Instanța de fond: Judecătoria Chișinău (sediu Centru), judecător Liudmila Holevițcaia
Dosarul nr. 2a-656/25 (2-24037346-02-2a-14022025)

D E C I Z I E

23 iulie 2025 mun. Chişinău

Colegiul Civil, comercial și de contencios administrativ
al Curţii de Apel Centru

Instanța compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul: Panov Ana
Judecătorii: Corlăteanu Diana și Bagrin Lucia
Grefier: Jumiga Tamara

examinând în şedinţă de judecată publică a apelului declarat de avocatul Ion Ailoi acționînd în interesele lui Roman Gherasimov,împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 31 iulie 2024,

în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Roman Gherasimov împotriva Agenției ”Moldsilva”, intervenient accesoriu Adrian Rotari, director interimar al ÎS”Întreprinderea pentru silvicultură Soroca” privind anularea ordinului cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, restabilirea în funcția deținută, încasarea salariului, repararea prejudiciului moral,

a c o n s t a t a t :

Circumstanțele cauzei:

La 2 aprilie 2024, reclamantul Roman Gherasimov, prin intermediul avocatului Ion Ailai s-a adresat cu cerere de chemare în judecată împotriva Agenției „Moldsilva”, prin care a solicitat:

-anularea ordinului Agenției „Moldsilva” nr. 1 din 2 ianuarie 2024 prin care s-a dispus aplicarea sancțiunii disciplinare- „concedierea lui Gherasimov Roman, director al ÎS „Întreprinderea pentru silvicultura Soroca”, cu desfacerea contractului individual de muncă nr. 36/15 din 29 octombrie 2015”;

-restabilirea lui Gherasimov Roman în funcția anterior deținută de director al Întreprinderii de Stat „Întreprinderea pentru silvicultura Soroca” a Agenției „Moldsilva”;

-încasarea din contul Agenției „Moldsilva” în beneficiul lui Roman Gherasimov a salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începând cu 2 ianuarie 2024 până la data restabilii în funcție;

-încasarea din contul Agenției „Moldsilva” în beneficiul lui Roman Gherasimov, a prejudiciului moral în mărime de 5 salarii medii lunare;

-încasarea cheltuielilor de judecată în legătură cu examinarea prezentului litigiu.

În argumentarea acțiunii depuse, partea reclamantă a invocat că, la 3 ianuarie 2024 reclamantului i-a fost adus la cunoștință ordinul Agenției „Moldsilva” nr.1 din 2 ianuarie 2024, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare concedierea lui Roman Gherasimov din funcția de director al ÎS „Întreprinderea pentru Silvicultura Soroca” cu desfacerea contractului individual de muncă nr. 36/15 din 29 octombrie 2015, începând cu 3 ianuarie 2024.

Partea reclamantă relatează că la 26 mai 2023 în temeiul ordinului Agenției „Moldsilva” nr.117 cu privire la cererea comisei în vederea efectuării anchetei de serviciu pentru stabilirea circumstanţelor de fapt și de drept, în componența: Portneacov Sergiu, Belous Ion și Scutelnic Adrian a fost verificată activitatea ÎS „Întreprinderea pentru silvicultură Soroca” la compartimentul corectitudinii și funcționării întreprinderii, asigurarea integrității, folosirea eficientă și dezvoltarea bunurilor întreprinderii. În urma verificării s-a constatat următoarele: a fost verificat compartimentul repartizarea combustibilului și folosirea unităților de transport de către angajații și salariații entității silvice, drept urmare s-a constatat: parcursul automobilului de model ***** Sport cu numărul de înmatriculare ***** -1 630 km, consumând 212 litri combustibil, aflându-se în reparație; încheierea contractului de prestare a serviciilor și achitarea facturii fiscale seria II 0732816 din 29 noiembrie 2022, în sumă de 39 132,7 lei, contrar prevederilor pct. 3 din Regulamentul cu privire la achiziții publice de valoare mică, adică mai mult de 10 000 lei; diferența datelor de consum cu datele vitezometrului la automobilul de model ***** și *****; la compartimentul „Lucrări silvice” s-a stabilit neajuns de producție lemnoasă în mărime de 415 785,6 lei.

Comunică că la 7 august 2023, prin demersul Agenției „Moldsilva” nr. AM-04/01-1526 a fost adusă la cunoștința Consiliului de administrare ÎS „Întreprinderea pentru silvicultură Soroca” despre rezultatele verificării întreprinderii la compartimentul corectitudinii conducerii și funcționării întreprinderii, asigurarea integrității, folosirii eficiente și dezvoltarea bunurilor întreprinderii.

Indică că la 11 septembrie 2023 Consiliul de administrare al ÎS „Întreprinderea pentru silvicultură Soroca”, în temeiul art. 8 alin. (7) lit. l) din legea nr. 246/2017 cu privire la Întreprinderea de Stat şi Întreprinderea Municipală, a propus fondatorului de a demite din funcția de administrator al ÎS „Întreprinderea

pentru silvicultură Soroca” a lui Gherasimov Roman.

Specifică că, la 3 ianuarie 2024, Caisîn Valeriu, director al Agenției „Moldsilva” a emis ordinul nr.1 din 2 ianuarie 2024, prin care se ordonă, *inter alia*: 1.) se aplică sancțiunea disciplinară - concedierea, dlui Gherasimov Roman, director al ÎS „Întreprinderea pentru silvicultură Soroca”, cu desfacerea contractului individual de muncă nr. 36/15 din 29 octombrie 2015, începând cu 3 ianuarie 2024; 2.) în cazul în care la data emiterii prezentului ordin intervine suspendarea raporturilor de serviciu ale titularului funcției în legătură cu boala sau trauma, raporturile de serviciu vor înceta la data expirării concediului medical, fără emiterea în acest sens al unui alt ordin; 3.) se stabilește în sarcina lui Gherasimov Roman: 3.1 asigurarea transmiterii bunurilor, materialelor și patrimoniului întreprinderii menționate, lui Rotari Adrian, șef ocol silvic Soroca, conform legislației în vigoare; 3.2 depunerea obligatorie a declarației de avere și interese personale, în termen de 30 zile calendaristice și predarea cheiței electronice la sediul Agenției.

Afirmă că nu este de acord cu ordinul Agenției „Moldsilva” nr.1 din 2 ianuarie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare- concedirea din funcție, îl consideră nefondat și ilegal.

Explică că în ordinul Agenției „Moldsilva” nr.1 din 2 ianuarie 2024, în calitate de temei de drept al aplicării sancțiunii sunt indicate prevederile art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, care, la rândul său, fac referința la prevederile art. 86 alin. (1) lit. g)-r) din Codul muncii -concediere în temeiurile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. g)-r) din Codul muncii.

Punctează că ordinul Agenției „Moldsilva” nr.1 din 2 ianuarie 2024, nu conține calificarea potrivit art. 86 alin. (1) lit. g)-r) din Codul muncii. Or, nici unul (din cele 12) temeiuri de la art. 86 alin. (1) lit. g) -r) din Codul muncii, nu se menționează în ce măsură se aplică reclamantului.

Prin urmare, comunică că art. 210 alin. (2) în coroborare cu art.81 alin. (3) din Codul muncii, indică expres că ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege. Din ce rezultă că, aplicarea lui Roman Gherasimov a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere, este una vagă, imprevizibilă și neclară, sub aspectul cadrului legal aplicabil, din cauza omisiunii indicării în ordinul Agenției „Moldsilva” nr.1 din 2 ianuarie 2024 a temeiului/lor concedierii potrivit prevederilor art. 86 alin. (1) lit. g)-r) din Codul muncii.

La fel, relatează că prin ordinul Agenției „Moldsilva” nr.1 din 2 ianuarie 2024 se indică: „dl Revenco Serghei, șef ocol silvic Șolcani, a semnat actul cu privire la prestarea serviciilor din 29 noiembrie 2022 cu ÎI „Ungureanu Iurie” privind repararea motorului unității de transport și factură fiscală, seria nr.11 0732816

privind transferul sumei de 39 132,70 lei, neavând un contract de prestare servicii de reparații auto cu ÎI „Ungureanu Iurie” și, respectiv, o garanție a lucrărilor de reparație efectuate la motorul unității de transport”.

Explică că, potrivit pct. 3 din Regulamentul cu privire la achizițiile publice de valoare mică, aprobat prin hotărârea Guvernului nr. 665/2016 un contract de achiziție publică de valoare mică reprezintă actul juridic cu titlu oneros, întocmit potrivit prevederilor prezentului Regulament, exprimat prin contul de plată dacă valoarea acestuia nu depășește 10 000 lei, iar taxa pe valoarea adăugată sau prin contractul încheiat între autoritatea contractantă și operatorul economic, dacă valoarea acestuia depășește 10 000 lei.

Respectiv, precizează că achizițiile cu o valoare de până la 10 000 lei fără TVA sunt achiziții de valoare mică care urmează a fi planificate, realizate în corespundere cu prevederile Regulamentului și raportate corespunzător, în cazul dat prevederile menționate supra nu au fost respectate de conducerea ÎS „Întreprinderea pentru silvicultură Soroca”.

Indică că potrivit pct. 2 al hotărârii Guvernului nr. 665/2016, achizițiile publice de valoare mică reprezintă contractele de achiziții publice, planificate și încheiate de către autoritățile contractante, ale căror valoare estimativă, fără taxa pe valoarea adăugată, nu depășește 80 000 lei pentru bunuri și servicii și 100 000 lei pentru lucrări.

Mai mult ca atât, specifică că potrivit pct. 4 al hotărârii Guvernului nr. 870 din 14 decembrie 2022 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la achizițiile publice de valoare mică, publicat la 22 decembrie 2022 în Monitorul Oficial nr. 411-412 art.1001 - autoritățile contractante, în cazul în care valoarea achiziției nu depășește 50 000 de lei fără taxa pe valoarea adăugată, au dreptul de a achiziționa direct bunuri, servicii și lucrări, în baza facturii de plată.

Menționează că prin ordinul Agenției „Moldsilva” nr.1 din 2 ianuarie 2024 se face referire la inventariere, deși nu se face trimitere la prevederile Ordinului Ministerului Finanțelor nr.160 din 29 mai 2012 cu privire la aprobarea Regulamentului privind inventarierea, publicat la 10 august 2012 în Monitorul Oficial nr.166-169, art. 953.

Afirmă că calculele parcelelor și parchetului s-a realizat fie vizual, fie cu instrumente, utilaje, datele despre care nu există, ori acestea nu au fost indicate. Adică nu este clar cu ce anume s-au realizat acele măsurări ale masei lemnoase și ale parcelelor de pădure.

În acest sens, invocă și prevederile pct. 33 al deciziei Curții de Apel Chișinău din 22 aprilie 2015 (dosarul 2a-64/15), care deja s-a expus în situația similar, cu referire la dl Roman Gherasimov. Mai mult decât atât, nu este clar au sau nu abilități și competențe profesionale dl. Portneacov Sergiu, dl Belous Ion și dl. Scutelnic Adrian, membrii Comisiei de efectuare a anchetei de a realiza

inventarierea masei lemnoase.

La fel, subliniază că potrivit ordinului Agenției „Moldsilva” nr.1 din 2 ianuarie 2024, la 7 august 2023 prin demersul Agenției „Moldsilva” nr. AM-04/01-1526 a fost adusă la cunoștința Consiliului de administrare ÎS „Întreprinderea pentru silvicultură Soroca” despre rezultatele verificării întreprinderii la compartimentul corectitudinii conducerii și funcționării întreprinderii, asigurarea integrității, folosirii eficiente și dezvoltarea bunurilor întreprinderii.

Remarcă că, ordinul Agenției „Moldsilva” nr.1 din 2 ianuarie 2024, aplică sancțiunea pentru faptele de până la 26 mai 2023 (data când reclamantul a fost suspendat din funcție), cu încălcarea termenului prevăzut de art. 209 alin. (2) din Codul muncii.

La fel, a indicat că nu a fost solicitată opinia consultativă de către administrația Agenției Moldsilva, deși Roman Gerasimov este membru al Federației Sindicale de Silvicultura „Sindsilva”.

Aderent, consideră că angajatorul, urmează să repare și prejudiciul moral cauzat reclamantului în urma concedierii ilegale, și că mărimea prejudiciului moral în mărime de 5 salarii medii lunare a lui Roman Gherasimov este una echilibrată și justificată, proporțională suferințelor psihice suferite. Opinează că mărimea prejudiciului moral este echitabilă și în măsură să compenseze suferințele aduse demnității, onoarei și reputației profesionale, prejudiciul moral suportat, sub formă de umilință și „alungare” de la serviciu, în instituția în care a activat mai mult de un sfert de secol în funcții administrative.

Poziţia instanţei de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 31 iulie 2024, s-a respins ca fiind neîntemeiată, cererea de chemare în judecată înaintată de Roman Gherasimov împotriva Agenției „Moldsilva” privind anularea ordinului nr.1 din 2 ianuarie 2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare- concedierea”, restabilirea în funcția deținută de director al Întreprinderii de Stat „Întreprinderea pentru silvicultură Soroca” a Agenției „Moldsilva”, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral în mărime de 5 salarii medii lunare.

Solicitarea apelantului:

Nefiind de acord cu soluția primei instanțe, la 08 august 2024, avocatul Ion Ailoi acționînd în interesele lui Roman Gherasimov a depus apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 31 iulie 2024, solicitând admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere a acțiunii.

Argumentele apelului:

În motivarea cererii de apel, avocatul Ion Ailoi acționînd în interesele lui Roman Gherasimov a invocat că hotărârea adoptată este neîntemeiată, lipsită de suport juridic și argumente fondate, pasibilă de casare, din perspectiva faptului că nu au fost analizate și aplicate corect toate aspectele și circumstanțele importante pentru soluționare pricinii, atât în fapt cît și în drept.

Totodată, reprezentantul apelantului a reiterat argumentele invocate în cererea de chemare în judecată.

Respectând principiul contradictorialității, instanța de apel a expediat în adresa intimatei cererea de apel, cu înștiințarea despre necesitatea depunerii referinței, însă până la data examinării apelului, nu a fost depusă referință asupra cererii de apel.

Termenul de declarare a apelului:

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

În acest context, având în vedere că dispozitivul hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) a fost pronunțat la 31 iulie 2024, iar cererea de apel a fost depusă la 08 august 2024 (f. d. 66-67), Colegiul judiciar constată că aceasta a fost declarată în termen.

Poziția părților în apel:

În ședința de judecată a instanței de apel, apelantul Roman Gherasimov și avocatul acestuia, Ion Ailoi au susținut apelul în sensul declarat. Au solicitat admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere a acțiunii.

Reprezentantul intimatei Agenția „Moldsilva”, Lazari Cătălina a solicitat respingerea apelului și menținerea hotărârii instanmței de fond.

Intervenient accesoriu Adrian Rotari, director interimar al ÎS „Întreprinderea pentru silvicultură Soroca” în ședința de judecată a instanței de apel nu s-a prezentat, procedura de citare a fost respectată. Astfel, instanța de apel consideră posibilă examinarea cauzei în apel, în lipsa intervenientului accesoriu. Or, potrivit art. 379 alin. (2) din Codul de procedură civilă, neprezentarea în şedinţa de judecată a apelantului sau a intimatului, a reprezentanţilor acestora, precum şi a unui alt participant la proces, citaţi legal despre locul, data şi ora şedinţei, nu împiedică judecarea apelului.

Aprecierea instanţei de apel:

Audiind explicațiile părților prezente, analizând legalitatea şi temeinicia hotărârii contestate, prin prisma argumentelor invocate în cererea de apel, în

raport cu materialele dosarului, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru consideră cererea de apel ca fiind neîntemeiată şi urmează a fi respinsă, cu menţinerea hotărârii contestate a primei instanţe, din motivele ce succed.

În acord cu prevederile art. 385 lit. a) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să menţină hotărârea primei instanţe.

În temeiul art. 373 alin. (1), (2), (3) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanţa de apel se pronunţă în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanţă.

Colegiul judiciar, verificând legalitatea şi temeinicia hotărârii primei instanţe în raport cu prevederile art. 238-241 din Codul de procedură civilă constată că, dispoziţiile procedurale invocate au fost respectate în tot, astfel instanţa de fond a dat o apreciere corectă raportului juridic stabilit între părţi, a constatat şi elucidat pe deplin circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei, concluziile instanţei de fond expuse în hotărâre fiind în corespundere cu probele administrate, iar normele de drept material au fost aplicate corect.

Potrivit recomandărilor avizului nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil.

Totodată, Colegiul judiciar consideră necesar să menționeze că nu va formula un răspuns detaliat pentru fiecare argument al apelantului, ci va analiza doar motivele decisive pentru soluționarea prezentei cauze (a se vedea Gard Ruiz vs Spania (Marea Cameră), 21 ianuarie 1999, parag.26, Moreira Fereira vs Portugalia (nr.2) (Marea Cameră), 11 iulie 2017, parag.84,98).

Instanța de apel reține că, la 2 aprilie 2024, reclamantul Roman Gherasimov, prin avocatului Ion Ailai s-a adresat cu cerere de chemare în judecată împotriva Agenției „Moldsilva” privind anularea ordinului Agenției „Moldsilva” nr. 1 din 2 ianuarie 2024 prin care s-a dispus aplicarea sancțiunii disciplinare - „concedierea Dlui Gherasimov Roman, director al ÎS „Întreprinderea pentru silvicultura Soroca”, cu desfacerea contractului individual de muncă nr. 36/15 din 29 octombrie 2015)”;

restabilirea lui Gherasimov Roman în funcția anterior deținută de director al Întreprinderii de Stat „Întreprinderea pentru silvicultura Soroca” a Agenției „Moldsilva”; încasarea din contul Agenției „Moldsilva” în beneficiul lui Roman Gherasimov a salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începând cu 2 ianuarie 2024 până la data restabilii în funcție; încasarea din contul Agenției „Moldsilva” în beneficiul lui Roman Gherasimov, a prejudiciului moral în mărime de 5 salarii medii lunare și încasarea cheltuielilor de judecată în legătură cu examinarea prezentului litigiu.

Fiind investită cu judecarea cauzei în fond, prima instanță a concluzionat asupra netemeiniciei acțiunii depuse de Gherasimov Roman.

Colegiul remarcă că principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituției Republicii Moldova, prevăzute și de art. 5 al Codului muncii, sunt, libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupației.

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

La fel și art. 6 al Codului muncii apără acest drept, prevăzând că, libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale. Nimeni, pe toată durata vieții 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.

În corespundere cu art. 4 Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii.

În conformitate cu prevederile art. 1 din Codul muncii, angajator este persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod. Salariat este persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialităţi, calificări sau într-o anumită funcţie, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.

În sensul 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.

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

În acord cu prevederile art. 81 Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310); a[1]) prin acordul scris al părților (art. 82[1]); b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86). În toate cazurile menționate la alin. (1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

În virtutea prevederilor art. 86 alin. (1) lit. p) 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 *încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligațiilor de muncă*.

În accepțiunea dispozițiilor art. 206 alin. (1) Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. g)-r)).

În temeiul dispozițiilor art. 208 Codul muncii, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces- verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Conform art. 210 alin. (1) și (2) Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care

sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art. 206 alin. (1) lit. d) care se aplică cu respectarea art. 81 alin. (3), se comunică salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

Colegiul judiciar relevă că până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de cinci zile lucrătoare de la data solicitării. În cazul în care angajatorul a omis să ceară explicația scrisă de la salariat, se consideră că aceasta reprezintă o viciere gravă a procedurii de sancționare disciplinară și o asemenea tragere la răspundere disciplinară este ilegală. Or, prin oferirea dreptului de a da explicații salariatul își exercită dreptul la apărare, prezentând versiunea sa asupra presupusei abateri disciplinare.

De asemenea, angajatorul are dreptul să organizeze o anchetă de serviciu pentru a elucida circumstanțele în care salariatul a săvârșit abaterea disciplinară. Codul muncii nu prevede care ar fi componența acestei comisii, însă, ca regulă, angajatorul desemnează și reprezentanți ai salariaților în această comisie de anchetă. Codul muncii prevede că durata anchetei de serviciu nu poate depăși o lună de zile.

Totodată, concedierea disciplinară se aplică pentru cazurile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. g)-r) din Codul muncii. Concedierea salariatului în baza unuia dintre aceste temeiuri reprezintă o măsură disciplinară excepțională, fiind cea mai strictă sancțiune disciplinară.

Totodată, înainte de a identifica sancțiunea disciplinară pe care urmează a o aplica salariatului, angajatorul trebuie sa țină cont de gravitatea abaterii disciplinare și consecințele negative pe care le-a produs pentru unitate abaterea disciplinară a salariatului; cu alte cuvinte, angajatorul trebuie să individualizeze sancțiunea. Principiul individualizării sancțiunii este obligatoriu atât pentru comisia de disciplină, cât și pentru angajator- cel care, în ultimă instanță, are posibilitatea „legalizării” opiniei exprimate de comisia de disciplină.

De fapt, rolul conducătorului angajatorului este unul de „supraveghetor” al modului în care comisia de disciplină a aplicat principiul individualizării sancțiunii, el având, până la urmă, și dreptul de a aplica o altă sancțiune decât cea

propusă de către comisie. Înainte de a identifica sancțiunea disciplinară ce urmează a fi propusă de către comisie pentru a fi aplicată salariatului, comisia trebuie să țină cont de următoarele aspecte: personalitatea salariatului, dacă a fost sau nu anterior sancționat disciplinar, are sau nu are sancțiuni disciplinare nestinse, circumstanțele în care a fost comisă abaterea disciplinară, cauzele comiterii abaterii disciplinare, atitudinea salariatului față de abaterea disciplinară, consecințele abaterii disciplinare.

O altă garanție importantă pentru salariați vizează termenele în interiorul cărora salariatul poate fi sancționat disciplinar.

Astfel, conform art. 209 alin. (1) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a se lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. Însă, sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a șase luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare- după expirarea a doi ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale.

Colegiul judiciar, analizând materialele cauzei și probatoriul administrat, în coroborare cu legislația pertinentă aplicabilă și motivele invocate de reclamanta/apelantă în susținerea poziției sale, concluzionează despre temeinicia și corectitudinea hotărârii date de prima instanță și caracterul formal al cererii de apel.

Din materialul probator s-a stabilit că la 29 octombrie 2015 între Întreprinderea de Stat „Întreprinderea pentru silvicultură Soroca”, în calitate de „angajator” și Roman Gherasimov, în calitate de „salariat” a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 36/15.

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 și funcționarea Agenției „Moldsilva” structurii și 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, și anume pct. 12 subpunctul 6 care prevede că directorul Agenției „Moldsilva” numește, eliberează din funcție, încheie, modifică, suspendă, reziliază contractele de muncă cu personalul entităților din subordine.

Tot în această ordine de idei pct. 12, subpunctul 6 din hotărârea Guvernului nr. 150 din 02 martie 2010 privind aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea Agenției „Moldsilva”, structura și 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 și anume: în întreprinderile de stat: a) directorul (selectat în baza concursului public).

La caz, Colegiul judiciar reține că în temeiul ordinului Agenției „Moldsilva” nr.117 din 26 mai 2023 a fost creată Comisia în vederea efectuării anchetei de serviciu pentru verificarea activității ÎS „Întreprinderea pentru silvicultura Soroca”, la compartimentul corectitudinii conducerii și funcționării întreprinderii, asigurarea integrității, folosirea eficientă și dezvoltarea bunurilor întreprinderii.

Astfel, conform raportului din 20 iunie 2023, Comisia desemnată să efectueze ancheta de serviciu, a concluzionat că: „drept urmare a verificării activității ÎS „Întreprinderea pentru silvicultura Soroca” au fost depistate un șir de nereguli care sunt descrise în raport, fiind recomandată și pusă în sarcina conducerii ÎS „Întreprinderea pentru silvicultura Soroca” identificarea angajaților care se fac vinovați de neregulile depistate și sancționarea lor disciplinară, după caz, în scopul sporirii calității efectuării lucrărilor de punere în valoare a masei lemnoase, destinate exploatării, delimitării și inventarierii parchetelor, sporirii controlului intern în baza prevederilor Ghidului pentru lucrările de punere în valoare, recepție și atestare a parchetelor, aprobat prin ordinul Agenției „Moldsilva” nr.149/2017, s-a recomandat efectuarea unui control intern, a lucrărilor de delimitare și inventariere a parchetelor cu tăieri de produse principale și secundare pentru anul 2023 în toate ocoale silvice, cât și verificarea stocurilor de producție forestieră la toate cantoanele, în scopul neadmiterii unor încălcări similare descrise în raport, cu informarea Agenției „Moldsilva” despre rezultatele controlului în termeni proximi, dar nu mai târziu de 31 iulie 2023. S-a recomandat Direcției juridice a Agenției „Moldsilva” să se expună asupra gravității încălcărilor depistate și descrise în raport, cât și asupra modului de sancționare a angajaților: Gherasimov Roman - director ÎS „Întreprinderea pentru silvicultura Soroca”, Pînzaru Mihai - inginer șef în silvicultură, Revenea Serghei - șef ocol silvic Șolcani și Semeniuc Oleg - șef ocol silvic Cuhurești. S-a recomandat administrației ÎS „Întreprinderea pentru silvicultura Soroca” de a examina raportul și a întreprinde măsurile ce se impun în privința persoanelor direct responsabile (inginer mecanic, responsabilii de unitățile de transport vizate în raport, inginer fond forestier, șef adjunct al ocolului silvic, maistru - pădurar, pădurar din cadrul ocoalelor silvice verificate), cu informarea Agenției „Moldsilva” despre măsurile întreprinse, în termenul prevăzut de legislație. Totodată, având în vedere că unele din neregulile depistate pot fi catalogate ca infracțiuni, pentru elucidarea tuturor neclarităților depistate și descrise în raport, comisia de anchetă recomandă remiterea raportului și a actelor conexe instituțiilor cu competențe în domeniu pentru examinare și constatare. Activitatea ÎS „Întreprinderea pentru silvicultura Soroca” pe compartimentele verificate se apreciază ca nesatisfăcătoare, conducerea ÎS „Întreprinderea pentru

silvicultura Soroca”, cât și a ocoalelor silvice Șolcani și Cuhureși au admis, în unele cazuri fiind și cotă parte a unui management fraudulos.”

Iar, prin procesul-verbal nr. 9 al ședinței extraordinare a Consiliului de Administrație al ÎS „Întreprinderea pentru Silvicultură Soroca” din 11 septembrie 2023, s-a examinat raportul emis în urma organizării anchetei de serviciu și s-a decis: de a propune fondatorului de a demite din funcție de administrator al ÎS „Întreprinderea pentru silvicultură Soroca”, Gherasimov Roman.

Astfel, prin ordinul Agenției „Moldsilva” nr. 1 din 2 ianuarie 2024, s-a dispus aplicarea sancțiunii disciplinare- „concedierea lui Gherasimov Roman, director al ÎS „Întreprinderea pentru silvicultura Soroca”, cu desfacerea contractului individual de muncă nr. 36/15 din 29 octombrie 2015)” (f. d. 9-14).

Aici, Completul judiciar reiterează că abaterea disciplinară este o încălcare de către salariat a obligațiilor de muncă prin acțiuni/inacțiuni săvârșite cu vinovăție.

Respectiv, acțiunile angajatorului în vederea menținerii disciplinei muncii prin apelarea la instituția răspunderii disciplinare trebuie să se încadreze într-un cadru legal. Astfel, răspunderea disciplinară poate interveni doar în cazul săvârșirii unei abateri disciplinare, ceea ce îi caracterizează autonomia sa în calitate de categorie specifică a răspunderii juridice. Lista sancțiunilor aplicabile salariatului în caz de săvârșire a unor abateri disciplinare este exhaustiv prevăzută de Codul muncii și presupune posibilitatea aplicării avertismentului, mustrării, mustrării aspre sau concedierii în temeiurile art.86 alin. (1) lit. g)-r). Aplicarea altor sancțiuni, în situația în care acestea nu sunt prevăzute de alte legi speciale, este ilegală. Aplicarea sancțiunii de către salariat este un drept și nu o obligațiune. Astfel, angajatorul nu este obligat să sancționeze salariatul în cazul săvârșirii unei abateri disciplinare, ci are o putere de discreție.

Astfel, cu referire la speță Colegiul judiciar relevă că în virtutea obligațiilor salariatul Gherasimov Roman, activând în funcția de director a Întreprinderii pentru silvicultură „Soroca” a dat dovadă de iresponsabilitate la compartimentul corectitudinii conducerii și funcționării întreprinderii, asigurarea integrității, folosirii eficiente și dezvoltarea bunurilor întreprinderii, care a dus la cauzarea unui prejudiciu considerabil în valoare de aproximativ 1 795 809 lei, cât și în urma verificării stocurilor masei lemnoase la cantonl nr. 4, ocolul silvic Cuhurești din cadrul Întreprinderii pentru silvicultură „Soroca”, au fost depistate neajunsuri de producție forestieră față de evidența contabilă și conform catalogului de prețuri prejudiciul constituie 415 785,6 lei toate acțiunile descrise în conținutul ordinului Agenției „Moldsilva” nr.1 din 2 ianuarie 2024, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare.

În acest sens, instanța de fond corect a punctat că drept temei de aplicare a sancțiunii disciplinare-„concedierea” a fost reținute prevederile art. 206 alin. (1) lit. d) în coroborare cu art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii, unde este indicat

expres că pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat sancțiunea disciplinară - concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. g)-r).

Referitor la expirarea termenului de prescripție de aplicare a sancțiunii disciplinare, prima instanță just a specificat că în temeiul ordinului Agenției „Moldsilva" nr.117 din 26 mai 2023 a fost constituită Comisia în vederea efectuării anchetei de serviciu, pentru verificarea activității Î.S. „Întreprinderea pentru silvicultură Soroca". Iar, la 20 iunie 2023 în cancelaria Agenția „Moldsilva", cu nr. AM 01/01-1865 a fost întocmită o notă informativă, drept rezultat a celor constatate în urma efectuării controlului. Ulterior, prin procesul-verbal nr. 9 din 11 septembrie 2023, s-a propus Consiliului de administrare al ÎS „Întreprinderea pentru silvicultura Soroca", concedierea lui Gherasimov Roman, din funcția de director.

În acest sens, actele cauzei denotă cu certitudine că Gherasimov Roman s-a aflat în concediul medical în următoarele perioade: 26.06.2023 până la 21.07.2023; 22.07.2023 până la 31.07.2023; 15.09.2023 până la 10.10.2023; 11.10.2023 până la 19.11.2023; 20.11.2023 până la 06.12.2023; 07.12.2023 până la 12.12.2023; 13.12.2023 până la 29.12.2023.

Astfel, aplicând prevederile 86 alin. (2) din Codul muncii, care stipulează expres că „nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical...", angajatorul corect a emis ordinul de concediere a lui Gherasimov Roman, la revenirea acestuia din concediu medical.

Subsidiar, Colegiul judiciar reține și faptul că deși apelantul/reclamant Gherasimov Roman a obiectat pe marginea dezacordului cu ordinul de concediere, nu a combătut faptele și curcumstanțele care au servit temei de aplicare a celei mai dure sancțiuni disciplinare-concedierea.

La acest segment, Completul judiciar punctează că la emiterea ordinului contestat s-a ținut cont de următoarele aspecte: procedura disciplinară a fost legală, completă și în termen (explicații, anchetă, act constatator, ordin emis și comunicat la timp, motivare legală); fapta este gravă și se înscrie în circumscripția art. 86 alin. (1) lit. g)-r) (producerea/prejudiciul – lipsa masei forestiere); responsabilitatea materială calculată corect, în limitele legii și nu există nici o abatere procedurală (termen etc.) care să invalideze măsura de concediere.

În atare circumstanțe, Colegiul civil învederează că sancțiunea disciplinară a fost aplicată cu respectarea condițiilor art. 206 alin. (5) din Codul muncii, ținându-se cont de gravitatea abaterii disciplinare comise, corespunde încălcărilor admise și gradului de vinovăție atribuit lui Gherasimov Roman, deoarece acesta nu a îndeplinit obligațiile ce îi reveneau conform Instrucțiunii de funcție a directorului Întreprinderii pentru Silvicultură și a prevederilor contractului cu privire la răspunderea materială individuală deplină, nr. 36/15 din 29 octombrie 2015, a

admis încălcări disciplinare -neajunsuri forestiere, precum și atitudinea iresponsabilă față de atribuțiile sale de serviciu.

Prin urmare, atât în instanța de fond, cât și în apel nu s-a stabilit vreo problemă a legalității emiterii ordinul Agenției „Moldsilva” nr. 1 din 2 ianuarie 2024, „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare concedierea”. Or, în speță, Agenția „Moldsilva” și-a îndeplinit sarcina probațiunii în ce privește dovedirea legalității ordinului emis cu privire la concedierea reclamantului Gherasimov Roman.

Pe cale de consecință, Colegiul judiciar consideră legală și corectă soluția instanței de fond privind respingerea pretențiilor subsecvente cu privire la restabilirea în funcția deținută, încasarea salariului, repararea prejudiciului moral.

Astfel, reflectând asupra argumentelor apelantului, în lumina circumstanțelor stabilite, instanța de apel menționează că concluziile acestuia nu schimbă situația de fapt a cauzei, iar expunerile acestuia în susținerea poziției sale, sunt pur declarative, fără un suport legal și probatoriu, mai mult ca atât fiind similare celora din prima instanță, asupra cărora prima instanță s-a expus.

Suplimentar, Colegiul civil menționează că potrivit art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel, iar potrivit art. 372 alin. (1) din Cod, părțile și alți participanți la proces au dreptul să prezinte noi probe dacă au fost în imposibilitatea să o facă la examinarea pricinii în primă instanță.

Nu în ultimul rând, Colegiul judiciar menționează că, fiind o trăsătură esențială a apelului, efectul devolutiv constă în provocarea unei noi judecăți de fond, atât cu privire la problemele de fapt, cât și cu privire la cele de drept, în limitele stabilite prin cererea de apel, astfel circumstanțele și probele care nu au putut fi prezentate în prima instanță, dar au o importanță majoră în soluționarea litigiului urmează să fie prezentate în instanța de apel.

În acest sens, Colegiul civil remarcă că, din argumentele apelantului nu se desprinde o încălcare esențială de către prima instanță a unor prevederi legale în raport cu drepturile sale legale, or, apelul declarat, nu conține probe sau argumente noi, în urma cărora s-ar constata temeinicia cerințelor și ca consecință netemeinicia hotărârii primei instanțe în raport cu împrejurările cauzei, circumstanțele de fapt și normele de drept, fiind elucidate de prima instanță și le-a fost dată apreciere corectă.

De asemenea, în opinia Colegiului civil, prima instanță a examinat cauza, în coroborare cu prevederile legislației în vigoare, desfășurând examinarea litigiului pe principiul egalității părților în drepturile procedurale, organizând procesul astfel încât părțile au avut posibilitatea de a-și formula, argumenta și dovedi poziția în proces, de a alege modalitățile și mijloacele susținerii ei de sine stătător și

independent de instanță, de alte organe și persoane, de a-și expune opinia asupra oricărei probleme de fapt și de drept care are legătură cu cauza dată judecății și de a-și expune punctul de vedere asupra inițiativelor instanței, respectiv acordând posibilitate participanților la proces de a-și expune poziția, totodată păstrându-și imparțialitatea și obiectivitatea, creând condiții pentru exercitarea drepturilor participanților la proces, pentru cercetarea obiectivă a circumstanțelor reale ale cauzei.

Instanța de apel consideră declarative argumentele apelantului ce țin de fondul cauzei, or, în circumstanțele descrise mai sus, argumentele invocate în apel, nu pot constitui temei de admitere a apelului, deoarece nu denotă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procedural, respectiv, nu constituie temei de casare a hotărârii contestate.

Colegiul civil remarcă faptul că în urma pronunțării asupra tuturor aspectelor juridice și făcând trimitere, atât la probele administrate, cât și dispozițiile legale aplicabile la caz, soluția dată de instanța de fond este corectă.

Distinct de cele indicate, instanța de apel, prin prisma jurisprudenței CEDO și anume cauza Rebait și alții vs France nr. 26561/1995, unde Comisia a menționat că ” ... art. 6 § 1 al Convenției, nu impune motivarea în detaliu a unei decizii prin care o instanță de recurs, întemeindu-se pe dispoziții legale specifice, respinge recursul declarat împotriva sentinței pronunțate de o instanță inferioară, ca fiind lipsit de șanse de succes”, consideră necesar de a respinge și alte argumente invocate în apel, mai mult că acestea nu denotă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procedural.

Astfel, din considerentele menționate și având în vedere că prima instanță a adoptat o hotărâre legală, întemeiată și bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege, iar cererea de apel este nefondată, instanța de apel ajunge la concluzia de a respinge apelul declarat și a menține hotărârea primei instanțe.

În conformitate cu prevederile art. 385 lit. a), art. 389, art. 390 Cod de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru-

d e c i d e :

Se respinge cererea de apel declarat de avocatul Ion Ailoi acționînd în interesele lui Roman Gherasimov.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 31 iulie 2024.

Decizia este definitivă și executorie din momentul emiterii, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de 2 luni de la comunicarea deciziei integrale, prin intermediul Curţii Supreme de Justiţie.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Panov Ana

Judecătorii: Corlăteanu Diana

Bagrin Lucia