Dosarul nr. 2-23815/2023
2-23085708-12-2c-14062023-1

H O T Ă R Î R E
În numele Legii

31 iulie 2025 **mun. Chişinău**

Judecătoria Chișinău, sediul Centru
Instanţa compusă din:
Președintele ședinței, judecător – Olga Boțan
grefier – Cristina Delinschi
interpret – Grosu Victoria, Ghenciu Rodica, Aliona Jitar

cu participarea reclamantului și a reprezentantului reclamantului, a reprezentantului pârâtului, a intervenientului accesoriu,

a examinat în şedinţa de judecată publică pricina civilă la cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Bejan Sergiu în interesele lui ***** împotriva ***** SA, intervenient accesoriu ***** cu privire la anularea sancțiunilor disciplinare, restabilirea în funcție, încasarea prejudiciilor și a cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t:

Argumentele părților la proces:

La 20 noiembrie 2023 a fost înregistrată și repartizată prin PIGD la data de 20 noiembrie 2023 cererea de chemare în judecată depusă de reprezentantul reclamantului *****, avocat Bejan Sergiu împotriva ***** SA cu privire la anularea sancțiunilor disciplinare.

În motivarea cererii s-a invocat că, la data de 16.06.1998, prin ordinul nr. 259 k, reclamantul *****, a fost angajat la serviciu în calitate de montator-controlor, în cadrul filialei *****

Susține că ulterior, prin acordul-adițional nr. 1141 din 20.03.2017, ***** a fost transferat în funcția de tehnician energetician solicitări de conectare, Servicul Solicitări de Conectare, sector de distribuție *****i.

Suplimentar susține că, reclamantului ***** i-a fost stabilit salariu lunar brut de 8 375 lei. La data de 05.07.2023, prin Ordinul nr. 177, reclamantului *****, i-a fost aplicată sancțiune disciplinară sub formă de mustrare aspră.

Menționează că, Ordinul dat, i-a fost adus la cunoștința reclamantului ***** la data de 21.08.2023. Cu ordinul dat, reclamantul ***** nu este de acord, motiv pentru care a consemnat dezacord.

Mai menționează că, ulterior, la data de 05.09.2023, prin Ordinul nr. 219, reclamantului *****, i-a fost aplicată sancțiune disciplinară sub formă de concediere din serviciu în temeiul art. 86 alin. (1) lit.g) din Codul muncii. Ordinul dat, i-a fost adus la cunoștința reclamantului ***** la data de 18.09.2023. Cu ordinul dat, ***** nu este deacord, motiv pentru care a consemnat dezacord.

Susține că, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. în cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita acordul (opinia consultativă) al organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

Invocă reclamantul că, potrivit 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 parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

Mai indică că, prin Dispoziția nr. 1355 din 02.08.2023, acesta s-a aflat în concediu de odihnă anual, pe un termen de 14 zile, începând cu 04.09.2023 până la 17.09.2023, prin urmare se constată că pârâta Î.C.S ”Premier Energy Distribution„S.A” a dispus concedierea lui contrar legii (norma imperativă prevăzută de art. 86 alin. (2) Codul muncii), fapt care condiționează ilegalitatea Ordinului nr. 219 din 05.09.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere de la serviciu și urmează a fi anulat.

Susține că, potrivit dispozițiilor Codul muncii, salariatul nu poate fi suspus sancțiunilor disciplinare în perioada în care acesta se află situațiile prevăzute de art. 86 alin. (2), or, Ordinul nr. 177 din 05.07.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspra i-a fost aplicată în perioada în care la fel s-a aflat în concediu de odihnă anual începând cu data de 033.07.2023 - 07.07.2023, fapt care se confirmă prin Dispoziția nr. 1057 din 27.06.2023, ceia ce denotă ilegalitatea ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră, prin urmare urmează a fi anulat de către instanța de judecată.

Menționează că, prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Consideră reclamantul că, este pe deplin îndreptăți de a pretinde de la pârâta ***** achitarea în folosul său a sumei de 8 375 lei cu titlu de prejudiciu moral și suma de 10 000 lei cu titlu de cheltuieli de judecată pentru asistența juridică a avocatului, iar în total suma de 18 375 lei, precum și încasarea salariului pentru întreaga perioada de privare ilegală de a munci începând cu 05.09.2023 (data concedierii) și până la pronunțarea hotărârii, sumă care va fi concretizată.

Suplimentar mai menționează reclamantul că, la eliberarea acestuia din serviciu a fost încălcată/viciată procedura prevăzută de art. 87 Codul muncii, or, fiind membru de sindicat, angajatorul ***** până la emiterea Ordinului nr. 219 din 05.09.2023, trebuia să solicite în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, însă potrivit înscrisurilor atașate la prezenta, se constată că angajatorul s-a adresat și a solicitat această opinie după ce a fost salariatul concediat, ceia ce denotă necondiționat ilegalitatea concedierii.

Susține că, analizând conținutul Ordinului nr. 177 din 05.07.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare față de ***** sub formă de mustrare aspră, se constată că în acesta nu este indicată când a avut loc fapta incriminată și care sânt acțiunile culpabile ale salariatului pentru care acesta urmează a fi sancționat.

Mai mult ca atât susține că, în ordinul de sancționare se indică că mustrarea aspră urmează să fie aplicată lui ***** pentru faptul că acesta nu și-a recunoscut o presupusă vină, iar conform cap. 8.3 „Procedura disciplinară,, din Regulamentul Î.C.S.„Premier Energy Distribution, S.A., aprobat prin ordinul nr. 06/14 din 26.02.2018,, urma să fie efectuată o anchetă preliminară de către o persoană împuternicită din subdiviziunea specializată din cadrul unității, care pe final va emite o concluzie succintă care va fi înaintată și supusă aprobării conducerii întreprinderii, ceia ce în ordinul contestat nici nu se regăsește, iar temeiurile de drept invocate nu au nici o justificare în aplicabilitate la caz, fiind în mod vădit abstracte.

Menționează că, aceiași stare de fapt se regăsește și în Ordinului nr. 219 din 05.09.2023, or, reclamantul ***** n-a admis nici o încălcare a atribuțiilor sale de serviciu și a executat verificarea obiectelor supsue controluliu, strict conform prevederilor prescrise în documentația de proiect și a avizurilor de racordare, atașate la prezenta.

Consideră că, cele invocate în ordinele sancționare sânt niște concluzii nefondate, abstracte, iar temeiurile de drept invocate sânt abstracte.

Solicită:

Anularea ordinului nr. 177 din 05.07.2023, cu privire la aplicarea față de ***** a sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră;

Anularea ordinului nr. 219 din 05.09.2023, cu privire la aplicarea față de ***** a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere din serviciu;

Restabilirea lui *****la serviciu în funcția deținută de Tehnician Energetician Solicitări de Conectare, Solicitări de Conectare, sector de distribuție *****

Încasarea de la *****. în folosul lui ***** prejudiciul moral în sumă de 8 375 lei;

Încasarea de la *****. în folosul lui *****cheltuielile de asistență juridică suportate în sumă de 10 000 lei;

Încasarea de la *****. în folosul lui ***** salariul pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă începând cu data de 05.09.2023 și până la pronunțarea hotărârii;

La data de 29 aprilie în cadrul ședinței de judecată reprezentantul pârâtului ***** avocat Oleg Tănase a înaintat un demers prin care a invocat excepția de tardivitate.

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 24 iulie 2024 s-a admis cererea **reprezentantul pârâtului ***** avocat Oleg Tănase privind ridicarea excepției de tardivitate la examinarea cauzei civile intentate la cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Bejan Sergiu în interesele lui ***** împotriva ***** SA, intervenient accesoriu ***** cu privire la anularea sancțiunilor disciplinare, restabilirea în funcție, încasarea prejudiciilor și a cheltuielilor de judecată, cu respingerea cererii în partea ce ține de *Anularea ordinului nr. 177 din 05.07.2023, cu privire la aplicarea față de ***** a sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră*;**

Prin Decizia Curții de Apel Centru din 27 ianuarie 2025 s-a admis cererea de recurs declarat de recurentul **, reprezentat de avocatul Sergiu Bejan, cu casarea încheierii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 24 iulie 2024, pronunțând o nouă încheiere prin care s-a respins cererea privind excepția de tardivitate ridicată.***

Prin încheierea protocolară a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 24 iunie 2025 s-a atras în proces în calitate de intervenient accesoriu, **.***

Reclamantul ***** s-a prezentat în ședința de judecată, a susținut cererea de chemare în judecată și a solicitat admiterea acesteia integral.

Avocatul reclamantului Bejan Sergiu s-a prezentat în ședința de judecată, a susținut cererea de chemare în judecată și a solicitat admiterea acesteia integral.

Reprezentantul pârâtului, avocat Oleg Tănase s-a prezentat în ședința de judecată, nu a recunoscut pretențiile înaintate de *****, a solicitat respingerea acesteia integral, a depus și referințe.

Intervenient accesoriu ***** în ședința de judecată nu a susținut pretențiile reclamantului.

Aprecierea instanței:

Audiind părţile, examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate şi raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează speţa, instanţa de judecată consideră necesar de a admite integral, reieşind din următoarele considerente.

Conform art. 10 alin. (1) Cod civil, persoanele fizice şi juridice participante la raporturile juridice civile trebuie să îşi exercite drepturile şi să îşi execute obligaţiile cu bună-credinţă, în acord cu legea, cu contractul, cu ordinea publică şi cu bunele moravuri. Buna-credinţă se prezumă până la proba contrară.

În conformitate cu art. 118 alin. (1),(3) Cod de procedură civilă al RM, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a pricinii sînt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

În corespundere cu art.121 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.

În temeiul art. 130 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multi aspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. (3) Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficientă pentru soluționarea pricinii.

În drept, instanţa de judecată atestă că, potrivit art. 23 din Declaraţia Universală a Drepturilor Omului (ratificată prin Hotărîrea Parlamentului nr.217-XII din 28.07.1990), (1) Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la ocrotire împotriva şomajului. (2) Toţi oamenii au dreptul, fără nici o discriminare, la salariu egal pentru muncă egală. (3) Orice om care munceşte are dreptul la o remuneraţie echitabilă şi satisfăcătoare care să-i asigure lui precum şi familiei sale o existenţă conformă cu demnitatea umană şi completată, dacă este cazul, cu alte mijloace de protecţie socială.

În conformitate cu art. 7 al Pactului internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale (ratificat prin Hotărîrea Parlamentului nr.217-XII din 28.07.1990) orice persoană are dreptul de a se bucura de condiţii de muncă juste şi prielnice, care să asigure îndeosebi: a) remuneraţia care să producă tuturor muncitorilor cel puţin: (i) un salariu echitabil şi o remuneraţie egală pentru o muncă de valoare egală, fără nici o distincţie; în special femeile trebuie să aibă garanţia că condiţiile de muncă ce li se acordă nu sunt inferioare acelora de care beneficiază bărbaţii şi să primească aceeaşi remuneraţie cu ei pentru aceeaşi muncă; (ii) o

existenţă decentă pentru ei şi familia lor, în conformitate cu dispoziţiile prezentului Pact; b) securitatea şi igiena muncii; c) posibilitatea egală pentru toţi de a fi promovaţi în munca lor la o categorie superioară adecvată, luîndu-se în considerare numai durata serviciilor îndeplinite şi aptitudinile; d) odihna, timpul liber, limitarea raţională a muncii şi concediile periodice plătite, precum şi remunerarea zilelor de sărbătoare.

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

În conformitate cu art. 8 din Codul Muncii, (1) În cadrul raporturilor de muncă acţionează principiul egalităţii în drepturi a tuturor salariaţilor. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenenţă sau activitate sindicală, precum şi pe alte criterii nelegate de calităţile sale profesionale, este interzisă. (2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferenţieri, excepţii, preferinţe sau drepturi ale salariaţilor, care sînt determinate de cerinţele specifice unei munci, stabilite de legislaţia în vigoare, sau de grija deosebită a statului faţă de persoanele care necesită o protecţie socială şi juridică sporită.

Cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Bejan Sergiu în interesele lui ** împotriva ***** SA, intervenient accesoriu ***** cu privire la anularea sancțiunilor disciplinare, restabilirea în funcție, încasarea prejudiciilor și a cheltuielilor de judecată.***

Analizând circumstanțele faptice ale cauzei și actele anexate la materialele dosarului, instanța de judecată reține următoarele.

În ședința de judecată s-a constatat că, ***** activează în cadrul ***** SA încă din perioada anului 1998.

Prin ordinul nr. 259 k din 16.06.1998 reclamantul ***** a fost angajat la serviciu în calitate de montator-controlor, în cadrul filialei ***** (f.d.26)

La data de 20.03.2017 între ***** SA în calitate de angajator și ***** în calitate de salariat a fost semnat Acordul Adițional nr. 1141 la Contractul individual de muncă, prin care salariatul a fost transferat din funcția de montator-controlor în funcția de tehnician energetician solicitări de conectare, Servicul Solicitări de Conectare, sector de distribuție *****i. (f.d.31).

Reclamantul ** solicită anularea ordinului nr. 177 din 05 iulie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare.***

Instanța de judecată găsește această pretenție ca întemeiată și o va admite integral.

Prin ordinul nr. 177 din 05 iulie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare emis de ***** SA reclamantului ***** a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră și în conformitate cu prevederile art. 64-65 al Contractului Colectiv de Muncă pentru anii 2023-2027 al ***** SA și ale art. 206 alin. (1) lit. c), art. 207- 210 ale Codului muncii, pentru încălcare gravă a disciplinei muncii și lezarea gravă a imaginii întreprinderii.(f.d.12-13)

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

Potrivit materialelor cauzei se constată corectitudinea concluzia precum că, ordinul de sancționare nr. 177 din 05 iulie 2023, a fost emis de către manager Departamentul Resurse

Umane al ***** pentru presupusele acțiuni ale salariatului *****, în perioada când acesta se afla în concediu de odihnă anual, acordat de același angajator.

Or, la materialele cauzei este anexată dispoziția nr. 658 din 15 mai 2023 cu privire la acordarea concediului de odihnă, prin care reclamantului ***** s-a acordat concediu anual de odihnă de 14 zile, începând cu 19 iunie 2023 până la 02 iulie 2023 (f.d.32), iar prin dispoziția nr. 1057 din 27 iunie 2023 cu privire la prelungirea concediului de odihnă, s-a prelungit concediul de odihnă al angajatului ***** cu 5 zile, începând cu data de 03 iulie 2023 și până la data de 07 iulie 2023, în legătură cu aflarea angajatului în concediul medical în perioada concediului de odihnă (f.d.33).

Din acest punct de vedere, se distinge faptul că sancționarea disciplinară a lui ***** cu mustarare aspră, a avut loc cu încălcarea prevederilor legale, fapt ce indică indubitabil la ilegalitatea ordinului nr. 177 din 05 iulie 2023 emis de manager Departamentul Resurse Umane al ***** SA cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, or, angajatul nu poate fi sancționat în perioada aflării sale în concediu de odihnă anual.

Or, conform art. 209 Codul muncii, (1) 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.

Aici, argumentele reprezentatului pârâtului precum că, ordinul de sancționare disciplinară poate fi emis și în perioada concediului salariatului, iar ordinul va acționa din ziua revenirii la locul de muncă, urmează a fi apreciate critic.

Or, în ordinul contestat nu s-a făcut nici o astfel de mențiune, nu s-a justificat nici necesitatea emiterii acestui ordin anume în perioada concediului salariatului.

Astfel, ordinul de sancționare ar putea să fie emis după expirarea perioadei de concediu a reclamantului, or, timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă nu se ia în calculul termenului de aplicare a sancţiunilor disciplinare.

Ținând cont de încălcările admise de angajator, urmează a fi anulat ordinul de sancționare nr. 177 din 05 iulie 2023.

Reclamantul ** solicită anularea ordinului nr. 219 din 05 septembrie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare.***

Instanța de judecată găsește această pretenție ca întemeiată și o va admite integral.

Reclamantul ** solicită anularea ordinului de concediere.***

Instanța de judecată găsește această pretenție ca întemeiată și o va admite integral.

Prin ordinul nr. 219 din 05 septembrie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ***** SA a aplicat angajatului ***** sancțiunea disciplinară sub formă de concediere în conformitate cu prevederile art. 206 alin. (1), lit. d) și în temeiul art. 86 ali. (1) lit. g), art. 207 – 210 ale Codului Muncii, pentru încălcarea repetată pe parcursul unui an a obligațiilor de muncă (f.d.14-19).

La baza emiterii Ordinului nr. 219 din 05 septembrie 2023 a prin comportamentul său acțiunile /inacțiunile comise de către angajatul ***** , a încălcat grav atribuțiile sale funcționale, în special cele indicate în sarcina de baza și a pct.2,3 din fișa postului, prevederile pct.5.4 ,,Obligațiile Salariaților”(p1,7,15,25) din Regulamentul intern al Î.C.S. ,,Premier Energy Distribution ” S.A, prevederile art.9 alin.2) lit.a,g) Codul Muncii aplicabil prin faptul admiterii, fără a prezenta careva obiecții/prescripții în modul stabilit de procedurile interne a companiei și cele legale, a neconformităților comise de către angajatul Baltacov Nicolai în rețeaua electrică a consumatorilor, care putea să conducă la consecințe nedorite/negative(dacă nu ar fi identificat ca

urmare a controlului efectuat) atît al integrității proprietății consumatorului, cît și a patrimoniului Angajatorului, acțiuni/inacțiuni admise un risc sporit de incediu, deterioare sau prejudicierea materială a rețelelor ce aparțin Angajatorului/clientului.

Conform art. 9 Codul Muncii, (2) Salariatul este obligat: a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; b) să îndeplinească normele de muncă stabilite; d) să respecte disciplina muncii.

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

Conform 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. 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.

Conform art. 206 Codul muncii, (1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)).

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

Potrivit art. 86 alin. (1) lit. g) Codul Muncii al Republicii Moldova, *Concedierea* – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar.

În același timp, conform alineatului 2 al articolului 85 stabilește că, 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.

Ordinul nr. 219 din 05 septembrie 2023 a fost comunicat lui ***** la 18 septembrie 2023, fapt confirmat prin inscripția reclamantului pe ordin.

Totodată, conform dispoziției nr. 1355 din 02 august 2023 cu privire la acordarea concediului de odihnă, reclamantul ***** s-a aflat în concediu anual de odihnă de 14 zile, începând cu 04 septembrie 2023 până la 17 septembrie 2023 (f.d.34).

Mai mult ca atât, angajatorul a cunoscut despre faptul aflării salariatului în concediul de odihnă în ziua emiterii ordinului, iar alegațiile privind disponibilitatea angajatorului de a aplica aceasta sancțiune disciplinară și în perioada aflării salariatului în concediu sunt neîntemeiate și

inacceptabile, or, la caz, sunt incidente prevederile art. 85 alin. (2) din Codul muncii în ordinea căruia nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu anual de odihnă.

Astfel, ținnd cont de condiția impusă de alin. (2) din art. 85 Codul muncii, instanța de judecată atestă că, emiterea Ordinului de concediere din serviciu a reclamantului a fost emis cu derogare de la normele legale incidente și se impune anularea Ordinului nr. 219 din 05 septembrie 2023 prin care s-a eliberat ***** din funcția de condctor de technician – energetician solicitări de conectare din cadrul ***** SA, cu restabilirea acestuia la locul de muncă.

O altă intrepretare decât cea expusă ar constitui o derogare de la principiului legalității și stabilităţii în muncă prin prisma căruia angajatorul să nu poată desface contractul individual de muncă încheiat cu un salariat decît în cazurile stabilite de lege ținundu-se cont implicit de faptul aflării acestuia în concediu medical, deoarece altfel salariatul ar fi expus arbitrarului de către angajator.

Pretenția reclamantului privind restabilirea în funcție la fel urmează a fi admisă.

Conform art. 89 alin. (1) 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.

Instanţa de judecată concluzionând că, Ordinul nr. 219 din 05 septembrie 2023 emis de *****. cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dlui ***** sub formă de concediere, a fost emis contrar prevederilor legii, urmează a fi anulat, constată temei legal pentru restabilirea reclamantului ***** în funcţia de tehnician energetician solicitări de conectare, Serviciul Solicitări de Conectare, sector de distribuție *****i din cadrul *****.

Pretenţia reclamantului privind încasarea de la ** SA în beneficiul lui ***** a salariului pentru absența forțată de la muncă pentru perioada de la data concedierii din 05 septembrie 2023 până la restabilirea efectivă în funcție, urmează a fi admisă din următoarele considerente.***

În acord cu prevederile statuate la art. 5 lit. k) din 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 obligativității reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă.

Principiul respectiv este înserat și în prevederile art. 9 lit. n) şi art. 10 lit. p) din Codul muncii, care prevede expres dreptul de bază al salariatului la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, precum şi obligaţia angajatorului să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaţilor în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă.

Conform art. 90 Codul Muncii, (în vigoare până la operarea modificărilor din 26.08.2022), (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.

Potrivit art. 327 Codul Muncii, (1) Partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligaţiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative. (2) Contractul individual şi/sau cel colectiv de muncă pot specifica răspunderea materială a părţilor. În acest caz, răspunderea materială a angajatorului faţă de salariat nu poate fi mai mică, iar a salariatului faţă de angajator – mai mare decît cea prevăzută

de prezentul cod şi de alte acte normative. (3) Încetarea raporturilor de muncă după cauzarea prejudiciului material şi/sau a celui moral nu presupune eliberarea părţii contractului individual de muncă de repararea prejudiciului prevăzută de prezentul cod şi de alte acte normative.

În temeiul art. 330 Codul Muncii, (în vigoare până la operarea modificărilor din 26.08.2022), (1) 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: b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.

Având în vedere că instanța a constatat că reclamantul a fost concediat în mod ilegal, pârâtul urmează a fi obligat să compenseze lui ***** salariul pe care aceasta nu l-a primit. În vederea stabilirii compensației de salariu instanța reține că salariul mediu urmează a fi calculat în corespundere cu Modul de calculare a salariului mediu aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26 aprilie 2004. Astfel, potrivit pct. 5 la determinarea salariului mediu, se iau în calcul 3 luni calendaristice de lucru premergătoare evenimentului.

Urmare a emiterii de către pârât a ordinului de concediere a reclamantului ***** a absentat forțat de la muncă, nu a lucrat și a fost lipsit de mijloace financiare în perioada din 05 septembrie 2023 până la restabilirea efectivă în funcție.

Respectiv, urmează a încasa de la *****. în beneficiul lui *****, despăgubirea pentru absența forțată de la muncă în mărimea salariului mediu al lui ***** pentru perioada de la 05 septembrie 2023 până la restabilirea efectivă în funcție, în mărime de 12 salarii medii lunare, cu achitarea contribuțiilor obligatorii la Serviciul Fiscal de Stat, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Casa Națională de Asigurări Sociale.

Reclamantul solicită încasarea de la pârâtul ÎS "Calea Ferată din Moldova" în beneficiul său a prejudiciului moral cauzat de concedierea ilegală în mărime de 8375 lei.

Instanța de judecată găsește această pretenție ca întemeiată și o va admite integral.

Reclamantul în acțiunea civilă și reprezentantul acestuia în ședință de judecată au menţionat că, prin acţiunile abuzive şi ilegale ale pârâtului i-au fost pricinuite suferinţe morale considerabile, privîndu-l de posibilitatea de a munci, provocându-i reclamantei stări de stres, tensiune, frustrare, considerînd că pentru compensarea prejudiciului moral cauzat este suficientă achitarea sumei de 8375 lei.

Aici, instanţa de judecată va reitera prevederile art. 9 şi ar. 10 din Codul Muncii, potrivit cărora pe de o parte salariatul are dreptul la o despăgubire inclusiv a prejudiciului moral, iar angajatorul pe de altă parte, se obligă să repare prejudiciul moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.

Potrivit art. 90 Codul Muncii, (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: 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.

Conform art. 329 Codul Muncii al Republicii Moldova, (1) 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. (2) 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.

Art. 2036 Codul civil în alin. (1) 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.

Sub noţiunea de prejudiciu moral trebuie de înţeles suferinţele fizice şi psihice, cauzate prin acţiune (inacţiune) care atentează la valorile nemateriale ce-i aparţin de la naştere cetăţeanului sau prin puterea legii (viaţa, sănătatea, onoarea, demnitatea, reputaţia profesională, inviolabilitatea personală, secretul familial sau personal, dreptul la muncă şi protecţia muncii etc.), care încalcă drepturile personale nepatrimoniale (dreptul la nume, viaţă, familie, inviolabilitate personală, libera circulaţie, dreptul de autor şi alte drepturi nepatrimoniale în conformitate cu legea cu privire la drepturile de autor şi drepturile conexe etc.) şi/sau drepturile patrimoniale ale persoanei

Este evident la caz că prin concedierea neîntemeiată, reclamantul a fost afectat moral, motiv din care suferințele psihice suportate urmează a fi compensate prin echivalent bănesc apreciat ca o justă despăgubire și nu un venit nejustificat.

Unul dintre criteriile orientative generale de apreciere a prejudiciului moral este criteriul echității, care presupune că despăgubirea trebuie să reprezinte o justă și integrală despăgubire. În temeiul Convenției Europene pentru Drepturile Omului acest criteriu se traduce prin necesitatea ca partea vătămată să primească o satisfacție echitabilă pentru prejudiciul moral suferit. Totodată, prin privarea ilegală de dreptul de a munci reclamantului i s-a încălcat dreptul la muncă corobrat cu dreptul a viaţa privată şi de familie şi asigurare socială.

Legea Supremă garantează la art. 43 oricărei persoane dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului.

La nivelul reglementărilor internaţionale la care Republica Moldova este parte, dreptul la muncă este prevăzut de art. 6 pct. 1 din Pactul internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale, care prevede că "statele părţi la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obţine posibilitatea să-şi câştige existenţa printr-o muncă liber aleasă sau acceptată şi vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept".

Art. 23 pct. 1 din Declaraţia Universală a Drepturilor Omului stabileşte că "orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la ocrotirea împotriva șomajului", în timp ce art. 15 alin. (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene proclamă că "orice persoană are dreptul la muncă şi dreptul de a exercita o ocupaţie aleasă sau acceptată în mod liber".

Aprecierea mărimii cuantumului pentru prejudiciul moral cauzat salariatului poate fi făcută luându-se în considerare criterii, metode şi principii. Anume pentru aceasta, pentru determinarea cuantumului, s-a stabilit ca principiu de bază al reglementării raporturilor de muncă obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă (lit.k) art.5 din Codul muncii).

La examinarea pretenţiei privind înasarea prejudiciului moral instanţa de judecată va ţine cont de faptul că, prejudiciul moral născut din litigiile de muncă se repară salariatului în următoarele cazuri: - restabilirea la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat ilegal; - cauzarea prejudiciului salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă Codul Muncii sau alte

acte normative nu prevăd altfel; - reducerea capacităţii de muncă sau decesul salariatului în urma accidentului de muncă sau îmbolnăvirii profesionale. La pronunţarea hotărîrii prin care a fost admisă cererea de reparare a prejudiciului moral cauzat în legătură cu îndeplinirea de către salariat a obligaţiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale a acestuia de posibilitatea de a munci, *instanţa de judecată ţine cont şi de faptul că angajatorul este obligat, şi nu în drept, să repare prejudiciul moral.* În afară de cele menţionate, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, instanţa de judecată, la determinarea mărimii compensaţiei pentru repararea prejudiciului moral, trebuie să ţină cont de faptul că mărimea acesteia nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

Instanţa de judecată constată cu certitudine că, prin acţiunile angajatorului ***** reclamantului i s-au cauzat suferinţe psihice.

Reieșind din circumstanțele de fapt constatate, instanța de judecată atestă că reclamantul absolut justificat pretinde încasarea despăgubirilor morale. Incontestabil că, administrația *****. prin acțiunile sale de eliberare a reclamantului, a dat dovadă de comportament neglijent și înjositor față de angajatul *****, astfel creînd reclamantului o stare de stres și umilință, lipsindu-o de locul de muncă și mijloace de existență, care în consecință justifică încasarea despăgubirii morale în sumă de 8375 lei.

Pretenția reclamantului ** privind compensarea cheltuielilor de judecată suportate pentru asistență juridică urmează a fi admisă integral, din următoarele considerente.***

În conformitate cu art. 94 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească părţii care a avut cîştig de cauză toate cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului - proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

Potrivit art. 96 alin. (1^1) Cod de procedură civilă, Instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, **în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile**. (1^1) Cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părţii care a avut câștig de cauză **dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.**

Potrivit aceleiași norme la alin. (1/1), cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Potrivit recomandărilor privind cuantumul onorariilor avocaților și compensarea de către instanțele de judecată a cheltuielilor de asistență juridică aprobate prin Hotărârea nr.19-02/27.05.2022 a Consiliului Uniunii Avocaților din 27.05.2022, în continuare recomandări, la determinarea cuantumului compensației acordate, instanța de judecată, pentru a face o apreciere corectă, va mai ține cont și de complexitatea cauzei, noutatea și dificultatea problemelor juridice ridicate de speță.

Pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma practicii CEDO, se evidenţiază necesitatea prezentării de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor a următoarelor documente: dovada achitării onorariilor avocaţilor (copii de pe dispoziţiile de plată prin virament sau bonurile de plată); copia de pe facturile de strictă evidenţă, emisă pentru clienţi-persoane juridice şi în alte cazuri stabilite de legislaţie; listă detaliată a actelor/acţiunilor efectuate de avocat şi orarul timpului aferent acestora.

Instanţa de judecată reţine că, ***** a achitat pentru serviciile juridice ale avocatului Sergiu Bejan suma de 10000 lei potrivit bonului de plată pentru asistența juridică (f.d.24).

Conform practicii CtEDO referitoare la cheltuielile de asistenţă juridică, cheltuielile pentru asistenţa juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime. Instanţa de judecată atestă că, la încasarea cheltuielilor pentru asistenţă juridică, instanța ţine cont de complexitatea cauzei – pricina civilă a fost soluţionată în fond într-o şedinţă de judecată, de faptele stabilite, de volumul de lucru, apreciind necesitatea cheltuielilor, realmente angajate şi rezonabile ca mărime.

În cauza dată, instanța de judecată, apreciind cuantumul cheltuielilor de judecată pe care trebuie să le suporte reclamantul, consideră că este justificată integral, în suma de 10000 lei, raportând la complexitatea activităţii prestate de avocat, aceasta fiind suficientă, avându-se în vedere şi natura litigiului în care s-a prestat asistenţa juridică, precum și primordial ținând cont că, pretențiile reclamatului au fost admise integral.

În astfel de circumstanțe, apreciind obiectiv probele administrate în ansamblu şi interconexiunea lor în conformitate cu prevederile art.130 Cod de procedură civilă, instanța de judecată concluzionează că acțiunea depusă de avocatul Bejan Sergiu în interesele lui ***** împotriva ***** SA, intervenient accesoriu ***** cu privire la anularea sancțiunilor disciplinare, restabilirea în funcție, încasarea prejudiciilor și a cheltuielilor de judecată urmează a fi admise integral.

În conformitate cu art. art. 236, 238-241 Cod de procedură civilă al Republici Moldova, instanţa de judecată –

H O T Ă R Ă Ş T E:

Se admite cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Bejan Sergiu în interesele lui ***** împotriva ***** SA, intervenient accesoriu ***** cu privire la anularea sancțiunilor disciplinare, restabilirea în funcție, încasarea prejudiciilor și a cheltuielilor de judecată, integral.

Se anulează ordinul nr. 177 din 05.07.2023 emis de ***** SA cu privire la aplicarea față de ***** a sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră.

Se anulează pct. 3 din ordinul nr. 219 din 05.09.2023 emis de ***** SA în partea aplicării față de ***** a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere.

Se restabilește ***** în funcția de technician – energetician solicitări de conectare.

Se încasează de la ***** SA în beneficiul lui ***** salariul pentru absența forțată de la muncă pentru perioada de la data concedierii din 05 septembrie 2023 până la restabilirea efectivă în funcție, în mărime de 12 salarii medii lunare ale lui *****stabilit în funcția deținută până la concediere, în temeiul art. 90 alin. (2) lit. a) Codul Muncii,cu achitarea contribuțiilor obligatorii la Serviciul Fiscal de Stat, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Casa Națională de Asigurări Sociale, care urmează a fi calculat de ***** SA.

Se încasează de la ***** SA în beneficiul lui ***** suma de 8375 (opt mii trei sute șaptezeci și cinci,00) lei cu titlu de prejudiciul moral, suma de 10000 (zece mii,00) lei cu titlu de cheltuieli pentru asistență juridică.

Se încasează de la ***** SA în beneficiul Statului suma de 370 (trei sute șaptezeci,00) lei cu titlu de taxa de stat.

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.

Hotărârea cu drept de atac în ordine de apel în Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile, de la momentul pronunţării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chişinău, sediul Centru.

Preşedintele şedinţei,
Judecător ***Olga Boțan***

copia corespunde originalului
judecătorul ***Olga Boțan***