dosar nr. 2-1179/24

H O T Ă R Î R E
în numele legii

21 februarie 2025 or. Anenii Noi

Judecătoria Căușeni, sediul Anenii Noi
în componenţa:
Preşedintele şedinţei, judecătorul – Andrei Mocanu,
grefier – Ecaterina Bargan,

a examinat în şedinţă publică, cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de către Chicu Eugeniu împotriva Judecătoriei Chișinău cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, încasarea penalității pentru neachitarea în termen a salariului și încasarea prejudiciului moral,

a constatat:

Argumentele participanţilor la proces:

La data de 10 iulie 2024, Chicu Eugeniu s-a adresat cu cerere de chemare în judecată împotriva Judecătoriei Chișinău cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, încasarea penalității pentru neachitarea în termen a salariului și încasarea prejudiciului moral.

La data de 15 noiembrie 2024, cererea de chemare în judecată a fost repartizată judecătorului Judecătoriei Anenii Noi (sediul central).

Prin cerere de chemare în judecată concretizată depusă la 06.02.2025, reprezentantul reclamantului Chicu Eugeniu, avocatul stagiar Şeptelici Vasile a solicitat anularea ordinului nr. 213 din 11 aprilie 2024 cu privire aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere și încetare a contractului individual de muncă emis în privința Chicu Eugeniu (IDNP *****) de către Judecătoria Chișinău, restabilirea lui Chicu Eugeniu (IDNP *****) în funcția anterior deținută de ***** din cadrul Judecătoriei Chișinău, încasarea din contul Judecătoriei Chișinău în beneficiul Chicu Eugeniu (IDNP *****) a salariului pentru perioada în care a fost lipsit de posibilitatea de a munci în mărime de 111 403 lei, a penalității pentru neachitarea în termen a salariului în perioada în care acesta a fost lipsit de posibilitatea de a munci în mărime de 45 978, 55 lei şi a prejudiciului moral în mărime de 20 000 lei.

În motivarea cererii reclamantul a indicat că, a fost angajat în calitate de ***** în cadrul Judecătoriei Chișinău, în baza contractului individual de muncă nr. 3 din 03 februarie 2020. Conform ordinului nr. 56 din 03.02.2020 emis de Judecătoria Chișinău, reclamantul Chicu Eugeniu a fost angajat în funcția de ***** începînd cu 03 februarie 2020.

Potrivit ordinului nr. 213 din 11 aprilie 2024 emis de Judecătoria Chișinău cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere și încetarea

contractului individual de muncă, s-a dispus: 1.*„Se aplică dlui Chicu Eugeniu, ***** din cadrul Judecătoriei Chișinău sancțiunea disciplinară sub formă de concediere în temeiul prevederilor art. 206 alin. (1) lit. d) Codul Muncii, în raport cu abaterile disciplinare prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. k) și p) Codul muncii al R. Moldova. 2. Se concediază dnul Chicu Eugeniu în condițiile art. 86 alin. (1) lit. k) și p) Codul muncii al R. Moldova din funcția de ***** din cadrul Judecătoriei Chișinău, cu încetarea contractului individual de muncă începînd cu 15 aprilie 2024. 3.Direcția financiar-economică din cadrul Judecătoriei Chișinău va efectua plățile salariate corespunzătoare dlui Chicu Eugeniu, inclusiv i se va achita indemnizația concediului anual de odihnă nefolosit, pentru perioadele: 3 februarie 2021 - 03 februarie 2022 - 5 zile calendaristice, 03 februarie 2022 - 03 februarie 2023 - 28 zile calendaristice, 03 februarie 2023 - 03 februarie 2024 - 28 zile calendaristice și 03 februarie 2024 - 12 aprilie 2024 - 5 zile calendaristice. 4. Se pune în sarcina direcției resurse umane și direcției financiar - economice din cadrul Judecătoriei Chișinău executarea prezentului ordin ”.*

Îşi exprimă dezacordul în raport cu ordinul nr. 213 din 11 aprilie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare sub formă de concediere și încetarea contractului individual de muncă, indicînd că, Judecătoria Chișinău nu a probat suspiciunile sale menționate în ordinul nr. 213 din 11 aprilie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare sub formă de concediere și încetarea contractului individual de muncă, or mențiunea precum că, Chicu Eugeniu nu s-a expus referitor la datele reflectate în foaia de parcurs, ce țin de data de 11, 12, 14, 15, 20, 22 martie 2024, nu corespunde adevărului, or din foaia de parcurs întocmită, rezultă că autovehiculul a circulat de la Judecătoria Chișinău sediul Centru către judecătoria Chișinău, sediul Central, nefiind rezultate careva abateri. Susține că, probele anexate la solicitarea prezentării unei note informative cu privire la utilizarea mijlocului de transport cu elucidarea neconcordanțelor stabilite, sunt formale și lipsite de concludență, fiind doar niște caractere și mențiuni în limba engleză care nu probează faptul că automobilul de model Skoda Octavia, cu n/î *****, a fost sau nu pe teritoriul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru. La fel, nici nu a fost probat faptul că Chicu Eugeniu a folosit bunurile angajatorului și a bunurile aflate în gestiunea angajatorului, în interes personal fără acordul acestuia. La moment, doar poate fi demonstrat că într-adevăr reclamantul Chicu Eugeniu i-a fost încredințat automobilul de model Skoda Octavia, cu n/î *****, prin contractul nr. 03/23 din 24.11.2023 cu privire la răspunderea material individual deplină, fapt care nu este negat. Prin contractul menționat, Chicu Eugeniu s-a obligat să ducă evidența, să întocmească foile de parcurs, să prezinte conform ordinii stabilite de Administrație a exploatării zilnice a mijlocului de transport, ceia ce a îndeplinit cu strictețe, referitor la kilometrii parcurși zilnic, acesta nu a fost limitat, precum şi nu a avut nici alte restricţii la folosirea automobilului.

Susține că, Chicu Eugeniu, nu a folosit mașina de serviciu în scopuri personale și fără acordul înscris al angajatorului, iar în cazul în care angajatorul avea să constate faptul că reclamantul Chicu Eugeniu, merge cu automobilul de serviciu acasă, iar după părerea angajatorului acest lucru era interzis, urma să-i aplice salariatului sancțiunea disciplinară sub formă de avertisment, dar nu din start concedierea.

Reţine că, contrar prevederilor art.118 alin.(1) CPC şi art.89 alin.(2) CM, pîrîtul nu a prezentat probe ce ar dovedi legalitatea eliberării din serviciu al reclamantului Chicu Eugeniu

Mai indică că, conform Notei informative din 09 aprilie 2024 s-a constatat: *1.„Necătând la faptul bunurile aflate în depozit, urmau să fie grupate, sortate și aranjate după denumiri, mărimi sau într-o altă anumită ordine comodă pentru verificarea cantității lor, comisia a stabilit că bunurile materiale au fost grupate și aranjate haotic, existând bunuri de aceiași natură în diferite părți ale depozitului. 2. La fel, comisia a stabilit prezența în depozit a mai multor bunuri care au fost supuse casării, care se păstrează împreună cu aceleași tipuri de bunuri achiziționate în anul 2023, respectiv delimitarea acestora se face anevoioasă, fără o evidență clară si delimitarea acestor bunuri. 3. Ținându-se cont de sarcinile de bază a ***** din cadrul Judecătoriei Chișinău, precum asigurarea gestionării eficiente a bunurilor mobile și imobile ale instanței și organizarea procesului de inventariere, comisia a reținut Dnul Chicu Eugeniu nu duce o evidență clară asupra disponibilului depozitului Judecătoriei Chișinău (sediul Central) din mun. Chișinău, str. N. Zelinski, nr.13, etajul IV".*

Din concluzia comisiei de control inopinat în cadrul Judecătoriei Chișinău rezultă că: „*Ținându-se cont de sarcinile de bază a ***** din cadrul Judecătoriei Chișinău, precum asigurarea gestionării eficiente a bunurilor mobile și imobile ale instanței și organizarea procesului de inventariere, comisia a reținut Dnul Chicu Eugeniu nu duce o evidență clară asupra disponibilului depozitului Judecătoriei Chișinău (sediul Central) din mun. Chișinău, str. N.Zelinski, nr.13, etajul IV".*

Această concluzie a stat la baza emiterii ordinului nr. 213 din 11 aprilie 2024, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere și încetarea contractului individual de muncă.

Potrivit acordului adițional nr. 35 din 01.03.2022, salariatul Chicu Eugeniu a fost obligat să îndeplinească următoarele atribuţii: *"Conduce, planifică și coordonează activitatea *****. Asigură gestionarea eficientă a bunurilor mobile și imobile ale instanței. Planifică necesarul pentru consolidarea bazei tehnico-materiale a instanței. Asigură executarea contractelor de achiziții încheieate de către instanță. Asigură instruirea personalului privind protecția muncii, prevenirea și stingerea incendiilor. Organizează procesul de inventariere. Raportarea privind executarea planurilor și activității direcției asigurarea tehnico- materiale".*

Depozitul Judecătoriei Chișinău, sediul adresa mun. Chișinău, str. N. Zelinski 13, et. IV, nu a fost dat niciodată în gestiunea reclamantului Chicu Eugeniu, or pârâtul nu a prezentat careva înscrisuri ce ar demonstra contrariul.

Mai mult ca atât, potrivit acordului nr. 35 din 01.03.2022, la punctul 6 a fost pus sarcina lui Chicu Eugeniu, organizarea procesului de inventariere. Astfel, de către Chicu Eugeniu a fost îndeplinită obligațiunea, privind organizarea procesului de inventariere, or potrivit Ordinului nr. 17 din 21 noiembrie 2022, cu privire la inventarierea anuală (generală) a mijloacelor bănești, decontărilor și altor articole bilanțiere pentru anul 2022, Chicu Eugeniu a fost șeful comisiei de inventariere, iar potrivit Ordinului nr. 49 din 17 octombrie 2023, cu privire la inventarierea anuală (generală) a mijloacelor bănești,

decontărilor și altor articole bilanțiere pentru anul 2023, Chicu Eugeniu, era membru al comisiei de inventariere.

Potrivit art. 15 din Regulamentul privind inventarierea aprobat prin ordinul nr. 60 din 29.05.2012 cu privire la aprobarea regulamentului privind inventarierea, „comisia de inventariere se constituie din cel puțin 3 persoane: președinte și membri, cu excepția microentităților unde inventarierea se poate efectua de o singură persoană. Inventarierea elementelor de activ și datorii poate fi efectuată atît de către specialiștii entității, cît și pe bază de contracte de prestări servicii. în componența comisiei de inventariere nu se includ gestionarii depozitelor supuse inventarierii și contabilii care țin evidența subdiviziunii respective, cu excepția microentităților.

Din norma sus citată, rezultă că răspunsul Judecătoriei Chișinău cu numărul de ieșire 11-4-66 din 06 februarie 2025, nu corespunde adevărului, or Chicu Eugeniu nu putea fi responsabil de depozitul instanței și tot odată să facă parte din comisia de inventariere mai mult în anul 2022, acesta fiind Președintele comisiei de inventariere.

De asemenea potrivit răspunsului Judecătoriei Chișinău cu numărul de ieșire 11-4-66 din 06 februarie 2025, prin care se menționează precum că domnul Chicu Eugeniu a preluat fără un act de predare-primire, administrarea depozitului instanței judecătorești, nu corespunde adevărului or, potrivit pag. 27 din Statutul de personal, la funcția de administrator, pct. 2) sarcinile de bază ale administratorului sunt planificarea, organizarea și distribuirea materialelor și accesoriilor necesare desfășurării activității personalului administrativ din cadrul instanței, prin urmare răspunzător de depozit este Administratorul dar nu Șeful Direcției asigurare tehnico-materială.

Urmare a celor expuse, Chicu Eugeniu din momentul angajării a avut funcția de ***** și nu a fost angajat sau nu a cumulat niciodată funcția de administrator.

Prin urmare, acțiunile incriminate lui Chicu Eugeniu referitor la depozit, sunt nefondate și irelevante, totodată nu au fost demonstrată legătura dintre depozit și funcția de *****.

Menționează că, reclamantul Chicu Eugeniu anterior nu a fost atras la răspundere disciplinară, ceea ce înseamnă că față de acesta nu putea fi aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere, or pentru a fi concediat, acesta urma să încalce repetat, pe parcursul unui an, obligațiile de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare.

Pe parcursul perioadei în care Chicu Eugeniu, nu a fost atras niciodată la răspundere disciplinară iar ordinul nr. 213 din 11 aprilie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare sub formă de concediere și încetarea contractului individual de muncă, este întocmit ilegal, cu grave încălcări de procedură și urmează a fi anulat.

Prin urmare, salariatului Chicu Eugeniu, i-a fost aplicată cea mai gravă sancțiune (concedierea) în lipsa unei anchete de serviciu și în lipsa stabilirii prejudiciului cauzat. Astfel, nu a fost demonstrată acțiunile culpabile ale lui Chicu Eugeniu, precum nici nu a fost demonstrat faptul că din cauza acțiunilor lui Chicu Eugeniu, angajatorul Judecătoria Chișinău, a avut careva pagube materiale.

La caz, cu toate că Chicu Eugeniu a fost învinovățit precum că prin acțiunile sale culpabile, angajatorul și-a pierdut încrederea în angajat, nu a fost emis nici un ordin

privind repararea prejudiciului material de către salariat. Atunci cînd a fost cauzat un prejudiciu angajatorului, acesta urmează să întreprindă anumite acțiuni pentru a stabili prejudiciul cauzat și aplicarea sancțiunilor disciplinare. Astfel, pentru stabilirea prejudiciului material de către salariat, angajatorul este obligat să efectueze o anchetă de serviciu pentru stabilirea mărimii prejudiciului material și a cauzelor apariției lui. Pentru efectuarea anchetei de serviciu, angajatorul este în drept să creeze, prin ordin, o comisie cu participarea specialiștilor în materie.

La examinarea litigiilor de muncă instanța de judecată interpretează toate clauzele în favoarea salariatului. La examinarea cauzelor de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, datoria de a dovedi prezența temeiului juridic de concediere îi revine angajatorului.

Ca rezultat al constatării ilegalității concedierii reclamantului, survine necesitatea de a dispune restabilirii lui Chicu Eugeniu în funcția deținută anterior concedierii, cea de șef al direcției asigurare tehnico-materială din cadrul Judecătoriei Chișinău.

Reclamantul Chicu Eugeniu a indicat că, în perioada de activitate în cadrul Judecătoriei Chișinău, avea salariul de funcție în mărime de 11 030 lei şi a fost concediat ilegal începînd cu data de 15 aprilie 2024, fiind privat ilegal de posibilitatea de a munci, urmînd ca acestuia să-i fie achitat salariu pentru absența forțată de la locul de muncă în mărime de 111 403 lei, precum şi să plătească pentru fiecare zi de întîrziere conform art.330 CM, suplimentar suma totală de 45 978, 55 lei.

De asemenea, fiindu-i încălcate drepturile, reclamantul a fost determinat să intre în conflict cu administrația judecătoriei, să ofere explicații, să ceară respectarea drepturilor sale, să se deplaseze în mod repetat în scopul soluționării problemei, circumstanțe care au creat dezechilibru emoțional, stare de frustrare și multe incomodități, din care considerente, apreciază suma cu titlu de prejudiciu moral în mărime de 20 000 lei.

Prin cererea de chemare în judecată depusă, reclamantul solicită: anularea ordinului nr. 213 din 11 aprilie 2024 cu privire aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere și încetare a contractului individual de muncă emis în privința Chicu Eugeniu de către Judecătoria Chișinău, restabilirea lui Chicu Eugeniu în funcția anterior deținută de ***** din cadrul Judecătoriei Chișinău, încasarea din contul Judecătoriei Chișinău în beneficiul Chicu Eugeniu a salariului pentru perioada în care a fost lipsit de posibilitatea de a munci în mărime de 111 403 lei, a penalității pentru neachitarea în termen a salariului în perioada în care acesta a fost lipsit de posibilitatea de a munci în mărime de 45 978, 55 lei şi a prejudiciului moral în mărime de 20 000 lei.

În şedinţa de judecată, reprezentantul reclamantului Chicu Eugeniu - avocatul Şeptelici Vasile a solicitat admiterea acțiunii.

Reprezentantul pîrîtului a Judecătoriei Chişinău în şedinţă de judecată nu s-a prezentat, deşi a fost înaintată cerere de examinare în lipsa sa (f.d.192), precum şi respingerea acțiunii ca neîntemeiată potrivit înscrisurilor anexate şi referinţei depuse.

Aprecierea instanţei:

Audiind participanţii la proces, apreciind pretenţiile formulate în acţiune în raport cu probele prezentate, administrându-le pertinenţa şi temeinicia prin prisma legislaţiei ce

guvernează raportul juridic litigios, instanţa de judecată consideră cererea de chemare în judecată, urmează a fi respinsă din următoarele motive.

În favoarea concluziei enunţate se invocă următoarele.

Potrivit art.6 din Codul muncii, prevede la alin. (1) că, libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova; (2) orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale; (3) nimeni, pe toată durata vieţii sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea; (4) orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispoziţiilor alin.(1), (2) şi (3) este nul.

Conform art.354 lit.c) Codul Muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind încetarea contractului individual de muncă;

În şedinţă de judecată a fost confirmat cu certitudine faptul că, reclamantul Chicu Eugeniu a fost angajat în calitate de ***** în cadrul Judecătoriei Chișinău, în baza contractului individual de muncă nr. 3 din 03 februarie 2020 (f.d.13-14), iar conform ordinului nr. 56 din 03.02.2020 emis de Judecătoria Chișinău, reclamantul Chicu Eugeniu a fost angajat în funcția de ***** începînd cu 03 februarie 2020 (f.d.16).

Conform art.206 alin.(1) Codul Muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare:

a) avertismentul;

b) mustrarea;

c) mustrarea aspră;

d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)).

Aliniatul (5) al articolului dispune că, la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Potrivit art. 209 alin.(1) Codul Muncii, sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Potrivit art. 81 alin. (3) Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Conform ordinului nr. 213 din 11 aprilie 2024 emis de preşedintele interimar al Judecătoriei Chișinău cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere și încetarea contractului individual de muncă, s-a ordonat: 1.„Se aplică dlui Chicu Eugeniu, ***** din cadrul Judecătoriei Chișinău sancțiunea disciplinară sub formă de concediere în temeiul prevederilor art. 206 alin. (1) lit. d) Codul Muncii, în raport cu abaterile disciplinare prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. k) și p) Codul muncii al R.

Moldova. 2. Se concediază dnul Chicu Eugeniu în condițiile art. 86 alin. (1) lit. k) și p) Codul muncii al R. Moldova din funcția de ***** din cadrul Judecătoriei Chișinău, cu încetarea contractului individual de muncă începînd cu 15 aprilie 2024. 3.Direcția financiar-economică din cadrul Judecătoriei Chișinău va efectua plățile salariate corespunzătoare dlui Chicu Eugeniu, inclusiv i se va achita indemnizația concediului anual de odihnă nefolosit, pentru perioadele: 3 februarie 2021 - 03 februarie 2022 - 5 zile calendaristice, 03 februarie 2022 - 03 februarie 2023 - 28 zile calendaristice, 03 februarie 2023 - 03 februarie 2024 - 28 zile calendaristice și 03 februarie 2024 - 12 aprilie 2024 - 5 zile calendaristice. 4. Se pune în sarcina direcției resurse umane și direcției financiar - economice din cadrul Judecătoriei Chișinău executarea prezentului ordin ” (f.d.38-41).

Potrivit cererii de chemare în judecată, reclamantul Chicu Eugeniu a susţinut că, contrar prevederilor art.118 alin.(1) CPC şi art.89 alin.(2) CM, pîrîtul Judecătoria Chişinău nu a prezentat probe ce ar dovedi legalitatea ordinului de concediere, menţionînd că, nu a folosit bunurile angajatorului și a bunurile aflate în gestiunea angajatorului, în interes personal fără acordul acestuia şi nu a folosit mașina de serviciu în scopuri personale și fără acordul înscris al angajatorului.

Contrar acestor circumstanţe de fapt invocate în cererea de chemare în judecată, instanţa reţine că, în baza contractului de răspundere materială individuală deplină nr.03/23 din 24.11.2023, automobilul de model SKODA Octavia, cu n/î ***** i-a fost încredințat de către administrația pîrîtului Judecătoria Chişinău reclamantului Chicu Eugeniu în virtutea funcţiei direct legate de folosirea bunului material şi decontarea tichetelor de combustibil pentru automobil (f.d.17), iar potrivit acordului nr. 35 din 01.03.2022, la contractul individual de muncă nr.3 din 03.02.2020, salariatul reclamant Chicu Eugeniu s-a obligat să asigure gestionarea eficientă a bunurilor mobile şi imobile ale instanţei (f.d.15), astfel încît faptul invocat precum la kilometrii parcurși zilnic, acesta nu a fost limitat, precum şi nu a avut alte restricţii la folosirea automobilului, nu echivalează cu gestionarea eficientă a bunului mobil al instanţei.

Chestiunea în cauză reiese inclusiv din cererea de chemare în judecată, unde reclamantul pe de o parte a menţionat că, nu a folosit automobilul de serviciu în interes personal, iar pe de altă parte deja în cererea de chemare în judecată concretizată, reclamantul a susţinut că, a avut acordul utilizării acestui automobil inclusiv pentru a pleca la domiciliu, adică acestuia nu i-a fost interzisă plecarea cu automobilul acasă (f.d.220).

Careva acord din partea pîrîtului cu privire la permiterea de către reclamant a utilizării automobilului instanţei pentru a pleca la domiciliul reclamantului, nu doar că nu există la materialele cauzei civile, ci nici nu putea fi eliberat în mod legal reclamantului de către Judecătoria Chişinău, or automobilul de model SKODA Octavia, cu n/î ***** aparţine instituţiei pîrîte, astfel încît utilizarea acestuia urma şi putea fi exercitată doar în interesul instanţei pîrîte, dar nicidecum în interesul personal al reclamantului Chicu Eugeniu sau interesul personal al oricărei alte persoane.

Astfel, acest bun mobil nu putea fi utilizat în interesul personal a lui Chicu Eugeniu, nici în interesul personal al administratorului instanţei de judecată pîrîte, respectiv pretinsul acord eliberat din partea administratorului Judecătoriei Chişinău către

reclamantul Chicu Eugeniu de a utiliza nelimitat şi fără restricţii acest bun mobil, inclusiv de a se deplasa la domiciliul său, nu se atestă şi nici putea să fie eliberat legal.

Mai mult, afirmaţiile reclamantului Chicu Eugeniu precum că, automobilul de model SKODA Octavia, cu n/î ***** i-a fost încredințat inclusiv cu scopul utilizării acestuia pentru a se deplasa la domiciliul său, nu pot fi acceptate nici din motiv că, deşi astfel de deplasări au avut loc fapt confirmat de reclamant, acestea nu au fost reflectate în foile de parcurs de către reclamant, avînd cunoştinţă de cauză şi nu putea legal astfel să le reflecte, respectiv datele expuse în foaia de parcurs seria DAAN nr.46216551 pentru luna martie 2024, şi anume pentru data de 11, 12, 14, 15, 20 şi 22 martie 2024 unde automobilul ar fi parcurs cîte 34 km zilnic ca punct de pornire sediul Centru al Judecătoriei Chișinău, pînă la punctul de destinație sediul Central al Judecătoriei Chișinău, în coraborare cu distanța reală dintre aceste sedii, nu justifică kilometrajul raportat de reclamantul Chicu Eugeniu, astfel încît acestea au fost incluse denaturat.

Chestiunea potrivit căreia, reclamantul a indicat că, prin contractul individual de muncă, s-a obligat să ducă evidența, să întocmească foile de parcurs, să prezinte conform ordinii stabilite de administrație a exploatării zilnice a mijlocului de transport, ceea ce a îndeplinit cu strictețe, nu a fost negată de către pîrît, însă această evidenţă şi întocmire a foilor de parcurs urma să fie una strict obiectivă şi să corespundă realităţii, ceea ce nu a fost realizat de către reclamant, or în perioada deplasărilor sale cu automobilul la domiciliul său, iar în foaia de parcurs includea că s-a deplasat de la un sediu la altul al instanţei, nu reflectă autenticitatea cheltuielilor necesar suportate în interesul angajatorului.

În acest sens, diferenţa nejustificată a kilometrajului depistat de către angajator, s-a datorat faptului că, reclamantul Chicu Eugeniu se deplasa la domiciliul său cu mijlocul de transport al Judecătoriei Chişinău, fapt ce nu poate fi catalagat ca gestionarea eficientă a bunului mobil al instanţei, ci o încălcare gravă a obligaţiilor sale de muncă, ce-i expres prevăzută la art.211/1 lit.d) CM.

Din aceste considerente, prevederile art.86 alin.(1) lit.p) CM sunt incidente speţei, şi în mod legal au fost aplicate de angajatorul pîrît, întrucît concedierea reclamantului s-a admis la caz pentru o încălcare gravă a obligațiilor de muncă, iar faptul expus de reprezentantul reclamantului precum reclamantul Chicu Eugeniu anterior nu a fost atras la răspundere disciplinară, iar pentru a fi concediat, acesta urma să încalce repetat, pe parcursul unui an, obligațiile de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare şi angajatorul în mod iniţial urma să-i aplice sancţiunea disciplinară sub formă de avertisment, instanţa de judecată le respinge ca neîntemeiate, întrucît abaterea / încălcarea disciplinară admisă de reclamant este una gravă, iar concedierea se admite chiar şi pentru săvîrşirea pentru prima dată a unei astfel de încălcări.

De asemenea, prin ordinul preşedintelui interimar al Judecătoriei Chișinău nr.18 din 01 aprilie 2024 s-a creat comisia de control inopinat în cadrul Judecătoriei Chișinău a bunurilor materiale aflate la depozitul Judecătoriei Chișinău (sediul Central) din mun. Chișinău, str. N. Zelinski, nr.13, în condițiile pct.18 subpct.l) din Regulamentul privind inventarierea, aprobat prin Ordinul Ministerului Finanțelor al R. Moldova nr.60 din 29 mai 2012, ce urma a fi desfășurat în perioada 02 aprilie 2024 - 05 aprilie 2024, inclusiv.

Comisia a solicitat reclamantului Chicu Eugeniu întocmirea și prezentarea Declarației, conform anexei nr.2 al regulamentului indicat, însă aceasta a refuzat întocmirea acesteia.

Astfel, în perioada 02 aprilie 2024 - 08 aprilie 2024, Comisia de control a identificat toate locurile de depozitare (încăperile), în care se află bunurile materiale și a purces nemijlocit la controlul activității angajatului Chicu Eugeniu, prin verificarea modului de evidență a bunurilor în depozitul principal de la etajul IV al Judecătoriei Chișinău, inclusiv și în încăperile de la subsolul clădirii și sala de ședințe nr.2 de la etajul 1 și a constatat că: bunurile materiale au fost grupate și aranjate haotic, existînd bunuri de aceiași natură în diferite părți ale depozitului, prezența în depozit a mai multor bunuri care au fost supuse casării, care se păstrează împreună cu aceleași tipuri de bunuri achiziționate în anul 2023, respectiv delimitarea acestora se face anevoioasă, fără o evidență clară și delimitarea acestor bunuri.

Ținîndu-se cont de sarcinile de bază a ***** din cadrul Judecătoriei Chișinău, precum a fost inclusiv organizarea procesului de inventariere, conform acordului adițional nr. 35 din 01.03.2022, comisia a reținut că, Chicu Eugeniu nu duce o evidență clară asupra disponibilului depozitului Judecătoriei Chișinău (sediul Central) din mun. Chișinău, str. N. Zelinski, nr.13, etajul IV, şi respectiv nu și-a exercitat obligația ținerii evidenței, întocmirea și prezentarea, în modul stabilit, a dărilor de seamă financiar-materiale și alte dări de seamă cu privire la circulația și soldurile valorilor ce i-au fost transmise.

Potrivit art.86 alin.(1) lit.k) CM, concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv.

Prin contractul nr.3 din 03 februarie 2020 cu privire la răspunderea materială individuală deplină încheiat între Judecătoria Chișinău și reclamantul Chicu Eugeniu, ultimul s-a obligat să țină evidența, să întocmească și să prezinte, în modul stabilit, a dărilor de seamă financiar-materiale și alte dări de seamă cu privire la circulația și soldurile valorilor ce i-au fost transmise.

La fel, potrivit acordului adițional nr.35 din 01 martie 2022 al contractului individual de muncă nr.3 din 03 februarie 2020 încheiat între Judecătoria Chișinău și dnul Chicu Eugeniu, ultimului i-a fost stabilită obligația organizarea procesului de inventariere.

În acest sens, alegaţiile reclamantului susţinute în cererea sa de chemare în judecată precum depozitul Judecătoriei Chișinău, sediul adresa mun. Chișinău, str. N. Zelinski 13, et. IV, nu a fost dat niciodată în gestiunea sa, instanţa de judecată le respinge ca neîntemeiate, or păstrarea corespunzătoare şi inventarierea bunurilor materiale ale angajatorului ţineau de atribuţiile de serviciu ale reclamantului în virtutea funcţiei deţinute de *****.

În speță se reține că persoana căruia i se încredințează gestionarea bunurilor întreprinderii, trebuie să se bucure de încrederea angajatorului, avîndu-se în vedere atribuţiile cu privire la păstrarea și asigurarea integrității patrimoniului.

Astfel, în acțiunile lui Chicu Eugeniu s-a constatat suplimentar inclusiv încălcarea obligațiilor de muncă de a ține evidența, întocmirea și prezentarea, în modul stabilit, a dărilor de seamă financiar-materiale și alte dări de seamă cu privire la circulația și soldurile valorilor ce i-au fost transmise, acțiuni care au servit drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariat şi aplicarea inclusiv a prevederilor art.86 alin.(1) lit.k) CM.

Din aceste considerente, instanţa de judecată conchide că, ordinul nr. 213 din 11 aprilie 2024, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere și încetarea contractului individual de muncă faţă de salariatul reclamant Chicu Eugeniu a fost adoptat în mod legal şi întemeiat de către angajatorul pîrît Judecătoria Chişinău, iar temei de anulare al actului în cauză nu s-a constatat.

Potrivit art. 89 CM, 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 hotărîre a instanţei de judecată. 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.

La fel, conform art.90 Codul Muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de 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; 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 reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului. În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu – instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Avînd în vedere lipsa faptei de eliberare ilegală din serviciu al reclamantului Chicu Eugeniu din partea pîrîtului Judecătoria Chişinău, instanţa de judecată va respinge în subsidiar ca neîntemeiate inclusiv pretenţia cu privire la restabilirea în funcția deținută anterior de ***** în Judecătoria Chişinău, precum şi celelalte pretenţii cu privire la drepturile salariale pretins încălcate în baza ordinului de concediere, şi anume capătul cererii cu privire la încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, încasarea penalității pentru neachitarea în termen a salariului și încasarea prejudiciului moral din contul pîrîtului Judecătoria Chişinău.

În această ordine de idei, instanța de judecată ajunge la concluzia de a respinge cererea de chemare în judecată înaintată de către Chicu Eugeniu împotriva Judecătoriei Chișinău cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, încasarea penalității pentru neachitarea în termen a salariului și încasarea prejudiciului moral.

În conformitate cu art. art. 94, 96, 238-241 CPC, instanţa de judecată,

h o t ă r ă ş t e

Cererea de chemare în judecată depusă de către Chicu Eugeniu împotriva Judecătoriei Chișinău cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, încasarea penalității pentru neachitarea în termen a salariului și încasarea prejudiciului moral, se respinge ca neîntemeiată.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile, de la data pronunţării dispozitivului hotărîrii, prin intermediul Judecătoriei Căușeni, sediul Anenii Noi.

Preşedintele şedinţei,
judecătorul **Andrei Mocanu**