Dosarul nr. 2-282/24 /2-24002521-12-2-04012024/

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

03 mai 2024 mun. Chişinău
Judecătoria Chișinău (sediul Râșcani)
În componenţa:
Președintele ședinței, judecătorul Cristina Panfil
Grefier Dan Namolovan, Eugenia Dîrțu

examinând în ședință publică, în procedură contencioasă, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Brînza Igor, Mușchei Igor și Braniște Serghei către ÎS „Calea Ferată din Moldova” cu privire la anularea ordinelor de concediere, restabilirea în funcții, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, și a compensației, repararea prejudiciului moral, încasarea cheltuielilor de judecată.

c o n s t a t ă :

Argumentele participanților la proces:

La data de 27 decembrie 2023, Brînza Igor, Mușchei Igor și Braniște Serghei s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către ÎS „Calea Ferată din Moldova” cu privire la anularea ordinelor de concediere, restabilirea în funcții, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, și a compensației, repararea prejudiciului moral, încasarea cheltuielilor de judecată.

În susținerea acțiunii reclamanţii au indicat că, activează în cadrul ÎS „Calea Ferată din Moldova". La data de 04.08.2014, între ÎS „Calea Ferată din Moldova” în calitate de angajator şi Igor Brînza în calitate de salariat a fost încheiat Contractul individual de muncă nr. C-781/14, iar, prin Acordul Adiţional nr. Ca-04 din 01.04.2022, salariatul a fost numit la funcţia de conductor de tren , acest contract/funcţie a fost valabil până la 27.11.2023, or, prin ordinul nr. 434/H din 27.11.2023, a fost concediat din această funcţie de către angajator.

La fel, menţionează că la data de 21.11.2019 între ÎS „Calea Ferată din Moldova” în calitate de angajator şi Serghei Branişte în calitate de salariat a fost încheiat Contractul individual de muncă nr. C-48/19, iar, prin Acordul Adiţional nr. Ca-05 din 01.04.2022, salariatul a fost numit la funcţia de conductor de tren , acest contract/funcţie a fost valabil până la 27.11.2023, or, prin ordinul nr. 433/H din 27.11.2023, a fost concediat din această funcţie de către angajator.

Finalmente precizează că, între ÎS. „Calea Ferată din Moldova” în calitate de angajator şi Igor Muşchei în calitate de salariat a fost încheiat Contractul individual de muncă iar, prin Acordul Adiţional nr. Ca-05 din 01.04.2022, salariatul a fost numit la funcţia de conductor de tren, acest contract/funcţie a fost valabil până la 27.11.2023, or, prin ordinul nr. 432/H din 27.11.2023, a fost concediat din această funcţie de către angajator.

Prezintă interes de a nota că caracteristicile eliberate acestora, demonstrează că reclamanţii au avut o reputaţie ireproşabilă pe perioada activităţii în cadrul CFM, nu au avut anterior nici o sancţiune disciplinară şi şi-au executat în mod corespunzător atribuţiile de serviciu.

Cu toate acestea, la data de 27.11.2023, reclamanţii au fost concediaţi din funcţiile deţinute în cadrul ÎS „Calea Ferată din Moldova”.

În partea motivantă a ordinelor nr. 432/H şi 434/H din 27.11.2023, care se referă la salariaţii Igor Muşchei şi Igor Brînza angajatorul relatează că salariaţii au comis o încălcare gravă a disciplinei muncii.

Astfel, în conţinutul ordinelor pârâtul relatează că la data de 09.10.2023, a fost iniţiată ancheta de serviciu.

În cadrul anchetei s-a constatat că, la data de 06.10.2023, mai mulţi conductori de tren, inclusiv reclamanţii se aflau în trenul de pe ruta nr. 105, pe cursa Chişinău-Bucureşti.

Invocă pârâtul că pe exteriorul trenului, în cutia panoului electric din cadrul vagonului nr. 2 a fost descoperită o cantitate de 608 pachete de ţigări marca „Kult" cu timbru de acciză - Republica Moldova.

La fel în ordinul de concediere a reclamanţilor Igor Muşchei şi Igor Brînza angajatorul remarcă că, „ chiar dacă conform actelor de constatare întocmite de către autorităţile de frontieră Române, Lungu Veaceslav a recunoscut că ţigările îi aparţin, nu pot nega că, Igor Muşchei şi Igor Brînza cunoştea despre faptul că, în vagonul nr. 2 au fost plasate ţigări de contrabandă.

La fel, menţionează pârâtul că, „reieşind din fişa de post reclamanţii Igor Muşchei şi Igor Brînza sunt responsabili de pregătirea vagonului nr. 2 pentru plecarea în rută."

De precizat că în conţinutul ordinului de concediere, angajatorul nu aduce nici o dovadă care ar demonstra faptul că reclamanţii Igor Muşchei şi Igor Brînză au cunoscut despre faptul că pe exteriorul trenului în cutia panoului electric (la care are acces doar electricianul Lungu Veaceslav) au fost plasate ţigări. Angajatorul fără a ţine cont de prezumţia de nevinovăţie, învinuieşte reclamanţii de nişte fapte care nu le-au săvârşit şi nu au tangenţă cu acţiunile/inacţiunile electricianului Lungu Veaceslav.

Astfel, susţine pârâtul că reclamanţii au încălcat grav disciplina muncii prin ceea că au folosit bunurile angajatorului în scopuri personale şi mai grav la comiterea unei ilegalităţi şi tentativa de a trece peste frontiera de stat a mărfurilor de contrabandă.

Pe cale de consecinţă, din aceste motive angajatorul a aplicat reclamanţilor Igor Muşchei şi Igor Brînza sancţiunea disciplinară „concedierea", în temeiul art. 86 alin. (1) lit. p), art. 206 alin. (1) lit. d), art. 211^1 lit. d) din Codul Muncii.

Subsecvent, referitor la incriminările aduse reclamantului Serghei Branişte, precizează că în Ordinul nr. 433/H, pârâtul face trimitere tot la faptele evidențiate mai sus în legătură cu depistarea la 06.10.2023, pe exteriorul trenului, în cutia panoului electric din cadrul vagonului nr. 2 a fost descoperită o cantitate de 608 pachete de ţigări marca „Kult" cu timbru de acciză - Republica Moldova.

În vederea concedierii reclamantului Serghei Branişte, pârâtul invocă că reclamantul formal a verificat garniturile de tren.

La fel invocă pârâtul că Serghei Branişte în calitate de şef de tren avea obligaţia de a da indicaţii electricianului pentru ca acesta să meargă în vagonul 5 şi nu în vagonul 2.

Prin urmare, pentru neverificarea conductorilor de tren, pentru desfăşurarea formală a volantelor Serghei Branişte a fost concediat din funcţia deţinută de conductor de tren.

Angajatorul a aplicat sancțiunea disciplinară „concedierea", în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k), art. 206 alin. (1) lit. d), art. 211^1 lit. d) din Codul Muncii.

Cu toate acestea, reclamanţii manifestă un dezacord total cu actele contestate, consideră acestea ca fiind ilegale şi neîntemeiate pasibile de a fi anulate, având în vedere următoarele considerente.

În speţă, actele contestat au fost emise la 27.11.2023 astfel, termenul de înaintare a acţiunii a fost respectat de către reclamanţi.

Pe cale de consecinţă, constată acţiunea înaintată ca fiind una admisibilă cu respectarea termenului legal de prescripţie.

Cu referire la capătul de cerere privind anularea actelor emise de angajator în privinţa reclamanţilor, menționează că, reclamanţilor Igor Muşchei şi Igor Brînza le-a fost aplicată sancţiunea „concedierea" din motiv că cunoşteau că Veaceslav Lungu a plasat pachetele de ţigări în cutia panoului electric care se află pe exteriorul trenului.

Alegaţiile angajatorului la acest capitol poartă un caracter declarativ. Concluziile expuse de angajator cu privire la această învinuire nu se bazează pe niciun element probatoriu anexat la dosar şi vin în contradicţie cu circumstanţele cauzei.

Precizează că, atât Veaceslav Lungu (electrician), cât şi Poliţia de Frontieră din România, în cadrul anchetei au constatat cu certitudine că ţigările au fost plasate de către Lungu Veaceslav iar reclamanţii Igor Muşchei şi Igor Brînza nu au nimic tangenţă cu aceste ţigări.

Întru dovedirea acestui fapt, reclamanţii prezintă actele confirmative eliberate de Biroul Vamal de Frontieră Iași.

Astfel, conform scrisorii nr. 1694/CSVC/HM din 17.10.2023, Biroul Vamal de Frontieră Iaşi, prezintă ÎS „Calea Ferată din Moldova" rezultatele anchetei efectuate în legătură cu depistarea pe cutia panoului electric a ţigărilor la 06.10.2023.

Potrivit constatărilor Biroului Vamal de Frontieră Iaşi, persoana vinovată de plasarea ţigărilor este Lungu Veaceslav.

Aceeaşi constatare se desprinde şi din Procesul-verbal de constatare nr. 1617 din 06.10.2023, întocmit de reprezentanţii Biroului Vamal de Frontieră Iaşi.

Prin urmare, constată că reclamanţii sunt învinuiţi de comiterea unor fapte care nu au fost săvârşite de către ei.

Pentru atragerea la răspundere disciplinară, angajatorul urmează să identifice acele elemente constitutive care generează această răspundere.

Aceste elemente se referă la fapta prejudiciabilă, vinovăţia, prejudiciu şi legătura cauzală dintre faptă şi prejudiciu.

La caz, pârâtul nu a dovedit existenţa nici a unei din aceste elemente constitutive privind atragerea la răspundere disciplinară. Prin urmare, aplicarea sancţiunii disciplinare este neîntemeiată şi ilegală.

Conform art. 205 alin. (5) din Codul muncii, la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

În speţă, anumite circumstanţe obiective care ar dovedit vinovăţia reclamanţilor şi implicarea acestora în plasarea pe exteriorul trenului a pachetelor de ţigări depistate de Biroul Vamal de Frontieră Iaşi, nu există.

Într-o altă ordine de idei, susțin că, pârâtul întru a aplica sancţiunea disciplinară sub formă de concediere, apelează la prevederile art. 211^1 lit. d) din Codul muncii, se consideră încălcare gravă a obligaţiilor de muncă următoarele acţiuni ale salariatului: folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului şi a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia.

Reieşind din conţinutul ordinelor care se referă la salariaţii Igor Brînza şi Igor Muşchei nu pot desprinde despre care bunuri merge vorba care ar aparţine angajatorului, totodată din ordinele contestate nu pot desprinde prin ce faptă prejudiciabilă concretă se manifestă acţiunea reclamanţilor de a folosi bunurile angajatorului.

Conchide că, în această parte, este absolut nemotivat ordinul de aplicarea a sancțiunii disciplinare a reclamanţilor Igor Muşchei şi Igor Brînza.

Potrivit art. 89 alin. (2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

Astfel, din norma citată la art. 89 alin. (2) din Codul muncii, identifică o prezumţie legală ce operează exclusiv în favoarea salariatului. Respectiv, în conformitate cu această normă angajatorul urma să prezinte probe pertinente şi concludente care ar demonstra faptul că reclamanţii au fost implicaţi cu Lungu Veaceslav la acţiunea de contrabandă, însă angajatorul doar vine cu declaraţii abuzive şi neîntemeiate. În speţă angajatorul nu a prezentat nicio probă în acest sens.

Notează că, în conformitate cu art. 123 alin. (4) din CPC, faptele care, conform legii, sînt prezumate a fi stabilite nu trebuie dovedite de persoana în a cărei favoare se prezumă. Prezumarea faptelor poate fi contestată, conform regulilor generale de probaţiune, de persoana interesată dacă legea nu dispune altfel.

La caz, ilegalitatea ordinului de concediere este prezumată în temeiul art. 89 alin. (2) din Codul muncii, angajatorul la rândul său nu a adus probe ce ar răsturna această prezumție respectiv, anularea ordinului de concediere este iminentă.

Mai mult, în conţinutul ordinelor de concediere angajatorul a data o declaraţie ce contravine art. 21 din Constituţia Republicii Moldova, „chiar dacă conform actelor de constatare întocmite de către autorităţile de frontieră Române, Lungu Veaceslav a recunoscut că ţigările îi aparţin, nu putem nega că, Igor Muşchei și Igor Brînza cunoșteau despre faptul că, în vagonul nr. 2 au fost plasate ţigări de contrabandă".

Susțin că, aşa gen de declaraţii nu pot fi date de către angajator, dat fiind că art. 21 din Constituţia Republicii Moldova, operează cu prezumţia nevinovăţiei. Angajatorul nu a probat cu nimic că reclamanţii au fost implicaţi la acţiunea de contrabandă, dar face declaraţii contrarii.

Cu titlu subsidiar, comunică faptul că la „cutia panoului electric" are acces doar electricianul, acolo este înaltă tensiune, alt cineva decât electricianul nu are acces, cutia panoului electric este încuiată şi cheie de acces are doar electricianul. Nici şeful de tren, nici conductorii de tren nu au acces şi nici nu au dreptul să se apropie de „cutia panoului electric” fiind înaltă tensiune şi generând pericol pentru viaţa şi sănătatea persoanelor, or, poate fi electrocutată.

Conform art. 210 din Codul Muncii, sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată.

Notează că, în speţă, ordinul de concediere nu conține temeiuri de fapt care ar fi însoţite de anumite elemente probatorii.

Însă, sintagma „în mod obligatoriu utilizată de legiuitor în conţinutul art. 210 din Codul muncii determină anume caracterul imperativ şi necondiţionat al acestei norme de la care angajatorul nu poate devia sub sancțiunea anulabilității şi încălcării drepturilor şi intereselor legitime ale reclamantului.

Pe cale de consecinţă, neglijarea de către angajator a normelor invocate supra, atrage apriori anulabilitatea ordinului de concediere al reclamanţilor.

Într-un alt context, notează că, conform art. 86 alin. (2) din Codul Muncii, nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parţial plătit

pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilităţi, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii.

În speţă, toţi reclamanţii se aflau în concediu medical la 27.11.2023 când a fost emis ordinele de concediere.

Pe perioada aflării reclamanţilor în concediu medical, se suspendă atât contractul individual de muncă (art. 76 lit. b) din Codul Muncii) cât şi ancheta de serviciu şi termenul de aplicare a sancţiunii disciplinare (art. 209 alin. (1) din Codul Muncii).

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

Concluzia privind suspendarea anchetei de serviciu pe perioada aflării salariatului în concediu medical derivă inclusiv şi din Decizia Curţii Constituţionale nr. DCC 50/2016 din 06.09.2017, Curtea remarcă „ancheta de serviciu nu poate fi desfăşurată în perioada aflării angajatului în concediu anual de odihnă, în concediu de studii sau în concediu medical. În caz contrar am putea fi în prezenţa unor elemente care ar afecta dreptul la apărare.

Precizează că reclamanţii au informat-o pe responsabila de la cadre din cadrul CFM prin telefon că ultimii se află în concediu medical, deci angajatorul a cunoscut despre acest fapt.

În speţă, ancheta de serviciu a continuat, în perioada când reclamanţii se aflau în concediu medical. Aşadar, având în vedere cele relatate, solicită instanţei să anuleze Ordinele 432/H şi 434/H din 27.11.2023, privind concedierea reclamanţilor Igor Brînza şi Igor Muşchei.

În continuare, referitor la faptele imputate reclamantului Serghei Branişte, precizează că, acestuia i s-a imputat că formal a verificat garnitura de tren, nu a dat indicaţii electricianului de a se deplasa în vagonul nr. 5 şi că formal a desfășurat volante.

Precizează că, angajatorul la fel nu a probat faptele imputate reclamantului Serghei Branişte, or, ultimul a verificat în mod corespunzător atât pe interior cât şi pe exterior trenul, la fel reclamantul i-a comunicat electricianului Lungu Veaceslav că urmează să se deplaseze în vagonul nr. 5, or, acolo este locul electricianului. Ultimul i-a reproșat că nu se subordonează reclamantului şi că în vagonul nr. 2 îşi are toate instrumentele, respectiv poate reacționa mai repede.

Astfel, susțin că, la acest capitol, alegaţiile angajatorului au doar un aspect declarativ.

Notează că, reclamantul Serghei Branişte a organizat şi volantă cu conductorii de tren, şi aceste volante nu au fost formale aşa cum angajatorul evidenţiază, din audierile conductorilor de tren se confirmă că şeful de tren le-a ținut instructaj înainte de plecare la 06.10.2023.

Potrivit art. 89 alin. (2) 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.

Din cele evidenţiate de angajator în ordinul privind sancţiunea disciplinară a reclamantului Serghei Branişte, nu rezultă nicio probă, care ar dovedi îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor de serviciu.

Mai mult, potrivit ordinului nr. 433/H din 27.11.2023, reclamantul Serghei Branişte a fost concediat în baza art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul Muncii, concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată - se admite pentru următoarele motive: comiterea de către salariatul care

gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei) sau la cele administrate de angajator a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv.

Precizează că din conţinutul Ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare nu se desprind circumstanțe care ar dovedi că reclamantul gestionează mijloacele băneşti ale angajatorului sau alte valori materiale, totodată nu se desprinde dacă salariatul are acces la sistemele informaționale ale angajatorului.

Astfel, aplicabilitatea acestei norme (art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul Muncii) la faptele imputate reclamantului prin Ordinul nr. 433/H din 27.11.2023 (realizarea formală a volantelor, efectuarea formală a garniturii de tren) este irelevantă.

Conchide că, faptele imputate de angajator reclamantului nu pot fi încadrate în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

Mai mult, nuanțează că pârâtul întru a aplica sancţiunea disciplinară sub formă de concediere, apelează la prevederile art. 211^1 lit. d) din Codul Muncii, şi în raport cu salariatul Serghei Branişte, se consideră încălcare gravă a obligaţiilor de muncă următoarele acţiuni ale salariatului: folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului şi a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia.

Reieşind din conţinutul ordinului contestat care se referă la salariatul Serghei Branişte nu se poate desprinde despre care bunuri merge vorba care ar aparţine angajatorului, totodată din ordinul contestat nu se poate desprinde prin ce faptă prejudiciabilă concretă se manifestă acţiunea reclamantului de a folosi bunurile angajatorului,

În această parte, este absolut nemotivat ordinul de aplicarea a sancțiunii disciplinarea reclamantului Serghei Branişte.

Învinuirile aduse sunt declarative. Mai mult, pedeapsa aplicată nu este proporţională cu pretinsele fapte imputate reclamanţilor.

Conform art. 206 alin. (1) şi (5) din Codul Muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(l) lit.g)-r).

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

Angajatorul la aplicarea celei mai severe pedepse nu a ţinut cont de faptul că reclamanţii anterior nu au fost sancţionaţi disciplinar şi au avut o reputaţie ireproşabilă, totodată, angajatorul nu a luat în considerare că fapta a fost săvârşită de o altă persoană (Lungu Veaceslav).

Prin urmare, având în vedere aceste cumuluri de aspecte, în special aplicarea sanţiunii în timp ce reclamanţii Igor Muşchei, Igor Brînza, Serghei Branişte erau în concediu medical, constată aplicarea sancţiunii disciplinare sub formă de concediere în mod ilegal şi neîntemeiat, motiv din care ordinele contestate urmează a fi anulate.

Notează că, organul sindical a obiectat în concedierea reclamanţilor. Mai mult, atrage menționează că electricianul Lungu Veaceslav aşa de bine a ascuns ţigările că nici vameşii din Republica Moldova nu le-au identificat.

Prin urmare, nu poate fi imputat reclamanţilor o eventuală neglijenţă sau altceva din considerentul că, ei nu au dreptul de a se apropia şi deschide cutia electrică, ţigările au fost

ascunse în aşa mod încât din examinarea aspectului exterior al garniturii de tren acestea nici nu se observa, or, vameşii din Republica Moldova nu le-au depistat.

Cu titlu complimentar, evidenţiază o încălcare a normelor de drept la aplicarea sancţiunii disciplinare.

În conformitate cu art. 208 alin. (2) din Codul Muncii, în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

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

Contrar prevederilor art. 209 alin. (1) din Codul Muncii, angajatorul a aplicat sancţiunea disciplinară cu depăşirea termenului de o lună de la ziua constatării ei.

Precizează că termenul desfăşurării anchetei de serviciu este strâns legat de termenul aplicării sancţiunii disciplinare, astfel, depăşirea unuia dintre aceste termen duce la imposibilitatea aplicării sancţiunii disciplinare faţă de salariat, or, această acţiune se cataloghează ca fiind în afara legii.

Desfăşurarea anchetei de serviciu şi aplicarea sancţiunii disciplinare în termen de o lună este o garanţie a salariaţilor împotriva abuzurilor din partea angajatorului.

În Decizia Curţii Constituţionale nr. DCC 50/2016 din 06.09.2017, Curtea la pct. 29 reţine că, termenul de aplicare a sancţiunilor disciplinare este în strînsă legătură cu durata desfăşurării anchetei de serviciu, iar termenul de o lună este un termen de prescripţie pentru răspunderea disciplinară, acesta fiind susceptibil de suspendare în condiţiile stabilite de lege.

În speţă, angajatorul a depăşit termenul de o lună de aplicare a sancţiunii disciplinare, acest termen a expirat la 09.11.2023, angajatorul până la această dată nu a emis ordin privind aplicarea sancţiunii disciplinare în raport cu salariaţii.

Prin urmare, ordinul de concediere este emis contrar prevederilor legii motiv din care acesta urmează a fi anulat.

Referitor la capătul de cerere privind restabilirea la locui de muncă, evidenţiază că în conformitate cu 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.

Articolul 10 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii, stabileşte că, angajatorul este obligat să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective.

Examinând normele citate supra, constată că legislaţia în vigoare oferă posibilitatea justiţiabilului singur de a îşi alege munca pe care doreşte să o înfăptuiască şi dreptul de a înceta realizarea acestei munci.

Cu toate acestea, necesită a fi specificat şi faptul că, una din sarcinile primordiale ale angajatorului derivate din interpretarea prin coroborare a prevederilor art. 43 din Constituţie şi legislaţia muncii, constă în oferirea dreptului salariatului la muncă, asigurarea şi aducerea garanţiilor faţă de salariat precum că în cadrul raportului de muncă angajatorul va respecta întocmai legislaţia în vigoare şi drepturile şi interesele legitime ale salariatului.

Cu toate acestea, în speţa concret examinată, a fost identificată o altă abordare a angajatorului faţă de salariaţi, respectiv, angajatorul ilegal a eliberat salariaţii din funcţia deţinută, fapt care s-a soldat cu imposibilitatea exercitării unui drept constituţional de a munci.

Pe cale de consecinţă, legislaţia în vigoare, oferă dreptul salariatului de a anula actul de concediere ilegală concomitent oferindu-i posibilitatea (dreptul salariatului) (obligaţia angajatorului) să fie restabilit la locul de muncă.

Or, potrivit art. 89 alin. (1) 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 instanţie de judecată.

Aşadar, reieşind din cele menţionate, solicită în temeiul legislaţiei în vigoare, să restabilească la locul de muncă reclamantul şi anume în funcţie deţinută anterior de conductor de tren al Depoului de vagoane de călători Chişinău, din cadrul ÎS „Calea Ferată din Moldova”.

Referitor la încasarea salariului pentru absenţa forţată de la muncă relatează că, în conformitate cu art. 19 alin. (1) din Codul Civil, în condiţiile legii, persoana lezată într-un drept al ei sau într-un interes recunoscut de lege poate cere repararea integrală a prejudiciului patrimonial şi nepatrimonial cauzat astfel.

Aliniatul (2) al art. 19 din Codul Civil, prevede faptul că, se consideră prejudiciu patrimonial cheltuielile pe care persoana lezată le-a suportat sau urmează să le suporte la restabilirea dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat, distrugerea sau deteriorarea bunurilor sale (daună reală), precum şi profitul ratat ca urmare a încălcării dreptului sau interesului recunoscut de lege (profit ratat).

Concomitent, potrivit alin. (5) al art. 19 din Codul Civil, repararea prejudiciului presupune repunerea persoanei lezate în situaţia în care s-ar fi aflat dacă prejudiciul nu se producea, în aceeaşi ordine de idei, marcjează faptul că, conform 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.

Potrivit art. 330 alin. (1) lit. b) din Codul Muncii, 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.

Totodată, potrivit, art. 90 alin. (1) 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.

Aliniatul (2) lit. a) al art. 90 din Codul Muncii, remarcă, 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.

Aşadar, având în vedere prevederile legale statuate supra, cu certitudine constată faptul că, reclamanţii beneficiază de dreptul legal de a solicita de la angajator calcularea şi achitarea salariului pentru absenţa forţată de la locul de muncă.

În partea ce ţine de încasarea compensaţiei legale în temeiul art. 330 alin. (2) din Codul Muncii, relatează că, potrivit art. 330 alin. (2) din Codul Muncii, în caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art. 142), a indemnizaţiei de concediu (art. 117), a plăţilor în caz de eliberare (art. 143) sau a altor plăţi (art.123,124,127,139,186, art. 225 alin. (8) etc.) cuvenite

salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen. Examinând conţinutul art. 330 alin.(1) coroborat cu art. 330 alin. (2) din Codul muncii constată obligaţia incontestabilă a angajatorului de compensare salariatului a salariului pe care acesta nu l-a primit în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci, implicit pentru cazul eliberării ilegale din serviciu, iar alineatul (2) acelaşi articol identifică mărimea penalităţii legale în cuantum de 0,3% din suma neplătită în termen.

Vina angajatorului la concedierea ilegală a salariatului este prezumată, or, angajatorul în condiţiile legii este obligat să respecte prevederile legale atunci când aplică procedeul concedierii şi, în ansamblu este ţinut să respecte prevederile de rigoare ale Codului muncii şi altor norme legale relevante în raport cu salariatul său.

Subliniază că, odată ce instanţa constată concedierea ilegală a salariatului, vina angajatorul derivă din această constatare a instanţei, respectiv, aplicabilitatea art. 330 alin. (2) din Codul Muncii, în partea achitării compensaţiei legale în cuantum de 0,3% este inevitabilă

Adăugă că, potrivit Hotărârii Explicative a Curţii Supreme de Justiţie, nr. 11 din 03.10.2015 cu privire la practica aplicării de către instanţele judecătoreşti a legislaţiei ce reglementează obligaţia uneia dintre părţile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părţi,

Concomitent cu eventuala indexare în condiţiile enunţate mai sus a salariului neachitat de către angajator persoanei eliberate, în caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art. 142), a indemnizaţiei de concediu (art. 117), a plăţilor, în caz de eliberare (art. 143) sau a altor plăţi (art. 123,124,127,139,186, art. 225 alin. (8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

Compensaţia de 0,3 la sută se va calcula din mărimea salariului, indemnizaţiei, altor plăţi neachitate şi nu din suma indexată, care se efectuează separat din aceleaşi sume (salariu) în condiţiile legii. Compensaţia de întârziere în mărime de 0,3 la sută se va calcula pentru fiecare sumă neachitată, începând cu termenul de la care suma dată a devenit certă, exigibilă şi scadentă. Acest tip de dobândă se aplică independent de încasarea salariului pentru perioada lipsei forţate de la serviciu şi indiferent de existenţa dificultăţilor la angajare.

Se va ţine cont că potrivit art. 330 alin. (2) CM salariatului i se plăteşte suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 la sută din suma neplătită în termen doar în cazul existenţei vinei angajatorului ca o condiţie obligatorie prevăzută de lege pentru angajarea răspunderii patrimoniale indicate. Angajatorul care nu şi-a executat obligaţiile prevăzute de lege şi de contractul individual de muncă este prezumat în culpă, fiind apărat (eliberat) de răspundere numai dacă dovedeşte că a fost împiedicat să execute prevederile contractului printr-o cauză care nu-i poate fi imputată. Circumstanţele respective se vor constata în fiecare caz aparte, reieşind din probele prezentate.

Pe cale de consecinţă identifică aplicabilitatea în speţa concret examinată a prezentei norme, totodată, identifică dreptul reclamantului de a pretinde şi obligaţia angajatorului la calcularea şi încasarea acestei compensaţii legale.

Astfel, solicită admiterea şi a acestor capete de cerere înaintate de către reclamant.

Cu referire la capătul de cerere privind repararea prejudiciului moral salariatului, notează că, incontestabil reclamanţii au suportat şi suportă în continuare anumite suferinţe psihice legate de incertitudine privind concedierea sa ilegală din serviciu şi imposibilitatea reală a acestora de a reveni la locul de muncă dat fiind că angajatorul ilegal i-a concediat, le-a încălcat drepturile fundamentale şi au fost intimidaţi.

Reclamanţii sunt afectaţi emoţional inclusiv din considerentul că au pierdut suma sa de întreţinere, or, ei, sunt persoane responsabile pentru întreţinerea familiilor sale şi persoanele care asigură şi contribuie la bună starea familială.

Odată cu pierderea acestei surse, odată cu concedierea ilegală a acestora, odată cu demararea campaniei de iniţiere a anchetelor de serviciu pe reclamanți, (de la angajare, până în noiembrie 2023 reclamanţii neavând nicio sancţiune, nicio anchetă de serviciu), ultimii se află într-o stare emoţională precară şi sunt influenţaţi psihologic de toate cele care au avut loc.

Pe cale de consecinţă încasarea prejudiciului moral din contul angajatorului în favoarea reclamanţilor va compensa aceste suferinţe de ordin moral prin care au trecut şi trec reclamanţii, întru motivarea în continuare a acestui capăt de cerere menţionează că, solicitarea prejudiciilor morale este o practică extinsă în formularea de către salariaţi a cererilor în justiţie împotriva angajatorilor. Astfel, contestarea deciziilor de aplicare a unor sancţiuni disciplinare, de concediere, solicitările de drepturi salariale merg oricând „asezonate” cu un capăt de cerere privitor la prejudiciul moral suferit.

Cu toate acestea, dovedirea existenţei acestui prejudiciu şi, pentru o perioadă însemnată de timp, însăşi admisibilitatea cererii de acordare a daunelor morale au fost şi rămân probleme controversate în practica instanţelor judecătoreşti. întru înlăturarea tuturor controverselor legate de încasarea prejudiciului moral la soluţionarea litigiilor de muncă, Curtea Supremă de Justiţie prin Recomandarea nr. 66, cu privire la încasarea prejudiciului moral în litigiile de muncă reţine următoarele.

Posibilitatea acordării despăgubirilor morale solicitate de salariaţi în cadrul conflictelor de muncă este recunoscută, în mod expres, atât la nivel naţional, cât şi la nivel internaţional.

Prevederile art. 5 lit. k) Codul Muncii, printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, include şi principiul „obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă".

La fel, principiul respectiv este regăsit în prevederile art. 9 lit. n) şi 10 lit. p) din Codul Muncii - „dreptul de bază a salariatului la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă" şi „obligaţia angajatorului să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaţilor în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă", care îşi găseşte concretizare în normele Titlului XI, Capitolele 1 şi II ale Codului Muncii.

Potrivit art. 327 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 codului muncii şi altor acte normative. În acest context, reţine faptul că, coroborat cu normele generale ale Codului Civil care prevăd repararea prejudiciului moral conform cărora obligaţia de a repara prejudiciul moral survine în cazurile stipulate de lege, norma legală prevede o astfel de obligaţie doar pentru angajator, nu şi pentru salariat. Este de menţionat că prejudiciul moral se referă la o lezare adusă drepturilor extrapatrimoniale, neeconomice ale persoanei, provenind din atingerea adusă acelor valori sau atribuite ale individului care îi definesc personalitatea. Obligarea angajatorului la plata prejudiciilor morale este reglementată expres prin alin. (1) din art. 329 Codul Muncii, care prevede că „angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel".

După cum observă, textul de lege citat specifică două situaţii în care se angajează obligaţia angajatorului de a recupera prejudiciul moral cauzat salariatului, şi anume: - în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă; - ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci.

Urmează de menţionat că, în cazurile legate de recuperarea prejudiciului material ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, practica este una corectă, or, art. 330 Codul Muncii enumera direct aceste cazuri.

Cu referire la existenţa unui prejudiciu moral, real cauzat, în cazurile când angajatorul încalcă drepturile salariatului, se reţine că acesta, practic, este unul prezumat, fapt influenţat de caracterul social pronunţat al relaţiilor de muncă.

Astfel, comunică că, datorită acţiunilor/inacţiunilor ilegale din partea angajatorului, reclamanţii au fost nevoiţi să se adreseze la avocat în vederea apărării drepturilor sale, la instanţa de judecată, au făcut cereri, or, aceştia au fost eliberaţi din funcţie ilegal şi contrar prevederilor naţionale şi internaţionale.

Datorită acestui fapt reclamanţii zilnic sunt însoţiţi de anumite suferinţe de ordin psihic, având mereu la bază o incertitudine cu privire la ziua de mâine.

Pe cale de consecinţă, având în vedere toate circumstanţele evidenţiate, solicită admiterea integrală a prezentei acţiuni.

Prin urmare, reclamanții solicită anularea Ordinului nr. 434/H din 27.11.2023 cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare salariatului Igor Brînza sub formă de concediere, anularea Ordinului nr. 432/H din 27.11.2023 cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare salariatului Igor Muşchei sub formă de concediere, anularea Ordinului nr. 433/H din 27.11.2023 cu privire Ia aplicarea sancţiunii disciplinare salariatului Serghei Branişte sub formă de concediere, restabilirea reclamantului Igor Brînza în funcţia deţinută anterior de conductor de tren al Depoului de vagoane de călători Chişinău, din cadrul ÎS „Calea Ferată din Moldova”, restabilirea reclamantului Igor Muşchei în funcţia deţinută anterior de conductor de tren al Depoului de vagoane de călători Chişinău, din cadrul ÎS „Calea Ferată din Moldova”, restabilirea reclamantului Serghei Branişte în funcţia deţinută anterior de conductor de tren al Depoului de vagoane de călători Chişinău, din cadrul ÎS „Calea Ferată din Moldova”, obligarea pârâtului ÎS „Calea Ferată din Moldova” să calculeze şi să achite reclamanţilor Igor Brînza, Igor Muşchei, Serghei Branişte începând cu data de 27.11.2023 şi până la data restabilirii în funcţie, salariu pentru absenţa forţată de la muncă, obligarea pârâtului ÎS „Calea Ferată din Moldova” să calculeze şi să achite reclamanţilor Igor Brînza, Igor Muşchei, Serghei Branişte a compensaţiei legale în cuantum de 0,3% stabilite la art. 330 alin. (2) din Codul Muncii, calculată de la suma restantă a salariului începând cu 27.11.2023 (data eliberării) şi până la data achitării efective a restanţelor salariale, încasarea din contul pârâtului ÎS „Calea Ferată din Moldova” în contul reclamanţilor Igor Brînza, Igor Muşchei, Serghei Branişte prejudiciul moral în cuantum de 50 000, 00 lei, pentru fiecare, în legătură cu privarea ilegală de dreptul de a munci, încasarea din contul pârâtului cheltuielile de asistenţă juridică suportate în prezenta cauză de reclamanţi.

La data de 22 ianuarie 2024, din partea pârâtului ÎS „Calea Ferată din Moldova” a parvenit referința pe marginea acțiunii, prin care solicită respingerea acțiunii ca fiind neîntemeiată.

În motivarea poziției sale a indicat că, la 09.10.2023, Şeful adjunct al Serviciului Securitate Internă, Petru Todos, a depus pe numele Directorului General al Î.S. „Calea Ferată din Moldova”, un raportul cu privire la faptul incidentului produs la 06.10.2023, aproximativ la ora 21:20, în timpul efectuării controlului vamal, de către autorităţile române de frontieră au fost depistate ţigări de contrabandă în cantitate de 610 pachete marca „Kult”, cu timbru de acciz al

Republicii Moldova în compartimentul acumulatoarelor a vagonului nr. 2 al trenului nr. 105/106 de pe rută Chişinău-Bucureşti-Chişinău.

Notează că, în scopul elucidării tuturor circumstanţelor cazului dat, în temeiul prevederilor art. 10, art. 208 alin. (2) din Codul muncii, prin ordinul Directorului General nr.367/H din 09.10.2023, s-a dispus iniţierea anchetei de serviciu, fiind desemnat şeful adjunct al Serviciului Securitate Internă, Petru Todos persoană responsabilă de efectuarea acesteia.

Totodată, prin ordinul Directorului General nr. 367/H din 09.10. 2023, salariaţilor Branişte Serghei, Brînza Igor şi Muşchei Igor, i-au fost suspendate contractele individuale de muncă pe durata desfăşurării anchetei de serviciu.

În cadrul anchetei de serviciu, au depus explicaţii scrise conductorii de tren: Branişte Serghei, Brînza Igor şi Muşchei Igor, care la 06 octombrie 2023, se aflau în trenul de pe ruta nr. 105, pe cursa Chişinău-Bucureşti.

Analizând materialele şi faptele constatate în cadrul desfăşurării prezentei anchete de serviciu s-a stabilit cu certitudine următoarele: Branişte Serghei, în calitate de şef de tren avea atribuţiile şi obligativitatea de a citi instructajul pentru securitatea muncii, să completeze registrele corespunzător, să verifice conductorii de tren, curăţenia în vagoane şi să desfăşoare volanta, să verifice nivelul de pregătire a garniturii de tren în vederea deplasării în rută, inclusiv existenţa/inexistenţa obiectelor de contrabandă sau interzise pentru transportarea peste frontiera de stat la bordul vagoanelor.

Subsecvent, faptul depistării la bordul garniturii de tren pe care o conduce Branişte Serghei, a obiectelor de contrabandă, denotă că, acesta petrece verificarea garniturilor de tren formal.

Totodată, Branişte Serghei, în calitate de şef de tren, avea obligativitatea de a repartiza personalul implicat în deservirea trenului pe vagoane conform instrucţiunilor/dispoziţiilor/ telegramelor interne.

Astfel, acţiunile/inacţiunile lui Branişte Serghei, manifestate prin, neasigurarea verificării corespunzătoare a conductorilor de tren cât şi a nivelului de pregătire a garniturii de tren în vederea plecării pe rută, desfăşurarea formală a volantelor de informare despre faptul interzicerii transportării produselor interzise peste frontiera de stat, au dus la reţinerea trenului internaţional Chişinău-Bucureşti cu 89 min. de la graficul prestabilit, inclusiv, neasigurarea executării telegramei nr.9 din 02 martie 2023, au prejudiciat imaginea şi prestigiul Î.S. „Calea Ferată din Moldova”, dar şi au cauzat premise de prejudiciere materială a întreprinderii, în cazul solicitării prejudiciilor de către călătorii din tren.

Prin acţiunile/inacţiunile supra enunţate, Branişte Serghei, a dat dovadă de atitudine iresponsabilă în îndeplinirea obligaţiilor de serviciu, astfel, încălcând grav disciplina muncii prin nerespectarea actelor normative, inclusiv:

- Contractul individual de muncă nr. C-48/19 din 21 noiembrie 2019, pct. 7, lit. a), c), d), f), g) şi h) conform căruia salariatul se obligă: a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de fişa de post; c) să respecte regulamentul intern al unităţii; d) să respecte disciplina muncii; f) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi; g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situaţie care prezintă pericol pentru viaţa şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului; h) să îndeplinească alte obligaţiuni (negociate de părţi).

- Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28 martie 2003, art.9 alin. 2) lit. a), c), d), f) şi i), care prevede că, salariatul este obligat: a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; c) să respecte cerinţele regulamentului

intern al unităţii şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator; d) să respecte disciplina muncii; f) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi; i) să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective.

- Codul de conduită şi etică profesională al salariaţilor întreprinderii de Stat „Calea Ferată din Moldova", aprobat prin ordinul nr.68/N din 05 aprilie 2022, pct.3.1 lit.a) şi lit.m), pct.3.2 lit. a), pct. 4.1.1, pct. 4.1.3, pct. 4.3.10 care prevede că: Pct.3.1 Principiile generale, care guvernează, conduita salarialilor întreprinderii de Stat „Calea Ferată din Moldova": a) legalitatea - în toate acţiunile, salariaţii CFM sunt obligaţi să respecte cu stricteţe legea, drepturile, libertăţile constituţionale şi fundamentale ale persoanei, actele legislative şi normative în vigoare la nivel de ţară, precum şi actele normative la nivel de întreprindere; m) conduita profesională - principiu, conform căruia salariaţii întreprinderii trebuie să acţioneze într-o manieră prin care să evite orice situaţie, care ar putea discredita activitatea întreprinderii sau instituţia pe care o reprezintă. Pct. 3.2 Salariaţii CFM promovează următoarele valori morale şi profesionale: a) onoarea şi demnitatea - calităţi ce se manifestă prin reputaţia, autoritatea profesională şi devotamentul faţă de datoria civică şi de serviciu; Pct. 4.1.1 Bunurile şi resursele care aparţin CFM, se utilizează în scopul îndeplinirii obiectivelor întreprinderii, exclusiv, de către personalul desemnat pentru aceasta, cu responsabilitate şi eficienţă. Pct. 4.1.3 Bunurile şi resursele întreprinderii nu pot fi folosite, în nici un caz, în scopuri ilegale. Pct. 4.3.10 Salariaţii vor evita prin propriul comportament, atât în timpul serviciului, cât şi în afara orelor de program, să aducă prejudiciu imaginii întreprinderii.

- Regulamentul intern al Î.S. CFM Ediţia: 01/2022, pct. 3.2 lit. a), c), d), f), g), i), pct. 5.1., 5.2., 5.7. lit. a) conform căruia, salariaţii sunt obligaţi: a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de Contractul individual de muncă şi de Fişa de post; c) să respecte cerinţele Regulamentului intern al Î.S. „Calea Ferată din Moldova" şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator; d) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalţi salariaţi şi cu angajatorul; f) sa respecte cerinţele de securitate şi sănătate în muncă; g) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile întreprinderii; i) să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de Contracţii! colectiv de muncă şi de Convenţiile colective.

- Instrucţiunea conductorului de tren Cod:ICT-STC-01, Ediţia 08/2022, pct. 6.3., 8.2. conform căreia, conductorul de tren este obligat: pct. 6.3. în cazul depistării obiectelor de contrabandă şi ascunse în spaţiile de serviciu ale vagoanelor, trape pentru lingerie, cutii de echipamente de înaltă tensiune, nişe tehnologice, interpereţi, spaţiu intertavan şi alte locuri în care doar membrii trenului echipajul au acces, acest fapt este privit ca o pierdere a vigilenţei din partea conducătorului şi mărturiseşte inaptitudinea sa profesională pentru munca în trenuri şi vagoane de trafic internaţional; pct. 8 responsabilităţile conductorului de tren: pct. 8.2. Conducătorul răspunde disciplinar în conformitate cu Codul muncii, Regulamentului privind disciplina lucrătorilor feroviari, alte acte normative de reglementare ale Republicii Moldova., pentru: - transport de scrisori, colete, mărfuri, mijloace de plată şi alte obiecte, dacă acestea nu aparţin echipamentelor necesare îndeplinirii îndatoririlor oficiale ale conductorilor; - încălcarea legislaţiei vamale (disimulare, transport secret de mărfuri şi alte articole peste frontieră); - neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a prezentei instrucţiuni.

- Ordinul nr. 311 din 04 octombrie 2023, prevede că, „В случае обнаружения перевозимых через государственную границу запрещенных товаров, указанных в действующих законодательных актах Республики Молдова к работникам, допустившим

данное грубое нарушение, будет применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения согласно Трудового Кодекса Республики Молдова» (Приказ № 82 от 28.03.2022)".

Analizând materialele şi faptele constatate în cadrul desfăşurării prezentei anchete de serviciu a stabilit cu certitudine următoarele: la 06 octombrie 2023, în vagonul nr. 2, s-au aflat şi conductori de tren Muşchei Igor şi Brînza Igor. La fel s-a stabilit că din momentul când au preluat schimbul, adică la 04 octombrie 2023, în vagonul nr.2 au mers în calitate de conductori de tren doar Muşchei Igor şi Brînza Igor.

Subsecvent, conform răspunsului oferit de către autoritățile române, țigările nedeclarate au fost ascunse în cutia electrică a vagonului nr. 2, loc greu accesibil, care necesită timp pentru a reuși plasarea cărorva mărfuri de contrabandă în aceste locuri. Respectiv, Lungu Veaceslav, nu putea plasa ţigările de contrabandă fără cunoştinţa şi ajutorul lui Muşchei Igor şi Brînza Igor.

Totodată, chiar dacă conform actelor de constatare întocmite de către autorităţile de frontieră Române, Lungu Veaceslav a recunoscut că ţigările îi aparţin, nu poate fi negat că, Muşchei Igor şi Brînza Igor cunoșteau despre faptul că, în vagonul nr. 2 au fost plasate țigări de contrabandă.

Mai mult, faptul că conductorii de tren Muşchei Igor şi Brînza Igor au fost implicaţi în aceste acţiuni ilegale reiese şi din obligaţiile de serviciu ale ultimilor, or aceştia conform fişei de post sunt responsabili de pregătirea vagonului nr. 2 pentru plecare în rută.

În susţinerea celor relatate, atrage atenţia asupra declaraţiilor acestora care au comunicat că, cunoşteau despre obligativitatea mecanicului electrician de a se deplasa în vagonul nr. 5 şi nu în vagonul nr. 2, dar nu au întreprins careva acţiuni în vederea înlăturării acestuia din vagon şi nici nu au sesizat şeful de tren/eventual şeful depoului.

Astfel, acţiunile/inacţiunile lui Muşchei Igor, manifestate prin, folosirea bunurilor angajatorului în scopuri personale, şi mai grav la comiterea unei ilegalităţi cât şi tentativa de a trece peste frontiera de stat a mărfurilor de contrabandă, au dus la reţinerea trenului internaţional Chişinău-Bucureşti cu 89 min. de la graficul prestabilit pentru data de 06 octombrie 2023, astfel prejudiciind imaginea şi prestigiul Î.S. „Calea Ferată din Moldova", dar şi cauzând premise de prejudiciere materială a întreprinderii, în cazul solicitării prejudiciilor de către călătorii din tren.

Prin acţiunile/inacţiunile supra enunţate, Muşchei Igor, a dat dovadă de atitudine iresponsabilă în îndeplinirea obligaţiilor de serviciu, astfel, încălcând disciplina muncii prin nerespectarea actelor normative, inclusiv: - Contractul individual de muncă nr. C-064 din 23 februarie 2004, pct. 7, lit. a), c), d), g) şi h) conform căruia salariatul se obligă: a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de prezentul contract; c) să respecte regulamentul intern al unităţii; d) să respecte disciplina muncii; g) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi; h) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situaţie care prezintă pericol pentru viaţa şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului;

- Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28 martie 2003, art.9 alin.2) lit. a), c), d), f) şi i), care prevede că, salariatul este obligat: a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; c) să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator; d) să respecte disciplina muncii; f) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi; i) să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective.

- Codul de conduită şi etică profesională al salariaţilor întreprinderii de Stat „Calea Ferată din Moldova", aprobat prin ordinul nr.68/N din 05 aprilie 2022, pct.3.1 lit. a) şi lit. m), pct.3.2 lit.

a), pct. 4.1.1, pct. 4.1.3, pct. 4.3.10 care prevede că: Pct.3.1 Principiile generale, care guvernează, conduita salariaţilor întreprinderii de Stat „Calea Ferată din Moldova”: a) legalitatea - în toate acţiunile, salariaţii CFM sunt obligaţi să respecte cu stricteţe legea, drepturile, libertăţile constituţionale şi fundamentale ale persoanei, actele legislative şi normative în vigoare la nivel de ţară, precum şi actele normative la nivel de întreprindere; m) conduita profesională - principiu, conform căruia salariaţii întreprinderii trebuie să acţioneze într-o manieră prin care să evite orice situaţie, care ar putea discredita activitatea întreprinderii sau instituţia pe care o reprezintă. Pct. 3.2 Salariaţii CFM promovează următoarele valori morale şi profesionale: b) onoarea şi demnitatea - calităţi ce se manifestă prin reputaţia, autoritatea profesională şi devotamentul faţă de datoria civică şi de serviciu; Pct. 4.1.1 Bunurile şi resursele care aparţin CFM, se utilizează în scopul îndeplinirii obiectivelor întreprinderii, exclusiv, de către personalul desemnat pentru aceasta, cu responsabilitate şi eficienţă. Pct. 4.1.3 Bunurile şi resursele întreprinderii nu pot fi folosite, în nici un caz, în scopuri ilegale. Pct. 4.3.10 Salariaţii vor evita prin propriul comportament, atât în timpul serviciului, cât şi în afara orelor de program, să aducă prejudiciu imaginii întreprinderii.

- Regulamentul intern al Î.S. CFM Ediţia: 01/2022, pct. 3.2 lit. a), c), d), f), g), i), pct. 5.1., 5.2., 5.7. lit. a) conform căruia, salariaţii sunt obligaţi: a) să-şi îndeplinească conștiincios obligaţiile de muncă prevăzute de Contractul individual de muncă şi de Fişa de post; c) să respecte cerinţele Regulamentului intern al Î.S. „Calea Ferată din Moldova” şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator; d) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalţi salariaţi şi cu angajatorul; f) sa respecte cerinţele de securitate şi sănătate în muncă; g) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile întreprinderii; i) să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de Contractul colectiv de muncă şi de Convenţiile colective.

- Instrucţiunea conductorului de tren Cod:ICT-STC-01, Ediţia 08/2022, pct. 6.3., 8.2. conform căreia, conductorul de tren este obligat: pct. 6.3. în cazul depistării obiectelor de contrabandă şi ascunse în spaţiile de serviciu ale vagoanelor, trape pentru lingerie, cutii de echipamente de înaltă tensiune, nişe tehnologice, interpereţi, spaţiu intertavan şi alte locuri în care doar membrii echipajului trenului au acces, acest fapt este privit ca o pierdere a vigilenţei din partea conducătorului şi mărturiseşte inaptitudinea sa profesională pentru munca în trenuri şi vagoane de trafic internaţional. pct. 8 responsabilităţile conductorului de tren: pct. 8.2. Conducătorul răspunde disciplinar în conformitate cu Codul muncii, Regulamentului privind disciplina lucrătorilor feroviari, alte acte normative de reglementare ale Republicii Moldova, pentru: - transport de scrisori, colete, mărfuri, mijloace de plată şi alte obiecte, dacă acestea nu aparţin echipamentelor necesare îndeplinirii îndatoririlor oficiale ale conductorilor; - încălcarea legislaţiei vamale (disimulare, transport secret de mărfuri şi alte articole peste frontieră); - neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a prezentei instrucţiuni.

- Ordinul nr. 311 din 04 octombrie 2023, prevede că, „В случае обнаружения перевозимых через государственную границу запрещенных товаров, указанных в действующих законодательных актах Республики Молдова к работникам, допустившим данное грубое нарушение, будет применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения согласно Трудового Кодекса Республики Молдова» (Приказ № 82 от 28.03.2022)”.

Circumstanțele de fapt şi de drept elucidate supra, denotă încălcarea gravă a obligaţiilor de muncă de către salariatul Muşchei Igor, care intenţionat, fară acordul angajatorului, a utilizat bunurile angajatorului în scopuri personale pentru ca împreună cu Lungu Veaceslav să ascundă 608 de pachete de ţigări şi să le treacă ilegal peste frontiera Republicii Moldova.

În aceiaşi ordine de idei, menţionează că, în art. 211[1] din Codul muncii este redată exhaustiv lista acţiunilor salariatului, care sunt considerate încălcări grave a obligaţiilor de muncă.

Astfel, lit. d) a articolului precitat, stabileşte că, folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului şi a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia, se consideră încălcare gravă a obligațiilor de serviciu.

Reieşind din cele expuse, în baza încheierii de finalizare a anchetei de serviciu nr. 6672/30 din 10 noiembrie 2023, precum şi în conformitate cu prevederile art. 206-210 din Codul muncii al Republicii Moldova, angajatorul a constatat abaterea disciplinară comisă de către salariații Branişte Serghei, Brînza Igor şi Muşchei Igor, fapt care se încadrează perfect în normele legale.

În drept, menţionează că angajatorul a constatat că prin acţiunile/inacţiunile sale, salariaţii au folosit în scopuri personale bunurile angajatorului şi bunurile aflate in gestiunea angajatorului, astfel încălcând disciplina muncii prin nerespectarea actelor normative aferente funcţiei deţinute.

Examinând complex şi obiectiv circumstanţele de fapt şi de drept descrise supra a acţiunilor de încălcare a disciplinei de muncă manifestate prin, folosirea bunurilor angajatorului în scopuri personale, şi mai grav la comiterea unei ilegalităţi cât şi tentativa de a trece peste frontiera de stat a mărfurilor de contrabandă, acţiuni ce au dus la reţinerea trenului internaţional Chişinău-Bucureşti cu 89 min. de la graficul prestabilit la data de 06 octombrie 2023, astfel prejudiciind imaginea şi prestigiul Î.S. „Calea Ferată din Moldova”, conchidem că, angajatorul corect a apreciat acţiunile salariaţilor Branişte Serghei, Brînza Igor şi Muşchei Igor care au comis abateri disciplinare soldate cu pierderea încrederii angajatorului faţă de acesta, şi care, cad sub incidenţa art. 86 alin. (1) lit. p) lit. k) din Codul muncii al Republicii Moldova.

Cu referire la pretenţia reclamanţilor de încasare din contul Î.S. „Calea Ferată din Moldova” a salariului pentru absenţa forţată de la muncă, ca rezultat al concedierii, pentru perioada efectiv lucrată, consideră că această pretenţie este neîntemeiată, or mai sus au fost elucidate toate circumstanţele de fapt şi de drept care au stat la baza emiterii Ordinului nr. 433/H din 27.11.2023, Ordinului nr. 434/H din 27.11.2023 şi Ordinului nr. 432/H din 27.11.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare.

Totodată, consideră fără temei legal şi pretenţia reclamanţilor de a încasa din contul Î.S. „Calea Ferată din Moldova”, a prejudiciului moral pentru fiecare în valoarea de 50 000 lei şi a cheltuielilor de judecată, or, reclamanții în cererea de chemare în judecată nu au probat sub nici-o formă existenţa prejudiciului moral sau cheltuielile de judecată.

Mai mult, argumentele invocate de reclamanții Branişte Serghei, Brînza Igor şi Muşchei Igor, în motivarea cererii de chemare în judecată poartă un caracter declarativ, fără a fi prezentate careva probe sau justificări care să fie conforme cadrului legal pertinent speţei.

Aşadar, coroborând constatările efectuate de angajator şi materializate într-un aspect legal, acţiunile reclamanţilor Branişte Serghei, Brînza Igor şi Muşchei Igor soldate cu folosirea bunurilor angajatorului la comiterea unei ilegalităţi cât şi tentativa de a trece peste frontiera de stat a mărfurilor de contrabandă, acţiuni ce au dus la prejudicierea imaginii Î.S „Calea Ferată din Moldova” cad sub incidenţa art. 86 alin. (1) lit. p), lit. k) din Codul muncii.

Prin urmare, solicită respingerea cererii de chemare în judecată înaintată de Branişte Serghei, Brînza Igor şi Muşchei Igor împotriva Î.S. „Calea Ferată din Moldova” privind anularea Ordinului nr. 433/H din 27.11.2023, Ordinului nr. 434/H din 27.11.2023 şi Ordinului nr. 432/H din 27.11.2023 cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare, restabilirea în funcţiile deţinute,

încasarea salariilor din 27.11.2023 până la data restabilirii în funcţie a reclamaţilor Branişte Serghei, Brînza Igor şi Muşchei Igor şi încasarea prejudiciului moral în cuantum de 50 000 lei pentru fiecare din contul Î.S. „Calea Ferată din Moldova”, ca fiind neîntemeiată.

În ședința de judecată, reclamantul Brînza Igor și avocatul acestuia Iustin Cristian au solicitat admiterea acțiunii pe motivele indicate în cererea de chemare în judecată.

În ședința de judecată, reprezentantul pârâtului ÎS „Calea Ferată din Moldova”, Crijanovschi Natalia, a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca fiind neîntemeiată din motivele indicate în referință.

În ședința de judecată, reclamanții Mușchei Igor și Branişte Serghei nu s-au prezentat, fiind citați legal, totodată, interesele acestora fiind reprezentate de către avocatul Iustin Cristian.

Aprecierea instanței de judecată:

Audiind opinia participanților la proces, studiind materialele cauzei și apreciind probele administrate în conformitate cu prevederile art. 130 din Codul de procedură civilă, instanța de judecată consideră că cererea de chemare în judecată urmează a fi admisă parțial din considerentele expuse infra.

În temeiul art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii și admisibilitatea acțiunii.

Din materialele cauzei se constată că la 04 august 2014 a fost încheiat contractul individual de muncă nr. C-781/14 între ÎS Calea Ferată din Moldova și Brînza Igor în funcție de însoțitor de vagoane pasageri, contractul fiind încheiat pe o perioadă nedeterminată. (f.d.8-9).

Potrivit acordului suplimentar din 01 aprilie 2022 la contractul individual de muncă nr. C-781/14 din 04 august 2014 părțile s-au înțeles despre transferul salariatului Brînza Igor în funcția de conductor de tren (f.d.10).

La 21 noiembrie 2019, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. C-48/19 între ÎS Calea Ferată din Moldova și Braniști Serghei în funcție de însoțitor de vagon pasageri, contractul fiind încheiat pe o perioadă nedeterminată. (f.d.14-15).

Potrivit acordului adițional din 01 aprilie 2022 la contractul individual de muncă nr. C-48/19 din 21 noiembrie 2019 părțile s-au înțeles despre transferul salariatului Branişte Serghei în funcția de conductor de tren (f.d.16).

La 23 februarie 2004, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. C-064 între ÎS Calea Ferată din Moldova și Mușchei Igor în funcție de conductor de vagon pasageri, contractul fiind încheiat pe o perioadă nedeterminată. (f.d.20-22,23-25).

Potrivit acordului adițional din 01 aprilie 2022 la contractul individual de muncă nr. C-64/19 din 23 februarie 2004 părțile s-au înțeles despre transferul salariatului Mușchei Igor în funcția de conductor de tren (f.d.26).

Conform procesului verbal de constatare încheiat la 06 octombrie 2023 de către Biroul Vamal de Frontieră Iași, a fost consemnat că, la data de 06 octombrie 2023, la Biroul Vamal de Frontieră Iași, PV Ungheni în timpul controlului vamal efectuat pe sensul de intrare în țară al trenului 401, Chișinău-București, a fost identificat Lungu Veaceslav, în calitate de electrician al trenului 401, care în scopul sustragerii de la controlul vamal, a ascuns sub vagonul 2, la acumulatori, cantitatea de 12160 bucăți de țigarete marca „Kult”, cu timbre de acciza a R. Moldova (f.d.32).

Prin ordinul ÎS „Calea Ferată din Moldova” nr. 367/H din 09 octombrie 2023, în legătură cu raportul depus Șeful adjunct al Serviciului de Securitate Internă, prin care a fost sesizată

conducerea CFM despre evenimentele care s-au întâmplat la 06 octombrie 2023, aproximativ la ora 21:20, a fost ordonată inițierea anchetei de serviciu din data de 11 octombrie 2023 cu suspendarea contractului individual de muncă al salariaților Braniște Sergiu, Brînză Igor și Mușchei Igor (f.d.140-141).

La 10 noiembrie 2023, de către Șeful adjunct al Serviciului de Securitate Internă, a fost emisă încheierea de finalizare a anchetei de serviciu, prin care a fost propusă aplicarea sancțiunii disciplinare în privința reclamanților Braniște Sergiu, Brînză Igor și Mușchei Igor sub formă de concediere (f.d.53-74)

Potrivit extraselor din procesul-verbal nr. 130 din 22.11.2023 al ședinței Comitetului Sindical Organizației Sindicale Primare a Angajaților DVC Chișinău sucursala ÎS „CFM", având pe ordinea de zi acordarea opiniei consultative privind impunerea sancțiunii disciplinare „concedierea" angajaților ai Depoului vagoanelor de pasageri din Chișinău și anume Brînza Igor, Mușchei Igor și Braniști Serghei, privind vinovăția lui Brînza Igor, Mușchei Igor și Braniște Serghei în incident, comitetul sindical și-a exprimat îndoiala, astfel, opinia consultativă privind impunerea pedepsei disciplinare „concediere" a fost votată cu 0 voturi pro, 7 voturi contra și o abținere (f.d. 38-52).

Potrivit ordinului nr. 434/H din 27 noiembrie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului Brînza Igor s-a ordonat pentru încălcarea disciplinei de muncă, prin folosirea bunurilor angajatorului, fără acordul angajatorului, în scopuri personale pentru comiterea unei ilegalități și trecerea peste frontiera de stat a mărfurilor de contrabandă, acțiuni ce au dus la reținerea trenului internațional Chișinău – București cu 89 min. de la graficul prestabilit la data de 06 octombrie 2023, astfel prejudiciind imaginea ÎS Calea Ferată din Moldova, dar și cauzând premise de prejudiciere materială a întreprinderii, în cazul solicitării prejudiciilor de către călătorii din tren, precum și pentru nerespectarea prevederilor pct. 7, lit. a), c), d), f . g) și h) din Contractul individual de muncă nr. C-781/14 din 04 august 2014, art. 9 alin.2) lit. a), c), d), f) și i) din Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28 martie 2003 pct.3.1 lit.a) și lit.m), pct.3.2 lit. a), pct. 4.1.1, pct. 4.1.3, pct. 4.3.10 din Codul de conduită și etică profesională al salariaților întreprinderii de Stat Calea Ferată din Moldova, aprobat prin ordinul nr.68/N din 05 aprilie 2022, pct. 3.2 lit. a), c), d), f), g), i)., pct. 5.1., 5.2., 5.7. lit. a) din Regulamentul intern al ÎS CFM Ediția: 01/2022, pct. 6.3, 8.2 din Instrucțiunea conductorului de tren Cod:ICT-STC-01, Ediția 08/2022, ordinul nr. 311 din 04 octombrie 2023, în conformitate cu prevederile art. 86 alin.(1) lit. p), art. 206 alin.(1) lit. d) și art. 211^1 lit. (d) din Codul muncii, a-i aplica lui Brînza Igor, conductor de tren al Depoului de vagoane de călători Chișinău, sancțiunea disciplinară concediere. (f.d.11-13).

Potrivit ordinului nr. 433/H din 27 noiembrie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului Braniște Serghei s-a ordonat pentru încălcarea disciplinei de muncă manifestate prin neasigurarea verificării corespunzătoare a conducătorilor de tren cât și a nivelului de pregătire a garniturii de tren în vederea plecării pe rută, desfășurarea formală a volantelor de informare despre interzicerea transportării produselor interzise peste frontiera de stat, au dus la reținerea trenului internațional Chișinău – București cu 89 min. de la graficul prestabilit, inclusiv neasigurarea executării telegramei nr. 9 din 02 martie 2023, au prejudiciat imaginea și prestigiul ÎS Calea Ferată din Moldova, dar și au cauzat premise de prejudiciere materială a întreprinderii, în cazul solicitării prejudiciilor de către călătorii din tren, precum și pentru nerespectarea prevederilor pct. 7, lit. a), c), d), f . g) și h) din Contractul individual de muncă nr. C-48/19 din 21 noiembrie 2019, art. 9 alin.2) lit. a), c), d), f) și i) din Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28 martie 2003 pct.3.1 lit.a) și lit.m), pct.3.2 lit. a), pct. 4.1.1,

pct. 4.1.3, pct. 4.3.10 din Codul de conduită și etică profesională al salariaților întreprinderii de Stat Calea Ferată din Moldova, aprobat prin ordinul nr.68/N din 05 aprilie 2022, pct. 3.2 lit. a), c), d), f), g), i)., pct. 5.1., 5.2., 5.7. lit. a) din Regulamentul intern al ÎS CFM Ediția: 01/2022, pct. 6.3, 8.2 din Instrucțiunea conductorului de tren Cod:ICT-STC-01, Ediția 08/2022, ordinul nr. 311 din 04 octombrie 2023, în conformitate cu prevederile art. 86 alin.(1) lit. p), art. 206 alin.(1) lit. d) și art. 211^1 lit. (d) din Codul muncii, a-i aplica lui Braniște Serghei, conductor de tren al Depoului de vagoane de călători Chișinău, sancțiunea disciplinară concediere. (f.d.17-19).

Potrivit ordinului nr. 432/H din 27 noiembrie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului Mușchei Igor s-a ordonat pentru încălcarea disciplinei de muncă manifestate prin folosirea bunurilor angajatorului în scopuri personale, pentru comiterea unei ilegalități cât tentativa de a trece peste frontiera de stat a mărfurilor de contrabandă, acțiuni ce au dus la reținerea trenului internațional Chișinău – București cu 89 min. de la graficul prestabilit la data de 06 octombrie 2023, astfel prejudiciind imaginea ÎS Calea Ferată din Moldova, dar și cauzând premise de prejudiciere materială a întreprinderii, în cazul solicitării prejudiciilor de către călătorii din tren, precum și pentru nerespectarea prevederilor pct. 7, lit. a), c), d), g) și h) din Contractul individual de muncă nr. C-064/14 din 23 februarie 2004, art. 9 alin.2) lit. a), c), d), f) și i) din Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28 martie 2003 pct.3.1 lit.a) și lit.m), pct.3.2 lit. a), pct. 4.1.1, pct. 4.1.3, pct. 4.3.10 din Codul de conduită și etică profesională al salariaților întreprinderii de Stat Calea Ferată din Moldova, aprobat prin ordinul nr.68/N din 05 aprilie 2022, pct. 3.2 lit. a), c), d), f), g), i)., pct. 5.1., 5.2., 5.7. lit. a) din Regulamentul intern al ÎS CFM Ediția: 01/2022, pct. 6.3, 8.2 din Instrucțiunea conductorului de tren Cod:ICT-STC-01, Ediția 08/2022, ordinul nr. 311 din 04 octombrie 2023, în conformitate cu prevederile art. 86 alin.(1) lit. p), art. 206 alin.(1) lit. d) și art. 211^1 lit. (d) din Codul muncii, a-i aplica lui Mușchei Igor, conductor de tren al Depoului de vagoane de călători Chișinău, sancțiunea disciplinară concediere. (f.d.27-29).

Prin urmare, la data de 27 decembrie 2023, Brînza Igor, Mușchei Igor și Braniște Serghei s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către ÎS „Calea Ferată din Moldova" cu privire la anularea ordinelor de concediere, restabilirea în funcții, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, și a compensației, repararea prejudiciului moral, încasarea cheltuielilor de judecată (f.d.2-7).

Referitor la solicitarea reclamanților privind anularea ordinelor cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariaților Igor Brînza, Igor Muşchei, Serghei Branişte sub formă de concediere și solicitarea privind restabilirea reclamanților în funcția deținută anterior de conductor de tren al Depoului de vagoane de călători Chişinău, din cadrul ÎS „Calea Ferată din Moldova", instanța de judecată o consideră întemeiată și urmează a fi admisă din următoarele considerente.

Potrivit art. 355 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

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

Potrivit art. 202 din Codul muncii, disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării

unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

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

Conform art. 207 alin. (1) din Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcţie) a salariatului respectiv.

Articolul 208 din Codul muncii prevede că, pînă 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 funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

Potrivit art. 209 alin. (1) din 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.

În conformitate cu prevederile art. 210 din Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură 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 unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

Conform art. 211^1 din Codul muncii, se consideră încălcare gravă a obligațiilor de muncă următoarele acţiuni ale salariatului: a) primirea şi eliberarea bunurilor, precum şi a mijloacelor băneşti fără perfectarea documentelor corespunzătoare; b) acordarea serviciilor prin uzul funcţiei în schimbul unei remuneraţii, unui serviciu sau altor beneficii; c) folosirea în scopuri personale a banilor încasaţi; *d) folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului și a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia;* e) nerespectarea clauzei de confidențialitate; f) încălcarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de conducătorul unității, de lucrătorul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecție și prevenire sau de Inspectoratul de Stat al

Muncii, dacă această încălcare a atras consecințe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real și iminent al survenirii unor asemenea consecințe; g) refuzul de a trece examenul medical, în cazul în care acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de către angajator, în formă scrisă, despre obligația de a trece examenul medical; h) cauzarea unui prejudiciu material mărimea căruia depășește cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.

Potrivit art. 86 din Codul muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2)); b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică; c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate; d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, conform documentului medical (certificat/adeverință/act etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă; e) constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală. Concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern al unității, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de prezenta lege, cu condiția că angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris și a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire; f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef); g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar; h) absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă; i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k); j) săvîrșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilită prin hotărîrea instanței de judecată sau prin actul organului de competența căruia ține aplicarea sancțiunilor contravenționale; *k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti 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;* k[1]) încălcarea obligației prevăzute la art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale; l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățămînt de către un cadru didactic (art.301); m) comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută; n) aplicarea, chiar şi o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art.301); o) semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității; *p) încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligațiilor de muncă;* r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art.57 alin.(1)), fapt confirmat în modul stabilit; s) încheierea, vizînd salariații ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază (art.273); u) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat şi al ambilor angajatori; v) refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum şi a transferării unității în subordinea unui alt organ; x) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive

de sănătate, conform certificatului medical (art.74 alin.(2)); y) refuzului salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unităţii în această localitate (art.74 alin.(1)); precum şi y[1]) deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă; z) pentru alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative.

Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii.

Conform art. 87 alin. (1), (4) din Codul muncii, la concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv. Organele sindicale indicate la alin. (1)–(3) își prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.

În acest sens, instanța de judecată reiterează că reclamantului Braniște Serghei i-a fost imputată nerespectarea prevederilor pct. 7, lit. a), c), d), f . g) și h) din Contractul individual de muncă nr. C-48/19 din 21 noiembrie 2019, art. 9 alin.2) lit. a), c), d), f) și i) din Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28 martie 2003 pct.3.1 lit.a) și lit.m), pct.3.2 lit. a), pct. 4.1.1, pct. 4.1.3, pct. 4.3.10 din Codul de conduită și etică profesională al salariaților întreprinderii de Stat Calea Ferată din Moldova, aprobat prin ordinul nr.68/N din 05 aprilie 2022, pct. 3.2 lit. a), c), d), f), g), i)., pct. 5.1., 5.2., 5.7. lit. a) din Regulamentul intern al ÎS CFM Ediția: 01/2022, pct. 6.3, 8.2 din Instrucțiunea conductorului de tren Cod:ICT-STC-01, Ediția 08/2022, ordinul nr. 311 din 04 octombrie 2023, în conformitate cu prevederile art. 86 alin.(1) lit. k), art. 206 alin.(1) lit. d) și art. 211[1] lit. (d) din Codul muncii.

Totodată, reclamanților Brînza Igor și Mușchei Igor le-a fost imputată nerespectarea prevederilor pct. 7, lit. a), c), d), f . g) și h) din Contractul individual de muncă nr. C-781/14 din 04 august 2014, art. 9 alin.2) lit. a), c), d), f) și i) din Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28 martie 2003 pct.3.1 lit.a) și lit.m), pct.3.2 lit. a), pct. 4.1.1, pct. 4.1.3, pct. 4.3.10 din Codul de conduită și etică profesională al salariaților întreprinderii de Stat Calea Ferată din Moldova, aprobat prin ordinul nr.68/N din 05 aprilie 2022, pct. 3.2 lit. a), c), d), f), g), i)., pct. 5.1., 5.2., 5.7. lit. a) din Regulamentul intern al ÎS CFM Ediția: 01/2022, pct. 6.3, 8.2 din Instrucțiunea conductorului de tren Cod:ICT-STC-01, Ediția 08/2022, ordinul nr. 311 din 04 octombrie 2023, în conformitate cu prevederile art. 86 alin.(1) lit. p), art. 206 alin.(1) lit. d) și art. 211[1] lit. (d) din Codul muncii.

Luând în considerație prevederile legale și normele interne enumerate mai sus în coroborare cu materialele cauzei, instanța de judecată conchide că la emiterea ordinelor nr. 434/H din 27.11.2023, nr. 432/H din 27.11.2023, nr. 433/H din 27.11.2023, administrația ÎS Calea Ferată din Moldova, s-a bazat doar pe presupuneri și bănuieli că reclamanții ar fi implicați în acțiune de contrabandă comisă de către electricianul Lungu Veaceslav, nefiind luate în considerare explicațiile lui Lungu Veaceslav, care a comunicat că a pus țigările la echipamentul aflat sub tren, în timp ce trenul se afla pe peron și că nimeni nu știa de lotul de țigări în afară de subsemnat.

La fel, instanța de judecată reține că prin deciziile de aplicare a sancțiunilor disciplinare reclamanților le-a fost indicat asupra faptului că reclamanții au folosit bunurile angajatorului, fără acordul angajatorului, în scopuri personale pentru comiterea unei ilegalități și trecerea peste

frontiera de stat a mărfurilor de contrabandă, însă din materialele prezentate rezultă că autorul acțiunii de contrabandă a fost Lungu Veaceslav, astfel nu s-a putut proba care sunt temeiurile care au stat la baza aplicării sancțiunii disciplinare concediere, și prin ce dovedește că fapta comisă de Brînza Igor, Mușchei Igor și Braniște Serghei este o încălcarea gravă.

În conformitate cu art. 117 Cod de procedură civilă, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobîndite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei.

În calitate de probe în cauze civile se admit elementele de fapt constatate din explicaţiile părţilor şi ale altor persoane interesate în soluţionarea cauzei, din depoziţiile martorilor, din înscrisuri, probe materiale, înregistrări audio-video, din concluziile experţilor. Probele obţinute cu încălcarea legii nu au putere de probaţiune şi nu pot fi puse de instanţă în temeiul hotărîrii.

În conformitate cu art. 118 alin. (1) Cod 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.

În conformitate cu art. 121 al aceluiași Cod, 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.

Argumentul pârâtului precum că reclamanții au folosit bunurile angajatorului în scopuri personale, prin ce a dat dovadă de atitudine iresponsabilă în îndeplinirea obligațiilor de serviciu, potrivit materialelor cauzei se atestă că reclamanții fiind angajați la ÎS Calea Ferată din Moldova de mult timp și pînă la cazul respectiv nu au avut nici o abatere. Astfel, instanța constată ca fiind pripit și neîntemeiat argumentul dat.

În conformitate cu art. 130 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În ședința de judecată reprezentantul pârâtului a susținut că anterior colaboratorii au fost informați că dacă se va acționa necorespunzător în exercitarea funcției se va aplica sancțiunea cea mai drastică.

Se menționează că angajatorul urmează să probeze faptul că acțiunile întreprinse de către reclamanți constituie încălcare gravă a obligațiilor de muncă, care urmează a fi examinat în comun cu art. 211^1 Codul Muncii, prin care este definită noţiunea de „încălcare gravă a obligaţiilor de muncă”.

În această ordine de idei, instanța de judecată conchide asupra ilegalității ordinului nr. 434/H din 27.11.2023 emis de ÎS Calea Ferată din Moldova, în privința lui Igor Brînza, ordinului nr. 432/H din 27.11.2023 emis de ÎS Calea Ferată din Moldova, în privința lui Igor Mușchei, ordinului nr. 433/H din 27.11.2023 emis de ÎS Calea Ferată din Moldova, în privința lui Serghei Branişte, or, pârâtul nu a probat vinovăția reclamanților în cele invocate în ordin, precum și a întemeiat decizia pe niște presupuneri și bănuieli care nu au putut fi probate.

Conform art. 16 alin. (1) lit. d) Cod civil, apărarea dreptului civil se face, în condiţiile legii, prin declararea nulităţii actului emis de o autoritate publică.

Conform art. 89 alin. alin. (1), (2) 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 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.

Prin urmare, urmează a fi anulate Ordinul nr. 434/H din 27.11.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului Igor Brînza sub formă de concediere, Ordinul nr. 432/H din 27.11.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului Igor Muşchei sub formă de concediere, Ordinul nr. 433/H din 27.11.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului Serghei Branişte sub formă de concediere, or pentru aplicarea prevederilor art. 86 alin. (1) lit. k) și p) Codul muncii, angajatorul urma să motiveze care este criteriu în baza căruia s-a constatat că încălcarea este gravă cât și acțiunile culpabile, nu doar indicarea obligațiilor de muncă. Totodată urma a fi motivat de ce nu poate fi aplicată o altă sancțiune disciplinară.

Mai mult, din Trimiterea-extras din 26.12.2023 rezultă că reclamantul Igor Brînza în perioada 16.11.2023-28.11.2023 s-a aflat în concediu medical, fiind eliberat Certificat de concediu medical nr. 4632908. (f.d.78)

Iar, potrivit certificatului medical nr. 5686082 reclamantul Branişte Serghei în perioada 17.11.2023-30.11.2023 s-a aflat în concediu medical. (f.d. 79)

La fel, conform concluziei nr. 2 din 20.01.2024 reclamantul Igor Muşchei în perioada 16.11.2023-28.11.2023 s-a aflat în concediu medical. (f.d. 95)

Astfel că, în speţă, toţi reclamanţii se aflau în concediu medical la 27.11.2023 când au fost emise ordinele de concediere.

Reieșind din cele expuse, instanța de judecată constată că, angajatorul a emis ordinele de concediere contestate, contrar prevederilor art. 209 alin. (1) din Codul Muncii, care stabilește că, sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Prin urmare, instanța de judecată consideră echitabilă restabilirea lui Igor Brînza, Igor Muşchei și Serghei Branişte în funcţia deţinută anterior de conductor de tren al Depoului de vagoane de călători Chişinău, din cadrul ÎS „Calea Ferată din Moldova”, or, au fost eliberați din funcție contrar legii.

Referitor la solicitarea reclamanților privind obligarea pârâtului ÎS „Calea Ferată din Moldova” să calculeze şi să achite reclamanților Igor Brînza, Igor Muşchei, Serghei Branişte începând cu data de 27.11.2023 şi până la data restabilirii în funcţie, salariu pentru absenţa forţată de la muncă, instanța de judecată o consideră întemeiată și urmează a fi admisă din următoarele considerente.

Conform art. 90 alin. alin (1), (2) lit. a) 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 plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă.

Luând în considerație că Igor Brînza, Igor Muşchei, Serghei Branişte au lipsit forțat de la muncă în perioada 27 noiembrie (data concedierii) – și până la restabilirea efectivă la muncă, luându-se în calcul salariu mediu lunar calculat, instanța judecătorească, conchide calcularea salariului urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

Prin urmare, instanța de judecată va obliga ÎS „Calea Ferată din Moldova” să calculeze și să achite reclamanților Igor Brînza, Igor Muşchei, Serghei Branişte începând cu data de 27.11.2023 şi până la data restabilirii în funcţie, salariu pentru absenţa forţată de la muncă.

Referitor la solicitarea reclamanţilor privind obligarea pârâtului ÎS „Calea Ferată din Moldova” să calculeze şi să achite reclamanţilor Igor Brînza, Igor Muşchei, Serghei Branişte a compensaţiei legale în cuantum de 0,3% stabilite la art. 330 alin. (2) din Codul Muncii, calculată de la suma restantă a salariului începând cu 27.11.2023 (data eliberării) şi până la data achitării efective a restanţelor salariale, instanța de judecată o consideră întemeiată și urmează a fi admisă din următoarele considerente.

Potrivit art. 330 alin. (2) din Codul muncii, în caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizaţiei de concediu (art.117), a plăţilor în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăţi (art.123, 124, 127, 139, 186, art. 225 alin. (8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întîrziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

Astfel, având în vedere că din 27.11.2023, pârâtul ÎS „Calea Ferată din Moldova” nu le-a achitat reclamanților Igor Brînza, Igor Muşchei, Serghei Branişte salariu, acesta urmează să le achite compensația.

Prin urmare, instanța de judecată va obliga ÎS „Calea Ferată din Moldova” să calculeze și să achite reclamanților Igor Brînza, Igor Muşchei, Serghei Branişte, compensația prevăzută în art. 330 alin. (2) Codul muncii în mărime de 0,3% din salariul restant pentru absența forțată de la muncă, care urmează a fi calculată începând cu 27.11.2023 până la achitarea efectivă a restanțelor salariale.

Referitor la solicitarea reclamanţilor privind încasarea din contul pârâtului ÎS „Calea Ferată din Moldova” în contul reclamanţilor Igor Brînza, Igor Muşchei, Serghei Branişte prejudiciul moral în cuantum de 50 000,00 lei, pentru fiecare, în legătură cu privarea ilegală de dreptul de a munci, instanța de judecată o consideră parțial întemeiată și urmează a fi admisă parțial din următoarele considerente.

Conform art. 43 alin. (1) Constituția 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.

Conform art. 19 alin. alin. (1), (3) Cod civil, în condiţiile legii, persoana lezată într-un drept al ei sau într-un interes recunoscut de lege poate cere repararea integrală a prejudiciului patrimonial şi nepatrimonial cauzat astfel. Se consideră prejudiciu nepatrimonial (prejudiciu moral) suferinţele fizice şi psihice, precum şi diminuarea calităţii vieţii.

Conform art. 1998 alin. (1) Cod civil, cel care acționează față de altul în mod ilicit, cu vinovăție este obligat să repare prejudiciul patrimonial, iar în cazurile prevăzute de lege, și prejudiciul moral cauzat prin acțiune sau omisiune.

Conform art. 2036 alin. alin. (1), (2) Cod civil, în cazul în care persoanei i sa cauzat un prejudiciu moral (suferințe psihice sau fizice) prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de legislație, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin echivalent bănesc. Prejudiciul moral se repară indiferent de existența și întinderea prejudiciului patrimonial.

Conform art. 2037 alin. (1) Cod civil, mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcţie de caracterul şi gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăţie a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, şi de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate.

Conform art. 90 alin. (2) lit. c) și alin. (3) Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ţinându-se cont

de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Reieșind din circumstanțele cauzei în coroborare cu prevederile normelor legale nominalizate, instanța de judecată a stabilit că prin concedierea reclamanților Igor Brînza, Igor Muşchei, Serghei Branişte, le-au fost cauzate suferințe psihice manifestate prin tulburări emoționale și disconfort, având în vedere că reclamanții au fost lipsiți de posibilitatea de a munci și a avea un venit, perioadă care a diminuat calitatea vieții și a provocat dereglări emoționale, în special pentru o persoană rămasă fără loc de muncă.

Urmare a celor relatate, instanța de judecată consideră necesar de a sublinia că pe lângă gravitatea prejudiciului moral ce trebuie luată în seamă pentru stabilirea despăgubirii, trebuie să se analizeze și un al doilea criteriu, cel al echității. Despăgubirea trebuie să fie una justă, rațională, echitabilă, adică în așa fel stabilită încât să asigure efectiv o compensație suficientă, dar nu exagerată, a prejudiciului moral suferit.

De altfel, despăgubirile trebuie să prezinte un raport rezonabil de proporționalitate cu atingerea adusă, având în vedere, totodată, gradul de lezare a valorilor sociale ocrotite, intensitatea și gravitatea atingerii adusă acestora.

Respectiv, fiecare persoană care pretinde că a suferit, este în drept să-și estimeze prejudiciul adus, dar numai instanța de judecată este împuternicită de lege să aprecieze cuantumul prejudiciului moral, conducându-se de noțiunea reparării rezonabile, de circumstanțele cazului concret, de personalitatea părților. Instanța de judecată, la stabilirea cuantumului prejudiciului moral ia în considerație circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul.

În această privință, reieșind din criteriile de evaluare a prejudiciului moral, înserate la art. 2037 Cod civil în coroborare cu art. 90 Codul muncii, instanța reține că suma solicitată de reclamanți în mărime de 50 000 lei cu titlu de prejudiciu moral este una exagerată, având în vedere că Brînza Igor, Mușchei Igor și Branişte Serghei au fost restabiliți în funcție, fiind astfel efectuată în corespundere cu art. 16 alin. (1) lit. b) Cod civil, restabilirea situației anterioare încălcării dreptului.

Respectiv, suma de 5 000 lei în calitate de prejudiciu moral pentru suferințele provocate fiecărui reclamant de către ÎS Calea Ferată din Moldova, în opinia instanței de judecată, ar asigura acestora o compensație suficientă și echitabilă a prejudiciului suportat.

Prin urmare, instanța de judecată va încasa de la ÎS „Calea Ferată din Moldova” în beneficiul lui Brînza Igor, Mușchei Igor și Branişte Serghei prejudiciul moral în cuantum a câte 5000 lei, pentru fiecare.

Referitor la solicitarea reclamanților privind încasarea din contul încasarea din contul pârâtului cheltuielile de asistenţă juridică suportate în prezenta cauză de reclamanţi, instanța de judecată o consideră întemeiată și urmează a fi admisă din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 94 alin. (1) şi art. 96 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut cîștig de cauză toate cheltuielile de judecată, precum și cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile. Cheltuielile menționate la alin.(1) se compensează părții care a avut cîștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Potrivit bonurilor de plată seria DAA nr. 56124002, nr. 56124003, nr. 56124004 din 16 ianuarie 2024 se atestă că fiecare dintre reclamanții Brînza Igor, Mușchei Igor și Branişte Serghei au suportat cheltuieli de asistență juridică în mărime de 15 000 lei (f.d.96-98).

Ca urmare a faptului că Brînza Igor, Mușchei Igor și Braniște Serghei au obținut câștig de cauză, acestora urmează să-i fie compensate cheltuielile de judecată suportate în legătură cu examinarea cauzei în instanță, și anume cheltuielile de asistență juridică în mărime de 15 000 lei pentru fiecare.

Față de cele ce preced, instanța de judecată ajunge la concluzia de a admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Brînza Igor, Mușchei Igor și Braniște Serghei către ÎS „Calea Ferată din Moldova" cu privire la anularea ordinelor de concediere, restabilirea în funcții, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, și a compensației, repararea prejudiciului moral, încasarea cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu prevederile art. art. 238-241 din Codul de procedură civilă al Republicii Moldova, instanța de judecată,

H o t ă r ă ș t e:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Brînza Igor, Mușchei Igor și Braniște Serghei către ÎS „Calea Ferată din Moldova" cu privire la anularea ordinelor de concediere, restabilirea în funcții, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, și a compensației, repararea prejudiciului moral, încasarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează Ordinul nr. 434/H din 27.11.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului Igor Brînza sub formă de concediere.

Se anulează Ordinul nr. 432/H din 27.11.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului Igor Mușchei sub formă de concediere.

Se anulează Ordinul nr. 433/H din 27.11.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului Serghei Branişte sub formă de concediere.

Se restabilește reclamantul Igor Brînza în funcția deținută anterior de conductor de tren al Depoului de vagoane de călători Chişinău, din cadrul ÎS „Calea Ferată din Moldova".

Se restabilește reclamantul Igor Mușchei în funcţia deţinută anterior de conductor de tren al Depoului de vagoane de călători Chişinău, din cadrul ÎS „Calea Ferată din Moldova".

Se restabilește reclamantul Serghei Branişte în funcţia deţinută anterior de conductor de tren al Depoului de vagoane de călători Chişinău, din cadrul ÎS „Calea Ferată din Moldova".

Se obligă ÎS „Calea Ferată din Moldova" să calculeze și să achite reclamanților Igor Brînza, Igor Mușchei, Serghei Branişte începând cu data de 27.11.2023 şi până la data restabilirii în funcţie, salariu pentru absenţa forţată de la muncă.

Se obligă ÎS „Calea Ferată din Moldova" să calculeze și să achite reclamanților Igor Brînza, Igor Mușchei, Serghei Branişte, compensația prevăzută în art. 330 alin. (2) Codul muncii în mărime de 0,3% din salariul restant pentru absența forțată de la muncă, care urmează a fi calculată începând cu 27.11.2023 până la achitarea efectivă a restanțelor salariale.

Se încasează de la ÎS „Calea Ferată din Moldova" în beneficiul lui Brînza Igor, Mușchei Igor și Braniște Serghei prejudiciul moral în cuantum a câte 5000,00 (cinci mii,00) lei, pentru fiecare.

Se încasează din contul ÎS „Calea Ferată din Moldova" în beneficiul lui Brînza Igor cheltuieli de asistență juridică în sumă de 15000,00 lei (cincisprezece mii lei, 00 bani).

Se încasează din contul ÎS „Calea Ferată din Moldova" în beneficiul lui Mușchei Igor cheltuieli de asistență juridică în sumă de 15000,00 lei (cincisprezece mii lei, 00 bani).

Se încasează din contul ÎS „Calea Ferată din Moldova" în beneficiul lui Braniște Serghei cheltuieli de asistență juridică în sumă de 15000,00 lei (cincisprezece mii lei, 00 bani).

În rest, pretențiile înaintate de Brînza Igor, Mușchei Igor și Braniște Serghei împotriva ÎS „Calea Ferată din Moldova”, se resping ca neîntemeiate.

În conformitate cu pct. 67 al Hotărârii Curții Constituționale, nr. 39 din din 14 octombrie 2017 privind excepția de neconstituționalitate a articolelor 15 alin. (2) lit. d) și 38 alin. (4) lit. f) din Codul de executare al Republicii Moldova, prezenta hotărâre, în partea restabilirii la locul de muncă și plata unui salariu, urmează a fi executată imediat, la expirarea termenului de 15 zile din data pronunțării.

Se explică dreptul părților de a solicita hotărârea redactată în cadrul termenului de decădere de 30 zile.

Hotărârea cu drept de apel la Curtea de Apel Chișinău, în termen de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chișinău (sediul Centru).

Președintele ședinței,
Judecătorul Cristina Panfil