moldsilva" în şedinţa de judecată nu a recunoscut acțiunea și a solicitat respingerea acesteia, pe următoarele motive de drept și de fapt.

Indică că, la 05 august Maştaler Dumitru a fost angajat în calitate de inginer şef în silvicultură în cadrul Î.S. "Întreprinderea pentru Silvicultură Chişinău". Ulterior, la 06 aprilie 2024, ultimul a fost numit temporar în funcția de director al aceleiași întreprinderi, pe perioada suspendării contractului individual de muncă al directorului titular.

Ulterior, în legătură cu modificarea efectivului-limită de personal, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu nr. 560 din 31 iulie 2020 cu privire la modificarea unor hotărâri ale Guvernului, cu incidența de modificare a Regulamentului privind organizarea şi funcționarea Agenției "Moldsilva" structurii şi efectivului-limită ale aparatului central al acesteia aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 150/2010, intrată în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial cu nr. 199-204 la art. 699 din 07 august 2020, şi anume pct. 6 care prevede că, Directorul Agenției "Moldsilva" numește, eliberează din funcție, încheie, modifică, suspendă, reziliază contractele de muncă cu personalul entităților din subordine.

În conformitate, potrivit pct. 12, sub. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 150 din 02 martie 2010, privind aprobarea Regulamentului privind organizarea şi funcționarea Agenției "Moldsilva", structura şi efectivul limită ale aparatului central al acesteia, este indicată expres lista personalului entităților din subordine cu care directorul Agenției "Moldsilva" are competență de modificare a raporturilor de serviciu şi anume:

în întreprinderile de stat:

a) directorul (selectat în baza concursului public);

b) directorul adjunct;

c) contabilul-şef;

d) inginerul-şef;

e) inginerul silvic-şef;

f) şefii de ocoale silvice.

Astfel, conform prevederilor referitor la cadrul legal de activitate al Agenției "Moldsilva", la art. 6 din Regulamentul enunțat supra, este indicat expres că Agenția își desfășoară activitatea în conformitate cu Constituția Republicii Moldova şi cu legislația în vigoare, hotărârile Parlamentului, cu decretele Președintelui Republicii Moldova, ordonanțele, hotărârile si dispozițiile Guvernului, cu alte acte normative, cu tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte şi cu prevederile prezentului Regulament.

Conform cap. II art. 7 din același Regulament prevede că, misiunea Agenției constă în realizarea prerogativelor constituționale ale Guvernului privind elaborarea, promovarea și implementarea politicii de stat în domeniile silviculturii şi cinegeticii, racordate la tendințele internaționale de dezvoltare social-economice, dezvoltarea durabilă a sectoarelor forestier şi cinegetic, protecția, paza pădurilor şi

faunei, menținerea şi conservarea biodiversității, formarea profesională şi asigurarea accesului la educație ecologică şi forestieră.

În baza Ordinului Agenției „Moldsilva" nr. 18 din 04.02.2026 privind efectuarea reviziei complexe în cadrul Î.S. „Întreprinderea pentru silvicultură Chişinău" pentru perioada 01.01.2025-31.12.2025, având în vedere Nota informativă/Raportul de revizie complexă nr. AM 01/01-798 din 04.03.2026, întocmită de Comisia de revizie, prin care au fost constatate multiple abateri de la legislația silvică, financiar-contabilă, fiscală şi de la actele administrative ale Fondatorului, manifestate prin: nerespectarea cadrului normativ privind organizarea şi evidența lucrărilor silvice; neasigurarea evidenței corespunzătoare a masei lemnoase şi a documentelor aferente exploatării forestiere; încălcarea legislației contabile şi fiscale; deficiențe grave în gestionarea resurselor materiale şi financiare ale întreprinderii; administrarea defectuoasă a combustibilului și a stocurilor; admiterea unor abateri în procedurile de achiziții și contractarea serviciilor; gestionarea ineficientă a activității economico-financiare a întreprinderii, soldată cu pierderi financiare consecutive în anii 2024-2025, fapte ce denotă organizarea defectuoasă a sistemului de control intern şi neîndeplinirea obligațiilor manageriale ale administratorului a fost emis Ordinul nr.***** din 20 martie 2026 prin care i-a fost aplicat dlui Maştaler Dumitru sancțiunea disciplinară sub formă de concediere din funcția de director al Î.S. „Întreprinderea pentru silvicultură Chişinău”.

Tot la 20 martie 2026, a fost emis Ordinul nr.***** prin care dl Maştaler Dumitru a fost concediat din funcția de inginer-şef în silvicultură, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii.

Este de menționat că, ordinul menționat supra conține expunerea detaliată a circumstanțelor de fapt, actele care au stat la baza emiterii acestuia, încălcările constatate, atribuţiile reclamantului şi normele legale aplicabile, fiind întrunite cerințele de motivare ale actului individual.

Aşadar, directorul Agenției "Moldsilva" nu a aplicat în mod autonom art. 86 alin. (1) lit. 2) din Codul muncii, ci în coroborare cu Regulamentul Agenției; Codul Silvic; atribuțiile prevăzute de instrucțiunea de funcție; raportul de revizie şi actele administrative aferente.

Subsidiar, conform Instrucțiunii de funcție a inginerului-şef, acesta urmează să dețină următoarele responsabilități/atribuții:

a) Inginerul șef în silvicultură este persoană responsabilă, care asigură activitatea tehnică și operativă a personalului, dirijează lucrările de pază şi dezvoltare a fondului forestier şi cinegetic;

b) Organizează îndeplinirea planurilor şi sarcinilor lucrărilor la compartimentul "Fond forestier şi regenerarea pădurii, activitatea auxiliară,

protecția pădurilor de incendii, contravenții silvice, combaterea de boli și dăunători";

c) Elaborează şi aplică măsuri ce țin de ridicarea productivității și compoziției structurii fondului forestier. Determină perspectivele de dezvoltare a întreprinderii şi direcțiile de înzestrare tehnică a producerii silvice în conformitate cu cerințele progresului tehnico-științific și accelerarea ritmului de creștere a productivității muncii;

d) Contribuie la folosirea rațională a fondului forestier în vederea satisfacerii necesităților economiei naționale şi populației cu material lemnos;

e) Organizează transmiterea şi primirea terenurilor forestiere, executarea lucrărilor de regenerare şi agro-ameliorare a pădurii, crearea unei baze semincere stabile prin metode de selecție;

f) Organizează controlul îndeplinirii lucrărilor de delimitare a parchetelor destinate tăierilor de produse principale şi secundare, exploatarea parchetelor, eliberarea lemnului pe picior, profilaxia anti-incendiară a pădurii, paza pădurilor de incendii, tăieri ilicite şi alte infracțiuni, protecția lor de boli şi dăunători, respectarea regulilor de recoltare a fânului, păşunat şi altor tipuri de folosințe ale fondului forestier.

g) Aplică în producere realizările progresului tehnico-științific în domeniul protecției pădurilor de incendii, precum şi supraveghează respectarea în subdiviziuni a instrucțiunilor tehnice, regulilor şi altor directive în domeniul pazei pădurilor. Asigură întocmirea documentației, evidenței de stat a pădurilor, Cadastrului Silvic de Stat;

h) Controlează starea disciplinei de muncă și de producere în subdiviziunile întreprinderii;

i) Organizează evidența și întocmirea dărilor de seamă trimestriale pe compartimentul de care este responsabil, precum şi prezentarea lor în organele respective;

j) În perioada aflării directorului întreprinderii în concediu (anual, suplimentar, medical), deplasare, inginerul-şef în silvicultură îndeplinește funcțiile acestuia;

k) Cere în modul stabilit de la persoanele responsabile din cadrul aparatului de conducere şi subdiviziuni îndeplinirea obligațiilor funcționale și informația necesară despre activitatea lor, respectarea strictă a disciplinei de muncă şi de executare;

l) Inginerul-şef în silvicultură poartă responsabilitate personală pentru activitatea salariaților din subordine și îndeplinirea în termenii prevăzuți a sarcinilor directorului întreprinderii şi Fondatorului;

m) Poartă răspundere personală de activitatea şi îndeplinirea planurilor de dezvoltare şi exploatare a fondurilor forestier şi cinegetic;

n) Este obligat să informeze Fondatorul, conducerea întreprinderii despre problemele și activitatea personalului întreprinderii

o) Inginerul-şef în silvicultură este responsabil de respectarea legislației privind protecția muncii şi normelor tehnicii securității în activitatea colectivului de muncă a întreprinderii.

Este de menționat că, Ordinul nr.***** din 20 martie 2026 stabilește expres incompatibilitatea reclamantului cu exercitarea funcției de conducere ca urmare a încălcărilor constatate şi a prejudicierii intereselor întreprinderii.

Subsidiar, atât funcția de administrator cât și funcția de inginer-şef în silvicultură sunt funcții de conducere pe care Maștaler Dumitru le-a ocupat în cadrul aceleiași întreprinderi. Funcțiile date presupun un standard ridicat de diligentă și loialitate, iar încălcările constatate au compromis raportul de încredere indispensabil continuării activității. Deci, ultimul avea obligații sporite de integritate, control și gestionare a patrimoniului forestier și financiar.

Articolul 55 alin. (1) din Codul Silvic nr. 69/2024 prevede expres sarcinile personalului silvic şi anume: prevenirea, depistarea şi suprimarea încălcării legislației silvice şi cinegetice; organizarea şi efectuarea nemijlocită a pazei fondurilor forestier şi cinegetic; intentarea acțiunilor în justiție pentru repararea prejudiciului cauzat fondurilor forestier şi cinegetic; folosirea rațională a resurselor silvice şi cinegetice.

Iar, potrivit articolului 338 din Codul muncii sunt stipulate cazurile de răspundere materială deplină a salariatului şi anume:

(1) Salariatul poartă răspundere materială în mărimea deplină a prejudiciului material cauzat din vina lui angajatorului în cazurile când:

a) între salariat şi angajator a fost încheiat un contract de răspundere materială deplină pentru neasigurarea integrității bunurilor şi altor valori care i-au fost transmise pentru păstrare sau în alte scopuri (art.339);

b) salariatul a primit bunurile şi alte valori spre decontare în baza unei procuri unice sau în baza altor documente unice;

c) prejudiciul a fost cauzat în urma acțiunilor sale culpabile intenționate, stabilite prin hotărâre judecătorească;

d) prejudiciul a fost cauzat de un salariat aflat în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 It. k):

e) prejudiciul a fost cauzat prin lipsă, distrugere sau deteriorare intenționată a materialelor, semifabricatelor, produselor (producției), inclusiv în timpul fabricării lor, precum şi a instrumentelor, aparatelor de măsurat, tehnicii de calcul, echipamentului de protecție și a altor obiecte pe care unitatea le-a eliberat salariatului în folosință;

f) în conformitate cu legislația în vigoare, salariatului îi revine răspunderea materială deplină pentru prejudiciul cauzat angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de muncă;

g) prejudiciul a fost cauzat în afara exercițiului funcțiunii.

(2) Conducătorii unităţilor şi adjuncţii lor, şefii serviciilor contabile, contabilii-sefi, şefii de subdiviziuni şi adjuncţii lor poartă răspundere materială în mărimea prejudiciului cauzat din vina lor dacă acesta este rezultatul:

a) consumului ilicit de valori materiale şi mijloace băneşti;

b) irosirii (folosirii nejustificate) a investiţiilor, creditelor, granturilor, împrumuturilor acordate unității;

c) ţinerii incorecte a evidenței contabile sau al păstrării incorecte a valorilor materiale şi a mijloacelor băneşti;

d) altor circumstanţe, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare.

Astfel, odată cu emiterea ordinului nr.***** din 20 martie 2026, angajatorul a luat decizia de a-l concedia pe Maștaler Dumitru din funcția de inginer-șef în silvicultură în temeiul art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii, deoarece angajatorul nu poate fi obligat să mențină într-o funcție de conducere o persoana în privința căreia au fost constatate încălcări grave ce au afectat patrimoniul, managementul şi interesele entității publice.

Audiind explicațiile părților, studiind materialele cauzei în raport cu argumentele părţilor litigante, instanța de judecată consideră că, acțiunea reclamantului Maștaler Dumitru este întemeiată și urmează să fie admisă parțial, reieșind din următoarele considerente.

În conformitate cu prevederile art. 240 alin. (1) şi (3) din Codul de procedură civilă, *la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii. Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.*

Conform prevederilor art. 118 alin. (1) 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.* Totodată, prevederile art. 122 alin. (1) din Codul de procedură civilă stabilesc că*, circumstanţele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probaţiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante.*

Conform prevederilor art. 121 din Codul de procedură civilă, *instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului*, iar conform prevederilor art. 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, *instanţa*

judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

Reieșind din materialele cauzei, la data de 28 aprilie 2023, reclamantul Maștaler Dumitru a fost angajat în funcția de inginer-șef interimar în silvicultură, în temeiul contractului individual de muncă nr. 5 (f.d.28-31).

Potrivit ordinului Agenției „Moldsilva" nr. ***** din *****, s-a numit Maştaler Dumitru, inginer şef în silvicultură, Î.S. Întreprinderea pentru silvicultură *****, în funcția de director al Î.S. Întreprinderea pentru silvicultură Chişinău, pe termen determinat perioada suspendării Contractului individual de muncă al dlui Chicu Victor, începând cu 06.08.2024. Totodată, s-a suspendat contractul individual de muncă a lui Maştaler Dumitru, din funcția de inginer şef în silvicultură, pe perioada ocupării funcției temporar vacante de director al Î.S. Întreprinderea pentru silvicultură Chişinău (f.d.32).

Prin ordinul Agenției „Moldsilva" nr.***** din 20 martie 2026 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare administratorului Î.S. „Întreprinderea pentru silvicultură Chișinău", s-a dispus: *„În temeiul art. 10 alin. (1) lit. d), art. 201, art. 206 alin. (1) lit. d), art. 207, art. 209 şi art. 210 din Codul muncii al Republicii Moldova, precum şi al art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii al Republicii Moldova, în baza constatărilor expuse în Nota informativă/Raportul de revizie complexă nr. AM 01/01-798 din 04.03.2026, întocmită de Comisia de revizie instituită prin Ordinul Agenției „Moldsilva" nr. 18 din 04.02.2026, ținând cont de explicațiile prezentate de dl Maştaler Dumitru, director al Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Chişinău", înregistrate la Agenția „Moldsilva" cu nr. AM 01/01-893 din 12.03.2026, care nu înlătură abaterile constatate, dlui Maştaler Dumitru i se aplică sancțiunea disciplinară sub formă de „concediere", pentru încălcarea gravă a obligațiilor de serviciu prevăzute în Contractul individual de muncă nr. 52 din 06.08.2024 şi Acordul suplimentar nr. 16 din 17.01.2025, manifestată prin: neexecutarea actelor administrative ale Fondatorului; organizarea defectuoasă a sistemului de control intern; încălcarea legislației silvice, financiar-contabile, fiscale şi a legislației privind achizițiile publice; gestionarea ineficientă a patrimoniului public şi a resurselor financiare ale întreprinderii; înregistrarea pierderilor financiare consecutive în activitatea întreprinderii; admiterea unor deficiențe grave în evidența şi gestionarea masei lemnoase; administrarea defectuoasă a resurselor materiale şi financiare ale întreprinderii. Aceste fapte constituie abateri disciplinare grave incompatibile cu exercitarea funcției de administrator al întreprinderii de stat.*

2. La data 23.03.2026 dl Dumitru Maştaler, revine în funcția deținută până la transfer, inginer-şef în silvicultură al Întreprinderii de Stat „Întreprinderea pentru Silvicultură Chişinău"..." (f.d.9-17).

La fel prin ordinul Agenției „Moldsilva” nr.***** din 20 martie 2026 cu privire la personal, s-a dispus: *„Se concediază al Maştaler Dumitru din funcția de inginer-şef în silvicultură, din 23.03.2026, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul Muncii.*

2. Prezentul ordin se întemeiază pe imposibilitatea menținerii în funcție a persoanei care, prin actele sale de gestiune, a prejudiciat interesele statului şi ale entității, fapt ce atrage pierderea dreptului de a exercita funcții de conducere...” (f.d.18-20).

Inițial instanța de judecată va reține că potrivit 354 lit. c), d) și h) din Codul muncii, *se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.*

Potrivit art. 16 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova, *toţi cetăţenii Republicii Moldova sunt egali în faţa legii şi a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.*

Potrivit, art. 43 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova, *orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecția împotriva şomajului.*

În corespundere cu art. 5 lit. a), b[1]), e)-f[1]), k), m)-o) din Codul 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, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei;

b[1]) interzicerea discriminării, a violenței şi a hărțuirii de orice natură în cadrul raporturilor de muncă;

e) egalitatea în drepturi şi în posibilităţi a salariaţilor;

f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală şi echitabilă a salariului care ar asigura o existenţă decentă salariatului şi familiei lui;

f[1]) remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală;

k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă;

m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor şi libertăţilor sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere şi control, a organelor de jurisdicţie a muncii;

n) asigurarea dreptului la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, precum şi a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

o) obligaţia părţilor la contractele colective şi individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului şi, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligaţiilor faţă de salariaţi, respectarea legislaţiei muncii şi a altor acte ce conţin norme ale dreptului muncii;

Potrivit art. 8 din Codul muncii, *în cadrul raporturilor de muncă acţionează principiul egalităţii în drepturi a tuturor salariaţilor. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenenţă sau activitate sindicală, precum şi pe alte criterii nelegate de calităţile sale profesionale, este interzisă.*

(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferenţieri, excepţii, preferinţe sau drepturi ale salariaţilor, care sunt determinate de cerinţele specifice unei munci, stabilite de legislaţia în vigoare, sau de grija deosebită a statului faţă de persoanele care necesită o protecţie socială şi juridică sporită.

În continuare în partea ce ține de pretenția reclamantului privind anularea Ordinului Agenției „Moldsilva” cu privire la personal, nr.***** din 20.03.2026, prin care s-a concediat Dumitru Maștaler din funcția de inginer-șef în silvicultură, se va reține următoarele.

Potrivit art. 56 alin. (1) și (3) lit. a) din Codul muncii, *contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat şi angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanţe specifice (susţinerea unui concurs, alegerea în funcţie etc.).*

(3) Contractul individual de muncă se semnează de către părţi: fie cu semnătură olografă – în două exemplare, dintre care un exemplar se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.

Potrivit art. 81 alin.(1) lit. b) din Codul muncii, *contractul individual de muncă poate înceta la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).*

Iar, potrivit art. 86 alin.(1) lit. z) 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: pentru alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative.*

Potrivit art. 89 alin. (2) din Codul muncii, *la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.*

În corespunde cu 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, dacă este elaborat şi aprobat de angajator.*

Potrivit art. 209 alin. (1) lit. d), alin.(4) și (5) din Codul muncii, *pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit. g)-r).*

(4) Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancţiune.

(5) La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Totodată potrivit pct. 12 subpct.6 lit. d) din Regulamentul privind organizarea şi funcţionarea Agenţiei „Moldsilva", structurii şi efectivului-limită ale aparatului central al acesteia aprobat prin Hotărârea Guvernului Nr. 150 din 02.03.2010, *directorul: numeşte, eliberează din funcţie, încheie, modifică, suspendă, reziliază contractele de muncă cu personalul entităţilor din subordine, după cum urmează: în întreprinderile de stat: inginerul-şef.*

Din coroborarea prevederilor citate *supra* cu circumstanțele de fapt stabilite în prezenta cauză, instanța constată că Ordinul Agenției „Moldsilva" nr.***** din 20 martie 2026, prin care reclamantul Maștaler Dumitru a fost concediat din funcția de inginer-șef în silvicultură, urmează a fi anulat, întrucât pârâta nu a demonstrat existența unui temei legal și factual suficient pentru încetarea raportului individual de muncă aferent acestei funcții, din următoarele considerente.

Instanța reține că, prin Ordinul Agenției „Moldsilva" nr. ***** din *****, reclamantul Maștaler Dumitru a fost numit temporar în funcția de director al Î.S. „Întreprinderea pentru silvicultură Chișinău", pe perioada suspendării contractului individual de muncă al directorului titular. Totodată, prin același ordin, contractul individual de muncă al reclamantului aferent funcției de inginer-șef în silvicultură a fost suspendat pentru perioada exercitării temporare a funcției de director. Prin urmare, pe durata exercitării funcției de director, reclamantul nu a exercitat în mod

curent atribuțiile aferente funcției de inginer-șef, raportul de muncă corespunzător acestei funcții fiind suspendat.

În continuare, instanța constată că, prin Ordinul Agenției „Moldsilva” nr.***** din 20 martie 2026, reclamantului i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere din funcția de director al Î.S. „Întreprinderea pentru silvicultură Chișinău”, în legătură cu încălcările constatate în cadrul reviziei complexe efectuate pentru perioada 1 ianuarie 2025 – 31 decembrie 2025. Potrivit conținutului acestui ordin, abaterile imputate au vizat, în principal, neexecutarea actelor administrative ale Fondatorului, organizarea defectuoasă a sistemului de control intern, încălcarea legislației silvice, financiar-contabile, fiscale și a celei privind achizițiile publice, gestionarea ineficientă a patrimoniului public și a resurselor financiare, precum și deficiențele în evidența și gestionarea masei lemnoase.

Ulterior, în aceeași zi, pârâta a emis Ordinul nr.*****, prin care a dispus concedierea reclamantului și din funcția de inginer-șef în silvicultură, începând cu data de 23 martie 2026, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii. Pentru justificarea acestei măsuri, angajatorul a invocat aceleași constatări rezultate din raportul de revizie complexă, atribuțiile generale ale inginerului-șef, precum și imposibilitatea menținerii reclamantului într-o funcție de conducere, pe motiv că acțiunile sale de gestiune ar fi prejudiciat interesele statului și ale întreprinderii.

În acest context, instanța subliniază că dreptul angajatorului de a organiza activitatea unității și de a adopta măsuri pentru asigurarea respectării disciplinei muncii nu este unul discreționar, ci trebuie exercitat cu respectarea strictă a dispozițiilor legale care reglementează încetarea raporturilor individuale de muncă. În special, atunci când dispune concedierea unui salariat, angajatorul este obligat să indice și să demonstreze existența unui temei legal concret, precum și întrunirea condițiilor de fapt care justifică aplicarea acestuia.

Or, potrivit art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii, concedierea este admisă pentru alte motive prevăzute de Codul muncii și de alte acte legislative. Prin urmare, aplicarea acestei dispoziții presupune identificarea unei norme legale care să prevadă motivul concret de concediere și demonstrarea faptului că situația salariatului se încadrează în ipoteza normei respective. Simpla trimitere la această dispoziție, însoțită de invocarea unor deficiențe manageriale ori a unor aprecieri privind pierderea încrederii în salariat, nu este suficientă, în lipsa demonstrării condițiilor legale care permit încetarea raportului individual de muncă.

Instanța observă că Ordinul nr.***** nu individualizează în mod distinct acțiunile sau inacțiunile reclamantului care ar fi fost săvârșite în exercitarea funcției de inginer-șef și care ar justifica încetarea raportului de muncă aferent acestei funcții. Dimpotrivă, motivarea ordinului face trimitere la încălcările constatate în perioada exercitării funcției de administrator al întreprinderii și la

concluziile raportului de revizie complexă, fără a delimita în mod clar obligațiile încălcate în legătură cu funcția de inginer-șef, împrejurările concrete ale pretinselor încălcări și legătura acestora cu măsura concedierii.

Instanța nu neagă importanța atribuțiilor pe care inginerul-șef în silvicultură le deține în cadrul unei întreprinderi silvice, inclusiv în ceea ce privește organizarea lucrărilor de pază și dezvoltare a fondului forestier, evidența masei lemnoase, respectarea disciplinei de muncă și îndeplinirea sarcinilor stabilite de conducerea întreprinderii și de Fondator. Aceste responsabilități presupun un nivel ridicat de diligență profesională și respectarea legislației aplicabile. Cu toate acestea, enumerarea atribuțiilor prevăzute în instrucțiunea de funcție nu demonstrează, că reclamantul a încălcat în mod concret obligațiile aferente funcției de inginer-șef și nici că sunt întrunite condițiile legale pentru concedierea sa din această funcție.

Mai mult, instanța reține că raportul de revizie complexă a vizat activitatea întreprinderii în perioada 2025, când reclamantul exercita funcția de director, iar contractul său individual de muncă aferent funcției de inginer-șef era suspendat. În aceste condiții, constatările referitoare la administrarea patrimoniului, organizarea controlului intern, gestionarea resurselor financiare și îndeplinirea obligațiilor manageriale pot fi examinate în raport cu atribuțiile funcției efectiv exercitate în perioada respectivă, însă nu pot fi atribuite automat funcției de inginer-șef fără stabilirea unei legături concrete între faptele imputate și obligațiile specifice acestei funcții.

Prin urmare, instanța apreciază că pârâta trebuia să demonstreze nu doar existența unor deficiențe în activitatea întreprinderii, ci și temeiul juridic distinct în baza căruia acestea puteau justifica încetarea raportului individual de muncă al reclamantului în calitate de inginer-șef. Or, din conținutul ordinului contestat nu rezultă o asemenea delimitare, motivarea fiind întemeiată, în esență, pe concluziile referitoare la activitatea reclamantului în funcția de director și pe aprecierea generală că acesta nu mai prezintă garanțiile necesare pentru exercitarea unei funcții de conducere.

În aceeași ordine de idei, instanța constată că susținerea pârâtei potrivit căreia funcțiile de director și de inginer-șef presupun standarde sporite de diligență, loialitate și responsabilitate nu este, în sine, lipsită de temei. Totuși, caracterul de conducere al ambelor funcții nu înlătură obligația angajatorului de a respecta regimul juridic distinct al fiecărui raport individual de muncă și de a justifica legal măsura dispusă în privința fiecăruia. Împrejurarea că reclamantul a fost concediat din funcția de director nu constituie un temei suficient pentru încetarea unui alt raport individual de muncă, aferent unei funcții distincte, în lipsa unei dispoziții legale aplicabile și a demonstrării condițiilor acesteia.

De asemenea, instanța reține că Ordinul nr.***** se întemeiază pe ideea imposibilității menținerii reclamantului într-o funcție de conducere, ca urmare a

pretinsei prejudicieri a intereselor statului și ale întreprinderii. O asemenea concluzie reprezintă însă o apreciere a angajatorului care trebuie să se sprijine pe circumstanțe obiective, probate și încadrate în normele legale aplicabile. Riscul unor eventuale încălcări viitoare ori aprecierea că salariatul nu mai corespunde standardelor de integritate profesională nu pot substitui demonstrarea condițiilor concrete prevăzute de lege pentru încetarea raportului individual de muncă.

În același timp, invocarea în ordinul contestat a prevederilor art. 55 alin. (1) din Codul silvic nr. 69/2024, referitoare la sarcinile personalului silvic, confirmă importanța prevenirii și depistării încălcărilor legislației silvice, a organizării pazei fondului forestier și a folosirii raționale a resurselor silvice. Totuși, aceste dispoziții stabilesc obligații profesionale generale și nu pot fi interpretate, în absența unei alte norme aplicabile, ca instituind automat pierderea dreptului de a exercita o funcție de conducere în cazul în care angajatorul constată deficiențe în activitatea întreprinderii.

Nici invocarea art. 338 din Codul muncii, care reglementează cazurile de răspundere materială deplină a salariatului, nu este de natură să justifice legalitatea ordinului contestat. Răspunderea materială și încetarea raportului individual de muncă reprezintă instituții juridice distincte, fiecare având condiții proprii de aplicare. Prin urmare, existența unor eventuale prejudicii materiale trebuie stabilită în condițiile legii, fără ca simpla trimitere la normele privind răspunderea materială să suplinească demonstrarea temeiului legal al concedierii din funcția de inginer-șef.

În ceea ce privește principiul interdicției aplicării mai multor sancțiuni pentru aceeași abatere disciplinară, instanța reține că art. 209 alin. (4) din Codul muncii consacră regula potrivit căreia pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune. În speță, prin Ordinul nr.***** din 20 martie 2026, reclamantului i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere din funcția de director, pentru încălcările descrise în raportul de revizie complexă. Ulterior, prin Ordinul nr.***** din aceeași dată, același ansamblu de constatări a fost invocat pentru a justifica încetarea raportului de muncă aferent funcției de inginer-șef.

Instanța observă că simpla existență a două raporturi de muncă aferente unor funcții diferite nu conduce, în mod automat, la concluzia că orice măsură dispusă în privința acestora constituie o dublă sancționare. Totuși, în circumstanțele prezentei cauze, pârâta nu a demonstrat existența unor fapte distincte, imputabile reclamantului în raport cu funcția de inginer-șef, care să justifice măsura dispusă prin Ordinul nr.*****. În aceste condiții, utilizarea acelorași constatări, deja valorificate la aplicarea sancțiunii disciplinare prin Ordinul nr.*****, fără individualizarea unei justificări juridice și factuale distincte pentru încetarea

raportului de muncă aferent funcției de inginer-șef, susține concluzia privind caracterul neîntemeiat al ordinului contestat.

Instanța mai reține că, potrivit art. 89 alin. (2) din Codul muncii, sarcina dovedirii legalității concedierii și a temeiurilor eliberării salariatului din serviciu revine angajatorului. Prin urmare, Agenția „Moldsilva" trebuia să prezinte probe care să permită verificarea atât a circumstanțelor de fapt invocate, cât și a încadrării acestora în temeiul legal al concedierii. Or, expunerea atribuțiilor funcției, reproducerea concluziilor raportului de revizie și formularea unor aprecieri generale cu privire la integritatea profesională a reclamantului nu sunt suficiente, în circumstanțele cauzei, pentru a demonstra legalitatea încetării raportului individual de muncă în funcția de inginer-șef.

În consecință, instanța ajunge la concluzia că pârâta nu și-a îndeplinit obligația de a demonstra legalitatea Ordinului nr.***** din 20 martie 2026. În lipsa individualizării unor fapte concrete, distincte și relevante pentru funcția de inginer-șef, precum și a demonstrării existenței unui temei legal aplicabil care să justifice încetarea raportului de muncă, ordinul contestat nu poate fi menținut.

Prin urmare, pretenția reclamantului privind anularea Ordinului Agenției „Moldsilva" nr.***** din 20 martie 2026, prin care acesta a fost concediat din funcția de inginer-șef în silvicultură, este întemeiată și urmează a fi admisă.

În ceea ce privește pretenția privind restabilirea reclamantului Dumitru Maştaler în funcția de inginer-şef în silvicultură în cadrul Î.S. „Întreprinderea pentru silvicultură *****", începând cu data de 23.03.2026, instanța reține că anularea ordinului de concediere, ca act prin care a fost încetat raportul individual de muncă, atrage necesitatea restabilirii situației juridice anterioare emiterii acestuia.

Potrivit art. 89 alin. (1) și (3) din Codul muncii, *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.*

(3) Imediat după pronunțarea hotărârii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

În speță, întrucât concedierea reclamantului din funcția de inginer-șef a fost dispusă printr-un ordin ilegal, se impune restabilirea acestuia în funcția deținută anterior, în cadrul Î.S. „Întreprinderea pentru silvicultură Chișinău".

Astfel, instanța va dispune restabilirea lui Maștaler Dumitru în funcția de inginer-șef în silvicultură în cadrul Î.S. „Întreprinderea pentru silvicultură Chișinău",

În partea ce ține de solicitarea reclamantului privind restabilirea în funcție începând cu data de 23 martie 2026, instanța reține că aceasta nu poate fi admisă în forma solicitată.

Or, potrivit art. 89 alin. (3) din Codul muncii, imediat după pronunțarea hotărârii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului în termenul prevăzut de lege. Din conținutul normei citate rezultă că restabilirea efectivă a salariatului în funcția deținută anterior se realizează prin emiterea ordinului corespunzător de către angajator, în executarea hotărârii judecătorești.

Astfel, instanța face distincție între data de la care ordinul de concediere a produs efecte juridice și data restabilirii efective a salariatului în funcția deținută anterior. Deși anularea ordinului de concediere înlătură temeiul juridic al încetării raportului individual de muncă, acest fapt nu justifică, dispunerea restabilirii efective în funcție cu efect retroactiv, începând cu data de 23 martie 2026.

Referitor la pretenția privind încasarea din contul pârâtei în beneficiul reclamantului a salariului mediu pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, calculată din 23.03.2026 și până la restabilirea efectivă la locul de muncă, instanța reține că, potrivit art. 90 alin. (1), (2) lit. a) și b) din Codul muncii, *în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.*

(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.).

În continuare potrivit art. 327 alin. (1) din Codul muncii, *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.*

Potrivit art. 328 din Codul muncii, *partea contractului individual de muncă repară prejudiciul material pe care l-a cauzat celeilalte părţi în urma acţiunii sau inacţiunii sale ilegale şi culpabile, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.*

(2) Fiecare parte a contractului este obligată să dovedească cuantumul prejudiciului material care i-a fost cauzat.

În corespundere cu art. 329 alin. (1) din Codul muncii, *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.*

Iar, potrivit art. 330 alin. (1) lit. b) din același act normativ*, 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 în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a)*

Astfel*,* repararea prejudiciului material presupune, în condițiile legii, inclusiv achitarea salariului mediu pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă.

Întrucât încetarea raportului individual de muncă al reclamantului în funcția de inginer-șef a fost dispusă ilegal, iar această măsură l-a lipsit de posibilitatea de a exercita funcția și de a beneficia de remunerația aferentă, reclamantul este îndreptățit la repararea prejudiciului material sub forma salariului mediu pentru perioada absenței forțate de la muncă. Prin urmare, se impune încasarea din contul Agenției „Moldsilva" în beneficiul lui Maștaler Dumitru a salariului mediu pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, calculată începând cu data de 23 martie 2026 și până la restabilirea efectivă la locul de muncă.

În continuare referitor la pretențiile reclamantului privind încasarea cheltuielilor de asistență juridică şi a altor cheltuieli de judecată, instanța reține următoarele.

Potrivit art. 82 Cod de procedură civilă, *cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru şi cheltuielile de judecare a cauzei.*

Iar potrivit art. 94 Cod de procedură civilă, *instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut câştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pârâtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.*

Din aceste considerente, instanța va dispune încasarea din contul Agenției „Moldsilva" în beneficiul lui Dumitru Maștaler a taxei de timbru în sumă de 200 lei, achitată de către ultimul concomitent cu depunerea cererii de chemare în judecată.

În continuare potrivit art. 96 alin. (1)-(1^1) Cod de procedură civilă, *instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut câştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile.*

(1[1]) Cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părţii care a avut câştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

În speță, instanța constată că reclamantul nu a fost reprezentat în proces de un avocat. Prin urmare, având în vedere dispozițiile legale citate, pretenția reclamantului privind compensarea cheltuielilor de asistență juridică urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

În continuare, potrivit art. 98 alin.(1) Cod de procedură civilă, *cheltuielile aferente judecării cauzei, 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 dacă pârâtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată. În acest caz, taxa de timbru se încasează în contul instanţei judecătoreşti de la pârât, dacă pârâtul nu este scutit de plata acesteia.*

Totodată, potrivit pct. 1.1.1 din anexa nr. 2 din Legea taxei de stat nr. 213 din 31.07.2023, se scutesc de taxa de stat în instanțele de judecată: *reclamanții* persoane fizice – în acțiunile privind reintegrarea în serviciu, revendicarea sumelor de retribuire a muncii și alte revendicări legate de raporturile de muncă.

Ținând cont de prevederile legale menționate, instanța de judecată consideră necesar de a încasa din contul Agenției „Moldsilva” în beneficiul statului, taxa de stat în sumă de 250 lei de a cărei plată reclamantul este scutit prin efectul Legii.

În corespundere cu art. 256 alin. (1) lit. d) și alin. (2) Cod de procedură civilă, *urmează a fi executate imediat ordonanţa sau hotărârea judecătorească prin care pârâtul este obligat la plata unui salariu mediu pentru absenţă forţată de la lucru, în cazul reintegrării în serviciu.*

(2) Hotărârea judecătorească privind reintegrarea în serviciu a salariatului concediat sau transferat nelegitim urmează a fi executată imediat.

Având în vedere circumstanțele de fapt constatate, probele administrate și dispozițiile legale incidente, instanța concluzionează că cererea de chemare în judecată înaintată de Dumitru Maștaler împotriva Agenției „Moldsilva” cu participarea intervenientului accesoriu Cebotari Radion cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și încasarea prejudiciului material este întemeiată și urmează a fi admisă parțial.

În conformitate cu art. 94, 98, 238-241, 256 Cod de procedură civilă, instanța de judecată,

hotărăște:

Cererea de chemare în judecată înaintată de Dumitru Maștaler împotriva Agenției „Moldsilva” cu participarea intervenientului accesoriu Cebotari Radion cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și încasarea prejudiciului material, se admite parțial.

Se anulează Ordinul Agenției „Moldsilva” cu privire la personal, nr.***** din 20.03.2026, prin care s-a concediat Dumitru Maștaler din funcția de inginer-șef în silvicultură, ca fiind ilegal.

Se restabilește Dumitru Maștaler în funcția de inginer-șef în silvicultură în cadrul Î.S. „Întreprinderea pentru silvicultură Chișinău”.

Se încasează din contul Agenției „Moldsilva” în beneficiul lui Dumitru Maștaler salariului mediu pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, calculată din 23.03.2026 şi până la restabilirea efectivă la locul de muncă.

Se încasează din contul Agenției „Moldsilva” în beneficiul lui Dumitru Maștaler, taxa de timbru în sumă de 200 (două sute) lei.

În rest, pretențiile reclamantului se resping ca neîntemeiate

Se încasează din contul Agenției „Moldsilva” în beneficiul statului, taxa de stat în sumă de 250 (două sute cincizeci) lei de a cărei plată reclamantul este scutit prin efectul Legii.

Hotărârea judecătorească privind reintegrarea în serviciu a lui Dumitru Maștaler în funcția de inginer-șef în silvicultură în cadrul Î.S. „Întreprinderea pentru silvicultură Chișinău” urmează a fi executată imediat.

Hotărârea, în partea încasării unui salariu mediu, se execută imediat în termen de 15 zile de la pronunțarea hotărârii judecătorești iar după expirarea acestui termen, creditorul poate solicita executarea silită în condiţiile Codului de executare, în rest, hotărârea se execută benevol, în modul stabilit de lege, în termen de 15 zile după ce rămâne definitivă, iar după expirarea acestui termen, creditorul poate solicita executarea silită în condiţiile Codului de executare.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la pronunțarea dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chișinău (sediul Centru).

Președintele ședinței,
Judecător Guzun Corneliu

Copia corespunde originalului