*Instanța de fond: Judecătoria Chișinău, sediul Centru (jud. D. Tricolici)*
*Dosarul nr. 2a-871/23 (2-20040711-02-2a-06032023)*

**D E C I Z I E**

21 iunie 2023 mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ
al Curţii de Apel Chişinău

Având în componenţa sa:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Sîrbu Victoria
Judecătorii Dulghieru Dorin și Budăi Nelea
Grefier Negrei Corina

examinând în ședință publică apelul declarat de ÎM „Piața Centrală” și apelul incident depus de către ***** împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 26 mai 2021, adoptată în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de către ***** împotriva ÎM „Piața Centrală”, intervenient accesoriu ***** privind anularea ordinului cu privire la aplicarea de sancțiuni disciplinare prin concediere, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, compensației suplimentare în locul restabilirii la locul de muncă, compensarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de asistență juridică,

**C O N S T A T Ă :**

**Pretențiile reclamantului:**

La data de 27 martie 2020 ***** a depus o cerere de chemare în judecată împotriva ÎM „Piața Centrală”, intervenient accesoriu *****, privind anularea ordinului cu privire la aplicarea de sancțiuni disciplinare prin concediere, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, compensației suplimentare în locul restabilirii la locul de muncă, compensarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de asistență juridică.

În motivarea acțiunii a indicat că, la 02 iulie 2019 între reclamant și pârât a fost încheiat contract individual de muncă nr. 44/2019, fiind angajat în funcția de ***** la ÎM „Piața Centrală” de la 02 iulie 2019 pentru o perioadă nedeterminată. Reclamantul menționează că nu i-a fost eliberată sub semnătură fișa de post, care include atribuțiile de serviciu pentru funcția în care a fost angajat.

Potrivit contractului menționat, salariul de funcție al reclamantului este de ***** lunar. Indică că, a lucrat calitativ și nu a fost sancționat disciplinar, observații din partea angajatorului nu a avut, iar în perioada efectuării anchetei de serviciu 03 ianuarie 2019 - 17 ianuarie 2020, s-a aflat în concediu medical.

Menționează că, la data de 03 februarie 2020 directorul interimar ***** al ÎM „Piața Centrală” a emis ordinul nr. 15p, prin care a dispus concedierea sa din funcția deținută de ***** al ÎM „Piața Centrală”.

Indică că, la 06 februarie 2020, a adresat pârâtului o cerere, prin care a solicitat eliberarea copiei justă a fișei de post, copia justă a tuturor actelor întocmite în legătură cu ancheta de serviciu petrecută în privința sa, copia justă a Regulamentului de funcționare și amplasare a pieței, copia justă a schemei de amplasare a tarabelor (chioșcurilor, etc.), copia justă a proceselor-verbale a ședințelor de lucru a comisiei de anchetă constituită, copia justă a procesului-verbal de refuz din 20.01.2020, copia justă a Statutului Întreprinderii Municipale „Piața Centrală”, însă nu a primit răspuns la cerere.

Precizează că, 19 februarie 2020 a depus cerere prealabilă de soluționare a litigiului de muncă la sediul pârâtului, însă ultimul nu a manifestat nici o reacție la respectiva cererea.

Relevă că, a aflat despre pretinsele motive ale concedierii sale din ordinul de concediere. Pârâtul nu a adus la cunoștința reclamantului faptul inițierii anchetei de serviciu în privința sa, fapt care a dus la imposibilitatea participării efective la efectuarea anchetei de serviciu. La fel, reclamantul notează că nu i s-a solicitat să ofere explicații referitor la pretinsele abateri constatate de către comisia de anchetă. În concluzie, subliniază că nu i s-a asigurat posibilitatea de a-și expune motivele și argumentele care să reflecte poziția sa, și nici nu i s-a adus la cunoștință sub semnătură raportul comisiei care a efectuat ancheta de serviciu.

Susține că, nu este de acord cu modul de expunere și aprecierea faptelor, concluziilor și sancțiunii propusă de a fi aplicată de Comisia pentru efectuarea anchetei de serviciu și ulterior aplicată de directorul interimar al ÎM „Piața Centrală”. Or, pârâtul nu a prezentat probe în temeiul cărora și-ar fi întemeiat constatarea atitudinii iresponsabile și de neglijare a atribuțiilor de serviciu. La fel, pârâtul nu prezintă probe care se demonstreze lipsa de profesionalism, încălcarea în mod inadmisibil al relațiilor de subordonare față de superiorul său și instituția pe care o reprezintă.

Invocă că, deși în ordinul de concediere se invocă că, Raportul de serviciu prezentat de contabil-șef, ***** la data de 16 ianuarie 2020, denotă cert prezența unor abateri disciplinare grave comise de către *****, fapt ce a acordat temei legal angajatorului de a demara în privința acestuia procedura disciplinară, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare, pârâtul nu a prezentat și nici nu a făcut referire exactă la care abateri se referă. Notează că în raportul privind ancheta de serviciu nu este menționat în baza la care acte s-a constatat faptul că reclamantul este responsabil de îndeplinirea anumitor obligații de serviciu care i se impută. Remarcă că, nu există un ordin (decizie, hotărâre, dispoziție) emis de conducătorul

unității, prin care reclamantul să fie desemnat responsabil de executarea anumitor sarcini.

Consideră că, Raportul privind rezultatele anchetei de serviciu din 31 ianuarie 2020 nu reprezintă decât poziția subiectivă a unor foști și actuali salariați ai pârâtului. Astfel, membrii comisiei au dat dovadă de lipsă de imparțialitate la efectuarea anchetei de serviciu, deoarece au expus doar poziția personală și subiectivă a acestora.

Prin urmare, reclamantul consideră că pârâtul urmează să repare prejudiciul material cauzat reclamantului conform prevederilor art. 90 Codul muncii, și anume, ca angajatorul să îi achite salariul pentru perioada lipsei forțate de la locul de lucru, în mărime de ***** pe lună, conform clauzei contractuale pct. 3.1. al contractului individual de muncă nr. 44/2019 din 02 iulie 2019 din 03 februarie 2020 și până la pronunțarea hotărârii judecătorești.

Totodată indică că, de la circumstanțele de fapt ale situației provocate de către pârât, reclamantul a suferit psihologic enorm. Or, concedierea ilegală a reclamantului a avut un impact semnificativ asupră stării sănătății, fapt confirmat prin raportul medical, recomandările medicului, în contextul acuzelor reclamantului, dereglări de somn tip insomnie, labilitate emoțională, fatigabilitate. Astfel, luând în considerație circumstanțele cauzei, reclamantul apreciază că mărimea prejudiciului moral cauzat este de 105.000 lei.

Solicită reclamantul *****, anularea ordinului nr. 15p din 03 februarie 2020 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, restabilirea sa în funcția anterior deținută de ***** al ÎM „Piața Centrală”, încasarea salariului pentru perioada lipsei forțate de la muncă în mărime de ***** lunar, începând cu 04 februarie 2020 și până la data pronunțării hotărârii, încasarea sumei în mărime de 105.000 lei cu titlu de prejudiciu moral și încasarea cheltuielilor de asistență juridică.

Ulterior, prin cerere de concretizare a pretențiilor, reclamantul a solicitat în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea compensației suplimentare, în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ceea ce constituie 45.000 lei, susținând în continuare și pretențiile înaintate inițial prin cererea de chemare în judecată depusă la data de 27 martie 2021.

**Poziţia instanţei de fond:**

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 26 mai 2021, s-a admis parțial acțiunea civilă la cererea de chemare în judecată depusă de ***** către ÎM „Piața Centrală”, intervenient accesoriu ***** privind anularea ordinului cu privire la aplicarea de sancțiuni disciplinare prin concediere, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, compensației suplimentare în locul restabilirii la locul de muncă, compensarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de asistență juridică.

S-a anulat ordinul nr. 15p din 03 februarie 2020 cu privire la aplicarea de sancțiuni disciplinare prin concediere lui *****, emis de directorul interimar al ÎM „Piața Centrală”, *****.

S-a încasat de la ÎM „Piața Centrală” în beneficiul lui ***** suma de 222.750 lei cu titlu de salariu pentru absență forțată de la muncă pentru perioada 04 februarie 2020 – 26 mai 2021 cu calcularea și reținerea sumelor obligatorii la bugetul public și bugetul asigurărilor sociale, suma de 45.000 lei cu titlu de compensație suplimentară în locul restabilirii la locul de muncă, suma de ***** cu titlu de prejudiciu moral și cheltuielile de asistență juridică în mărime de 8.000 lei.

În rest cererea privind repararea prejudiciului moral, s-a respins ca neîntemeiată.

**Solicitarea apelantului:**

Nefiind de acord cu soluția instanței de fond, la data de 09 iunie 2021, a declarat apel ÎM „Piața Centrală”, solicitând casarea hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 26 mai 2021, cu respingerea cerințelor reclamantului.

La data de 14 ianuarie 2022 ***** a depus apel incident asupra hotărârii primei instanțe, prin care a solicitat casarea integrală a încheierii protocolare din 05.10.2021 prin care instanța de fond a respins cererea reclamantului cu privire la restituirea referinței și a probelor anexate la ea, casarea hotărârii în partea încasării prejudiciului moral în sumă de *****, cu emiterea în această parte a unei noi hotărârii de încasarea a 105.000 lei cu titlu de prejudiciul moral, cu respingerea apelului declarat de către ÎM „Piața Centrală” ca fiind neîntemeiat.

Prin decizia Curții de Apel Chișinău din 23 iunie 2022, s-a respins apelul incident declarat de *****.

S-a admis apelul declarat de ÎM „Piața Centrală” prin intermediul avocatului Cebotari Serghei, s-a casat hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, din 26 mai 2021 și s-a emis o nouă hotărâre potrivit căreia s-a respins cererea de chemare în judecată depusă de *****, ca fiind neîntemeiată.

Prin decizia Curții Supreme de Justiție din 22 februarie 2023, s-a admis recursul declarat de *****, reprezentat de avocatul Brinișter Igor.

S-a casat decizia Curţii de Apel Chișinău din 23 iunie 2022 și s-a remis cauza spre rejudecare la Curtea de Apel Chișinău, în alt complet de judecată.

**Argumentele participanților la proces:**

În motivarea cererii de apel a indicat ÎM „Piața Centrală” motive similare celor expuse în referința depusă în cadrul primei instanțe.

Suplimentar, a indicat că instanța de fond nu a examinat multiaspectual materialele cauzei, bazându-se doar pe declarațiile reclamantului.

Susține că, instanța de fond neîntemeiat nu a luat în considerație faptul că, angajatorul nu avea și nici nu are un temei legal pentru anularea ordinului ÎM

„Piața Centrală” nr. 15p din 03 februarie 2020 privind aplicarea sancțiunii disciplinare prin concedierea lui *****.

Consideră apelantul că, instanța de fond eronat a stabilit că intimatul nu a știut în ce se învinuiește, că nu i s-a adus la cunoștință acuzațiile imputabile. Instanța de fond neargumentat dă prioritate declarațiilor reclamantului și neglijează întru totul faptul că de către angajator a fost respectată procedura legală cu ancheta de serviciu și de concediere în conformitate cu prevederile art.86 alin.1) lit.k și z) Codul muncii, s-au întreprins toate măsurile pentru asigurarea drepturilor și garanților intimatului ***** prevăzute de legislația muncii.

Afirmă că, toate constatările instanței de fond expuse în hotărâre sunt în contradicție cu circumstanțele cauzei, iar normele de drept material sau normele de drept procedural au fost încălcate sau aplicate eronat.

Pe motivele enunțate, solicită ÎM „Piața Centrală” admiterea cererii de apel.

În motivarea cererii de apel incident, a invocat ***** că prima instanță a stabilit termene procedurale pentru prezentarea referinței și a probelor suplimentare, însă apelantul ÎM „Piața Centrală” a prezentat referința cu probele anexate cu omiterea termenelor de procedură acordate de către instanța, iar instanța în mod arbitrar a admis această referință și neîntemeiat a respins cererea reclamantului cu privire la restituirea referinței pârâtului cu probele anexate la referință.

Susține că, ancheta de serviciu s-a petrecut cu încălcarea prevederilor legale, fără a oferi posibilitatea salariatului de a-și prezenta poziția sa și probe în apărarea poziției sale, prin ce au adus atingere gravă demnității, onoarei și reputației profesionale ale lui *****.

Consideră că, ÎM „Piața Centrală” a dus în eroare instanța de judecată cu privire la faptul că ar fi solicitat lui ***** explicații în cadrul anchetei de serviciu, la fel nu a prezentat nici o dovadă că ar fi cerut explicații a salariatului și nu au expediat în adresa lui ***** procesul-verbal privind refuzul de a prezenta explicații din 20 ianuarie 2020, deoarece acest act nici nu a existat.

Relevă că, lipsa motivării ordinului de concediere, precum și invocarea drept temei de concediere a unor temeiuri juridice care nu au relevanță cu atribuțiile de serviciu a lui ***** confirmă încă odată că ordinul a fost emis ilegal, prin care conducerea ÎM „Piața Centrală” a acționat față de salariatul sau căruia i-a cauzat un prejudiciu material, și prin urmare și moral.

Cu referire la art.90 alin.(3), 330 alin. (1) lit.b) din Codul muncii, consideră apelantul că prima instanță a dat o apreciere greșită circumstanțelor care justifică acordarea unei despăgubiri morale în cuantumul solicitat de către reclamant, or, după cum se observă din hotărârea primei instanțe, circumstanțele cauzei dovedite prin probele anexate la dosar sunt în contradicțiile cu concluziile acesteia în

motivarea refuzului de a acorda o sumă mai mare cu titlu de daune morale lui *****.

Pe motivele enunțate, solicită ***** admiterea apelului incident.

În ședința instanței de apel, reprezentantul apelantului *****, avocatul Brinișter Igor a susținut cererea de apel incident depus de către *****, solicitând totodată respingerea apelului depus de către ÎM „Piața Centrală”.

Apelantul ÎM „Piața Centrală” și intervenientul accesoriu ***** în ședința instanței de apel nu s-au prezentat, deși au fost citați legal despre data, ora și locul examinării cauzei, astfel în temeiul art. 379 alin. (2) CPC Colegiul civil a decis examinarea cauzei în lipsa părților neprezente.

**Termenul de declarare a apelului:**

În conformitate cu prevederile art. 362 alin. (1) CPC, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunţării dispozitivului hotărîrii, dacă legea nu prevede altfel.

Din materialele cauzei rezultă că, dispozitivul hotărârii instanţei de fond a fost pronunțat public la 26 mai 2021, iar ÎM „Piața Centrală” a declarat apel la data de 09 iunie.

Totodată, Colegiul civil reține că ***** a depus apelul incident la data de 14 ianuarie 2022 odată cu referința, încadrându-se în termenul stabilit de instanța de apel.

Astfel, Colegiul constată că, apelul depus de ÎM „Piața Centrală” și apelul incident depus de către ***** sunt depuse în interiorul termenului legal.

**Aprecierea instanţei de apel:**

În conformitate cu art. 385 alin. (1) lit. a) Codul de procedură civilă, instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul și să mențină hotărârea primei instanțe.

Potrivit dispoziţiilor art. 118 alin.(1) CPC, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

Articolul 130 alin.(1) CPC statuează că instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În temeiul art. 240 alin.(1) CPC, la deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.

În conformitate cu art. 373 alin. alin. (1) și (2) CPC, instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor și obiecțiilor înaintate, legalitatea și

temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt și aplicarea legii în primă instanță.

În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar și cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces.

Astfel, instanţa de apel, verificând legalitatea şi temeinicia hotărârii primei instanţe, constată că aceasta urmează a fi menţinută, ori, concluziile primei instanţe, expuse în hotărâre, sunt în corespundere cu circumstanţele cauzei şi normele de drept material au fost aplicate corect.

*Circumstanţele de fapt ale cauzei:*

Din materialele cauzei rezultă că, prin contractul individual de muncă nr. 44/2019 din 02 iulie 2019, încheiat între ÎM „Piața Centrală” în calitate de angajator și ***** în calitate de salariat, reclamantul a fost a angajat în funcția de *****. Potrivit pct. 3.1. din contract, rezultă că pentru executarea obligațiilor de serviciu angajatorul achită salariatului salariu lunar în mărime de ***** (f.d.9-11, vol. I).

Potrivit planului de acțiuni privind implementarea recomandărilor de audit din 20 august 2019 au fost stabilite recomandările, acțiunile ce urmează a fi întreprinse de către persoanele responsabile de executare și termenul de implementare a acestora (f.d.59-62, vol. I).

Prin ordinul nr. 165 din 13.09.2019 cu privire la verificarea locurilor de comerț amplasate pe teritoriul ÎM „Piața Centrală”, s-a dispus de a efectua inventarierea locurilor de comerț, gheretelor amplasate în teritoriul pieții și perimetru la situația din 15 septembrie 2019, în acest sens fiind formată și comisia de inventariere, iar controlul asupra executării ordinului în cauză a fost pusă în sarcina reclamantului (f.d.63, vol. I).

Conform ordinului emis de directorul interimar al ÎM „Piața Centrală”, *****, nr. 208 din 03.12.2019 s-a pus în aplicare în activitatea de serviciu Instrucțiunea privind măsurile de apărare împotriva incendiilor la obiectivele gestionate de ÎM „Piața Centrală”, cu începere din 11.12.2019. S-a desemnat responsabili de studierea, asigurarea şi respectarea cu stricteţe a vederilor prezentei Instrucțiuni *****ul, şeful Combinatului alimentației publice, şefii de subdiviziuni, *****orul *****, fiind responsabil de monitorizarea, implementarea şi executarea Instrucţiunii privind măsurile de apărare împotriva incendiilor la obiectivele gestionate de ÎM „Piața Centrală” (f.d.66, vol. I).

Prin ordinul emis de directorul general ÎM „Piața Centrală”, *****, nr.209 din 03.12.2019, în scopul implementării activităților prevăzute în Instrucțiunea privind măsurile de apărare împotriva incendiilor la obiectivele gestionate de ÎM

„Piața Centrală”, responsabilizării personalului și asigurării respectării măsurilor antiincendiu la întreprindere, s-a ordonat reclamantului : a) de a elabora regimul de apărare împotriva incendiilor - în clădirile de activitate, auxiliare, în depozite şi alte încăperi gestionate de pârât, în teritoriul gestionat al Pieţii Centrale şi Piaţa avicolă - termen până la 25.12.2019; b) elaborarea Planului de acţiuni privind prevenirea şi apărarea împotriva incendiilor - termen până la 31.12.2019; c) de a propune membrii Comisiei tehnice de apărare împotriva incendiilor, care va avea drept scop depistarea încălcărilor şi lacunelor în procesul activităţii, în funcţionarea agregatelor, instalaţiilor, la depozite, la exploatarea unităţilor de comerţ (tarabe, gherete, încăperi) gestionate de ÎMPC, care pot provoca izbucnirea incendiului, explozie sau avarie, şi elaborarea măsurilor orientate pentru lichidarea acestora - termen până la 10.12.2019; d) de a propune persoanele responsabile pentru apărarea împortiva incendiilor la sectoare separate, clădiri, edificii, încăperi, secţii, procese şi utilaje tehnologice, utilaje inginereşti, reţele electrice, etc. - termen până la 10.12.2019; e) elaborarea măsurilor orientate pentru perfecţionarea regimului de apărare împotriva incendiilor, reducerea pericolului de incendiu în procesul funcţionării utilajului de producție şi a materialului rulant, precum şi asigurarea siguranţei persoanelor şi protecţia bunurilor materiale în caz de survenire a incendiului; f) verificarea în mod periodic a stării de siguranţă antiincendiară a obiectelor din gestiunea ÎMPC, disponibilitatea şi fiabilitatea mijloacelor tehnice de apărare împotrivi incendiilor; g) participarea la cercetarea în timp a cazurilor de incendiu, a cauzelor apariției lor depistarea persoanelor vinovate (f.d.64, vol. I).

La data de 16 ianuarie 2020, contabilul-șef *****, a raportat directorului interimar al ÎM „Piața Centrală”, ***** despre faptul că schema de amplasare a fost întocmită greșit și nu a fost posibil de finisat serviciile de proiectare a sistemului antiincendiar, ceea ce încalcă termenii de finisare a serviciilor de proiectare (f.d.49, vol. I ).

Ulterior, prin ordinul nr. 23/2 din 17.01.2020, directorul interimar al ÎM „Piața Centrală”, *****, a ordonat crearea unei comisii pentru efectuarea anchetei de serviciu.

Conform punctul 2 din ordinul menționat s-a pus în sarcina comisiei de anchetă examinarea neîndeplinirii sarcinilor de către persoanele responsabile prevăzute în ordinul cu nr. 165 din 13.09.2019. Iar, în punctul 3 din același ordin s-a indicat că rezultatele anchetei de serviciu vor fi consemnate într-un proces-verbal, care va fi prezentat directorului interimar pentru a lua cunoștință și în scopul întreprinderii măsurilor cuvenite în caz de necesitate (f.d.48, vol. I).

Din materialele cauzei rezultă că în cadrul anchetei de serviciu au fost prezentate explicațiile în formă scrisă al președinților de grup de inventariere desemnați prin ordinul 165 din 13.09.2019 (f.d.50-55, vol. I).

Potrivit extrasului din procesul-verbal a volantei din 20.01.2020, rezultă că la volantă s-a discutat despre schema de amplasare și lucrul la aceasta timp de jumătate de an. La aceeași volantă au fost găsite neconformități și discrepanțe în schemă și măsurile efectuate. Din acest motiv proiectul și sistemul incendiar, a fost întors înapoi. (f.d.56, vol. I).

Pârâtul ÎM „Piața Centrală" susține că la 20.01.2020, ora 10:00, i s-a solicitat reclamantului să prezinte explicații scrise în cadrul anchetei de serviciu pe faptul neîndeplinirii ordinului nr. 165 din 13.09.2019 cu privire la verificarea locurilor de comerț amplasate pe teritoriul ÎM „Piața Centrală", însă ultimul ar fi refuzat prezentarea explicațiilor, fapt consemnat prin procesul-verbal privind refuzul de a prezenta explicații scrise din 20 ianuarie 2020 (f.d.54, vol. I).

Potrivit procesului-verbal din 31.01.2020, membrii comisiei de anchetă au concluzionat că executarea ordinului nr. 165 din 13.09.2019 a fost pusă în sarcina lui ***** – *****, care a manifestat lipsă de responsabilitate la exercitarea obligațiunilor de serviciu, asumate prin contract individual de muncă, fișa postului, regulamentul intern și legislația muncii în vigoare și anume: respectarea disciplinei de muncă de către membrii colectivului de muncă, organizarea, control și răspunderea pentru îndeplinirea la nivel înalt a obligațiilor de serviciu a subalternilor, îndeplinirea ordinelor, indicațiilor, observațiilor conducătorilor (director, adjuncții acestuia, șeful de subdiviziune etc) referitoare la munca îndeplinită, respectarea disciplinei muncii.

S-a propus administrației ÎM „Piața Centrală" de a constata pierderea încrederii angajatorului față de salariatul *****, *****, cu atragerea ultimului la răspunderea disciplinară în conformitate cu art. 206-210 Codul muncii.

S-a propus administrației ÎM „Piața Centrală" de a atenționa pe salariații *****, *****,*****, inspectori asupra respectării disciplinei de muncă și neadmiterea pe viitor a astfel de încălcări (f.d.34 , vol. I).

Conform raportului din 31.01.2020 privind rezultatele anchetei de serviciu demarate în baza ordinului nr. 23/2 din 17.01.2020, s-a constatat iresponsabilitatea și neglijarea atribuțiilor de serviciu, comportamentul manifestat de către *****ul ÎM „Piața Centrală", *****, lipsa de profesionalism, încălcarea în mod inadmisibil al relațiilor de subordonare față de superiorul său și instituția pe care o reprezintă.

În consecință, s-a concluzionat că aceste acțiuni servesc drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariat conform prevederilor art. 86 alin. (1) lit. k) și lit. z) Codul Muncii. Respectiv, prin același raport s-a propus administrației ÎM „Piața Centrală" de a constata pierderea încrederii angajatorului față de salariatul *****, ***** cu atragerea ultimului la răspundere disciplinară în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. k) și lit. z) Codul muncii (f.d.36-38, vol. I).

Prin ordinul nr. 15p din 03.02.2020 emis de directorul interimar ÎM „Piața Centrală", *****, a fost concediat *****ul ÎM „Piața Centrală", ***** de la data

de 03 februarie 2020 din funcția deținută, pentru iresponsabilitatea şi neglijarea atribuţiilor de serviciu, comportamentul manifestat de către acesta, lipsa de profesionalism, încălcarea în mod inadmisibil al relațiilor de subordonare faţă de superiorul său şi instituţia pe care o reprezintă, acţiuni care servesc drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv, conform prevederilor art. 86 alin. (1) lit. k) şi lit. z) din Codul muncii. S-a indicat că ultima zi de muncă se consideră data de 03 februarie 2020 (f.d.67, vol. I).

Colegiul civil a stabilit că, la baza aplicării sancțiunii disciplinare prin concediere în privința reclamantului, au fost luate în considerație circumstanțele constatate prin raportul de serviciu, raportul privind rezultatul anchetei de serviciu din 31 ianuarie 2020 prezentat de către contabilul-șef, *****, fiind considerate ca fiind abateri disciplinare grave comise de reclamant.

Prima instanță, prin hotărârea contestată a stabilit cu certitudine faptul că ordinul nr. 15p din 03 februarie 2020 cu privire la aplicarea de sancțiuni disciplinare prin concediere lui *****, emis de directorul interimar al ÎM „Piața Centrală”, ***** este ilegal, întrucât motivele concedierii invocate de către angajator nu pot fi atribuite reclamantului în virtutea obligațiilor de serviciu al acestuia, dispunând încasarea în beneficiul reclamantului ***** salariului restant pentru absența forțată de la muncă, compensația suplimentară în locul restabilirii la locul de muncă, precum, prejudiciul moral echivalent unui salariu lunar, precum și cheltuielile de asistență juridică.

Apelantul ÎM „Piața Centrală” contestă hotărârea primei instanțe, considerând că la caz sunt premise privind casarea integrală al acesteia, dat fiind faptul că în opinia acestuia ordinul nr. 15p din 03 februarie 2020 este legal.

La rândul său, ***** contestă soluția primei instanțe în partea neadmiterii integrale al cerințelor acestuia privind încasarea prejudiciului moral, precum și contestă încheierea protocolară din 05.10.2021 s-a respins cererea reclamantului cu privire la restituirea referinței și a probelor anexate la ea.

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

Conform art. 206 alin.(1) şi (5) Codul muncii, (1) 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). (5) La aplicarea

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

Conform art. 208 Codul muncii, (1) 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. (2) 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) 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.

Convenţia nr. 158 din 22.06.1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din iniţiativa patronului, ratificată de Republica Moldova prin hotărîrea Parlamentului RM nr. 994-XIII din 15.10.1996, la art. 4, 6, 7, prevede că raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decît dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerinţele operaţionale ale întreprinderii, instituţiei sau serviciului, înainte de a i se oferi posibilitatea de a se apăra de afirmaţiile acuzării.

Colegiul civil reține că, prevederile art. 210 alin. (1), lit. a), b), c) Codul muncii, indică expres că sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii, termenul în care sancţiunea poate fi contestată, organul în care sancţiunea poate fi contestată.

Reieșind din prevederile enunțate supra se atestă faptul că, ordinul trebuie să conțină motivarea de fapt, descrierea abaterii, împrejurările în care s-au produs, motivația în drept, indicarea expresă a textelor din Codul muncii și alte legi care prevăd obligațiile de serviciu ce au fost încălcate cât și cele care stabilesc sancționarea respectivă, or, neindicarea motivelor ce au determinat sancționarea sau menționarea lor în ordin, atrage nulitatea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare.

În temeiul art. 89 alin. (2) din Codul muncii, *la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului*. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a

ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

La caz, Colegiul civil atestă că angajatorul a aplicat față de reclamantul ***** sancțiunea disciplinară - concedierea conform art. 86 alin. (1) lit. k) și lit. z) din Codul muncii.

Conform art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii concedierea este desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată, și se admite în cazul comiterii 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, și lit. z) din Codul muncii, pentru alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative.

În acest sens, instanța de apel apreciază ca fiind întemeiată interpretarea primei instanțe al normei prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii, stabilind că, prin prisma normei respective pot fi concediaţi două categorii de salariaţi: salariaţii ce mânuiesc nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale, cât şi salariaţii care au acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei) sau la cele administrate de angajator, în condiţia că au săvârşit anumite acţiuni culpabile, care pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului, faţă de salariaţii respectivi.

În particular, acţiunile culpabile ale salariaţilor care gestionează mijloace băneşti sau valori materiale pot fi manifestate prin: primirea şi/sau eliberarea bunurilor, precum şi a mijloacelor băneşti, fără perfectarea documentelor corespunzătoare, calculul eronat sau folosirea, în scopuri personale, a banilor încasaţi, tăinuirea mărfurilor, faţă de cumpărători, folosirea, în scopuri personale, a bunurilor angajatorului, primirea plăţii pentru serviciile efectuate, fără a elibera documentele respective, încălcarea regulilor de comercializare a produselor.

Iar în ceea ce vizează aplicarea sancțiunii disciplinare – concedierea în baza art. 86 alin. (1) lit. z) Codul muncii, pentru alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative, poate avea loc în cazul eliberării din serviciu a conducătorului unităţii debitor în conformitate cu legislaţia cu privire la insolvabilitate (art.263 Codul muncii), față de salariaţii angajaţi la lucrări sezoniere (art.282 Codul muncii), salariaţii membri ai personalului diplomatic şi consular detaşaţi la misiunile diplomatice şi oficiile consulare ale Republicii Moldova (art.305 Codul muncii), față de colaboratorul vamal în cazul: rămânerii definitive a actului de constatare, prin care s-a stabilit emiterea/adoptarea de către acesta a unui act administrativ sau încheierea unui act juridic cu încălcarea dispoziţiilor legale privind conflictul de interese, în cazul retragerii încrederii personale acordate

angajatului din cabinetul persoanei cu funcţie de demnitate publică, eliberarea directorilor instituţiilor de învăţământ publice sau a persoanelor care ocupă funcţii ştiinţifico-didactice în instituţii de învăţământ superior (art.153 alin.(1) şi art.155 din Codul educaţiei nr.152 din 17 iulie 2014 etc.).

Potrivit circumstanțelor cauzei, la temeiul specificat la art. 86 alin. (1) lit. z) Codul muncii, angajatorul ÎM „Piața Centrală" a atribuit presupusele constatării a iresponsabilității și neglijarea atribuțiilor de serviciu, comportamentul manifestat de către reclamantul *****, lipsa de profesionalism, încălcarea în mod inadmisibil al relațiilor de subordonare față de superiorul său și instituția pe care o reprezintă.

Instanța de apel apreciază ca fiind întemeiată concluzia primei instanțe că, atît din materialele cauzei, dar și din explicațiile părților în cadrul dezbaterilor judiciare, nu s-a constatat faptul că reclamantul ***** mânuiește nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ale întreprinderii, sau că acesta ar avea acces la sistemele informaţionale ale angajatorului, sau la cele administrate de angajator, în condiţia că a săvârşit anumite acţiuni culpabile, care pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului, faţă de salariat.

Iar, aplicarea sancțiunii disciplinare conform art. 86 alin. (1) lit. z) Codul muncii, poate avea loc, numai în cazurile enunțate supra, astfel acțiunile/inacțiunile ale reclamantului constatate de către angajatorul ÎM „Piața Centrală" nicidecum nu pot fi calificate prin prisma prevederilor art. 86 alin. (1) lit. k) și lit. z) din Codul muncii, întrucât acestea nu sunt aplicabile prezentei cauze, or după cum s-a constatat supra ***** nu deținea astfel de atribuții.

În această ordine de idei, corect a stabilit prima instanță faptul că concedierea *****ului ÎM „Piața Centrală", ***** pentru iresponsabilitatea și neglijarea atribuțiilor de serviciu, comportamentul manifestat de către acesta, lipsa de profesionalism, încălcarea în mod inadmisibil al relațiilor de subordonare față de superiorul său și instituția pe care o reprezintă, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) și lit. z) Codul muncii, este ilegală, și ordinul contestat urmează a fi anulat, dat fiind faptul că circumstanțele invocate în ordinul respectiv nu și-au găsit confirmare.

Conform art. 90 Codul muncii, (1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. (3) *Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată*

*acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului*. (4) În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu – instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Articolul 329 alineatul (1) Codul muncii 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, 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.

Conform articolului 330 alin. (1) lit. b) 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 în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a).

Având în vedere că prima instanță a constatat că reclamantul a fost concediat în mod ilegal, pârâta urmează a fi obligată să compenseze lui ***** salariul de care acesta a fost privat, car urmează a fi calculat pe perioada lipsei forțate de la locul de muncă începând cu 04 februarie 2020 – 26 mai 2021, cu reținerea contribuțiilor de stat.

Colegiul civil a stabilit că reclamantul nu a solicitat repunerea în funcția anterior deținută, solicitând doar salariul pentru absență forțată de muncă din momentul concedierii până la pronunțarea hotărârii, iar în locul restabilirii la locul de muncă a solicitat cel puţin 3 salarii medii lunare cu titlu de compensație suplimentară și repararea prejudiciului moral în mărime de 105.000 lei.

Prin urmare, prima instanță corect a dispus spre încasare de la ÎM „Piața Centrală” în beneficiul lui ***** suma de 222.750 lei cu titlu de salariu pentru absență forțată de la muncă pentru perioada 04 februarie 2020 – 26 mai 2021 cu calcularea și reținerea sumelor obligatorii la bugetul public și bugetul asigurărilor sociale.

Totodată, corect prima instanță a admis pretenția lui ***** privind încasarea sumei cu titlu de compensație suplimentară, în locul restabilirii la locul de muncă, instanța de judecată reținând prevederile art. 90 alin. (4) Codul muncii, cu încasarea de la ÎM „Piața Centrală” suma de 45.000 lei cu titlu de compensație suplimentară.

Potrivit art. 329 alin. (2) Codul muncii, prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Iar, art. 2036 alin. (1) Cod civil, prevede că, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi în alte cazuri prevăzute de lege, instanţa de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparaţia prejudiciului prin plata de despăgubiri.

Cu referire la cele menționate mai sus, se impune în mod subsecvent și temeinicia soluției primei instanțe privind admiterea cerințelor din acțiunea lui ***** cu privire la încasarea prejudiciului moral.

Astfel, reieșind din faptul că ordinul cu privire la concediere a fost anulat, Colegiul civil consideră că la caz sunt întrunite premisele privind încasarea din contul angajatorului în beneficiul lui ***** a prejudiciului moral, care a fost evaluată în mod de către prima instanță la suma de *****.

La acest capitol apelantul ***** prin apelul incident contestă hotărârea primei instanțe în această parte, considerând că la caz prejudiciul admis de către prima instanță nu este unul echitabil în raport cu încălcarea admisă de către angajatorul ÎM „Piața Centrală”.

În această ordine de idei, instanța de apel relevă că, la determinarea despăgubirii, instanța de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare și, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului.

În acelaşi timp, în temeiul Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, unul din criteriile orientative generale de apreciere a prejudiciului moral este criteriul echității, care exprimă că îndemnizația trebuie să prezinte o justă și integrală despăgubire și se traduce prin necesitatea ca partea vătămată să primească o satisfacție echitabilă pentru prejudiciul moral suferit. Cuantumul despăgubirilor trebuie astfel stabilit, încât acestea să aibă efect compensatoriu și nu trebuie să constituie nici sume excesive pentru autorii daunelor și nici venituri nejustificative pentru victimele daunelor.

Cu referire la normele enunţate, având în vedere că ***** a fost eliberat din funcția de ***** în cadrul ÎM „Piața Centrală” ilegal, și astfel i s-a îngrădit dreptul de a munci, instanţa de apel găseşte drept justificată şi concluzia primei instanță că compensație bănească acordată cu titlu de prejudiciu moral, în sumă de ***** pentru suferințele cauzate lui ***** corespund principiului satisfacției echitabile, urmare la care ***** este îndreptățit la compensarea sumei respective, prin urmare pretențiile lui ***** cu privire la încasarea unui prejudiciu moral ce depășește suma respectivă se vor respinge ca fiind nefondate.

În acest sens, suma de ***** echivalentă cu un salariu mediu al reclamantului, corespunde cu caracterul și gravitatea suferințelor psihice suportate de ultimul, care este rezonabilă, proporțională în raport cu criteriile stabilite la caz și corespund circumstanțelor cauzei.

Urmează a se accentua că, la aprecierea cuantumului prejudiciului moral, prima instanță a ținut cont, în principal de impactul ce l-a avut concedierea reclamantului, or cuantumul despăgubirilor trebuie astfel stabilit, încât acestea să aibă efect compensatoriu şi nu trebuie să constituie nici sume excesive pentru autorii daunelor şi nici venituri nejustificative pentru victimele daunelor, iar suma de ***** este una rezonabilă și echitabilă în raport cu suferințele psihice ale reclamantului cauzate prin concedierea sa ilegală.

Potrivit art. 118 alin. (5) CPC, instanţa judecătorească (judecătorul) este în drept să propună părţilor şi altor participanţi la proces, după caz, să prezinte probe suplimentare şi să dovedească faptele ce constituie obiectul probaţiunii pentru a se convinge de veridicitatea lor.

Cu referire la criticile apelantului ***** asupra încheierii protocolare din 05.10.2020 prin care s-a obligat pârâtul ÎM „Piața Centrală” să prezinte materialele din dosarul anchetei de serviciu, Colegiul civil consideră că la caz acestea nu urmează a fi reținute, întrucât în temeiul normei citate supra, instanța este în drept de a obliga partea de a prezenta probele solicitate, chiar și după expirarea termenului de decădere, în virtutea stabilirii obiective a circumstanțelor cauzei.

În ceea ce vizează obiecțiile lui ***** asupra încheierii protocolare din 05.10.2020 prin care s-a respins cererea de restituire al referinței și probelor anexate, Colegiul civil urmează să accentueze asupra faptului că din conținutul materialelor cauzei pârâtul ÎM „Piața Centrală” nu a recepționat copia acțiunii și citația pentru data de 29.05.2020 ora 10:00, precum nu a recepționat nici încheierea din 04.05.2020 prin care i-a fost comunicat despre necesitatea prezentării referinței până la data de 20.05.2020.

Dealtfel, urmează a se preciza și faptul că citația împreună cu încheierea respectivă i-au fost expediate pârâtului abia la data de 14.05.2020.

Astfel, la data de 05.06.2020 ÎM „Piața Centrală” a recepționat citația pentru ședința judiciară din 17.07.2020, iar la data de 29.07.2020 a fost depusă referință.

Instanța de apel va respinge argumentele apelantului incident ***** în favoarea admiterii obiecțiilor asupra încheierii protocolare din 05.10.2020, din motiv că la caz o eventuală restituire al referinței ar reprezenta o îngrădire al dreptului pârâtului ÎM „Piața Centrală” la apărare.

Astfel, Colegiul civil urmează să precizeze că asigurarea dreptului la apărare al părții în cadrul procesului de judecată prevalează în mod evident asupra termenilor de decădere întru asigurarea unui proces echitabil, luând în considerare și faptul că pârâtul nu a recepționat încheierea din 04.05.2020.

Prin urmare, Colegiul civil atestă că cererea de apel incident depusă de către ***** este una neîntemeiată, fiind pasibilă de a fi respinsă.

În concluzie, Colegiul atestă netemeinicia în ansamblu a cererilor de apel declarate, dat fiind faptul că, în susținerea acestora, apelanții nu au adus nici un

argument plauzibil, or, Colegiul reține că, apelul este continuarea fondului, astfel, apelanții urmau să administreze probe, să anexeze acte și alt material probator care ar răsturna soluția instanței de fond, acțiuni care la caz, nu au fost întreprinse de către apelanți, astfel, se constată formalitatea cererilor de apel, iar în asemenea circumstanțe, Colegiul indică asupra temeiniciei hotărârii date de instanța de fond, or, în conformitate cu art.118 alin.(1) CPC, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

Colegiul, analizând materialele cauzei, în raport cu motivele invocate în cererea de apel depusă de ÎM „Piața Centrală" și apelul incident lui *****, constată cu certitudine că, soluția instanței de fond în partea contestată, este una corectă, întemeiată și fondată, iar cererile de apel sunt unele formale, declarate din simplu dezacord cu soluția instanței de fond, urmare a cărui fapt, acestea urmează a fi respinse iar hotărârea instanței de fond menținută.

Concomitent, instanța de apel a stabilit că ***** a solicitat în instanța de apel încasarea cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 6.000 lei suportate în cadrul apelului, prezentând în acest sens bonul de plată seria GL nr. 119612 din 04.01.2022 privind achitarea serviciilor de asistență juridică către avocatul Brinișter Igor, precum și a prezentat la etapa examinării cauzei în recurs bonul de plată seria GL nr. 119616 din 29.11.2022 în valoare de 3.000 lei, în total solicitând apelantul ***** încasarea cheltuielilor de asistență juridică pentru instanța de apel și instanța de recurs suma de 9.000 lei.

Prin urmare, avînd în vedere faptul că hotărîrea contestată a fost menținută, în temeiul art. 96 alin.(1) și ($1^1$) CPC, Colegiul civil constată că ÎM „Piața Centrală" urmează să compenseze suplimentar intimatului ***** cheltuielile de asistență juridică suportate de aceasta în legătură cu achitarea serviciilor avocatului Brinișter Igor în instanța de apel și instanța de recurs în mărime de 5.000 lei.

Respectiv, Colegiul Civil consideră că, cheltuielile de asistență juridică pretinse în mărime de 9.000 lei pentru instanța de apel și instanța de recurs sunt exagerate ca mărime, dar ținînd cont de complexitatea cauzei, natura litigiului, aportul avocatului în instanța de apel și instanța de recurs, precum și faptul că cauza dată s-a examinat pe parcursul a 4 ședințe lucrative în instanța de apel (având în vedere repartizarea cauzei la data de 26.10.2021), apelantul ÎM „Piața Centrală" urmează să achite cheltuieli de asistență juridică intimatului ***** în sumă de 5.000 lei, ceea ce în viziunea Colegiului este o sumă rezonabilă, reală, necesară și proporțională.

Colegiul Civil reiterează că, instanța, prin diminuarea și dispunerea spre încasare a cheltuielilor de asistență juridică la caz, nu intervine în contractul părților, ci doar își exercită dreptul de a le aprecia aceste cheltuieli prin prisma realității, rezonabilității și proporționalității. În același timp, se remarcă că prin

prisma art. 96 al Codului de procedură civilă, legea procesuală consacră expres prerogativa instanţei de a cenzura cu prilejul stabilirii cheltuielilor de judecată cuantumul onorariului convenit între părţile contractului de asistenţă juridică, prin prisma proporționalității cu amplitudinea şi complexitatea activităţii depuse.

Astfel, din considerentele menţionate, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău ajunge la concluzia de a admite cererea lui ***** cu privire la încasarea din contul ÎM „Piața Centrală" a cheltuielilor de asistență juridică achitate în instanța de apel și instanța de recurs în mărime de 5.000 lei.

Colegiul Civil va menționa și faptul că, ***** a depus și o cerere în temeiul art.372 al.3) CPC, cu privire la încasarea salariului pentru perioada cuprinsă între 27 mai 2021 data imediat următoare de cînd s-a pronunțat hotărîrea primei instanțe pînă la data pronunțării prezentei decizii de instanța de apel.

Potrivit certificatului nr.46/01 din 19.06.2023 eliberat pe numele lui ***** se confirmă că acesta, începînd cu aprilie 2021 și pînă în prezent este angajat al IP Direcției generale pentru administrarea clădirilor Guvernului RM în funcție de director adjunct și beneficiază în acest sens de salariul deplin începînd cu luna mai 2021.

Prin urmare, reieșind din faptul că, de la data pronunțării hotărîrii primei instanțe, reclamantul a fost încadrat în cîmpul muncii într-o altă instituție/ unitate, unde a fost și este salarizat, precum și faptul că reclamantul a solicitat achitarea compensației în mărimea a trei salarii medii lunare în schimbul restabilirii în funcția anterior deținută, iar instanța de fond a admis atare solicitare, instanța de apel consideră cererea depusă de ***** nu se încadrează în baza art.372 al.2) CPC, motiv din care va respinge această solicitare.

Or, trebuie de accentuat faptul că, pînă la data pronunțării hotărîrii judecătorești de anulare a ordinului de sancționare și încasarea plăților salariale - 26 mai 2021 lui ***** i-au fost recuperate toate plățile salariale și prejudiciul moral, iar imediat după această dată acesta a fost angajat oficial în cîmpul muncii unde a beneficiat deplin de drepturile și garanțiile salariale, ceea ce conduce la concluzia că acesta nu mai poate beneficia de alte plăți din partea fostului angajator, la caz ÎM "Piața Centrală".

În conformitate cu art. 385 lit. a), 389-390 Codul de procedură civilă, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău,

**D E C I D E :**

Apelul declarat de ÎM „Piața Centrală" și apelul incident depus de către ***** se resping, ca neîntemeiate.

Se menţine hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 26 mai 2021, adoptată în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de către *****

împotriva ÎM „Piața Centrală”, intervenient accesoriu ***** privind anularea ordinului cu privire la aplicarea de sancțiuni disciplinare prin concediere, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, compensației suplimentare în locul restabilirii la locul de muncă, compensarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de asistență juridică.

Se încasează de la ÎM „Piața Centrală” în beneficiul lui ***** cheltuielile de asistență juridică în instanța de apel și instanța de recurs în mărime de 5.000 (cinci mii) lei.

Decizia poate fi atacată cu recurs, la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni, de la data comunicării deciziei motivate, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Sîrbu Victoria

Judecătorii Dulghieru Dorin

Budăi Nelea