Partea introductivă
Dosarul nr.2-14316/23
2-23100366-12-2-12072023-1

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

30 decembrie 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău, sediul Centru
Instanţa compusă din: Preşedintele şedinţei,
judecătorul - Svetlana Cușnir
Grefierul - Antonina Sicorschii

examinând în sediul instanţei, în şedinţă publică cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de ***** către ÎM „*****” SA cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare și a ordinului de concediere, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru și a cheltuielilor de judecată,

Partrea descriptivă

c o n s t a t ă:

La 12.07.2023, ***** a depus cerere de chemare în judecată către ÎM „*****” SA cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare și a ordinului de concediere, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru și a cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii a indicat că, în fapt, în data de 26.05.2023, directorul general a ÎM „*****” SA, doamna ***** a emis Ordinul nr. 11 din 26.05.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare pentru absența nemotivată de la locul de muncă în zilele de 01.03.2023 și 02.03.2023.

Ulterior, în data de 05.06.2023, directorul general a ÎM „*****” SA, doamna ***** a emis Ordinul nr. 16 din 05.06.2023 cu privire la concedierea ca urmare a pierderii încrederii angajatorului în angajat și a absenței nejustificate a acestuia de la locul de muncă.

Consideră că, atât Ordinul nr. 11 din 26.05.2023, cât și Ordinul nr. 16 din 05.06.2023 sunt ilegale și neîntemeiate, ce urmează a fi anulate de către instanța de judecată, luând în considerație următoarele circumstanțe de fapt și de drept.

A menționat că, în data de 11.07.2023, între ÎM „*****” SA, în calitate de angajator, și *****, a fost încheiat contractul individual de muncă nr.41/19, iar în conformitate cu contractul nominalizat, dl ***** a fost angajat în calitate de șef al

biroului de planificare și evidență, pe un termen determinat și anume până la 13.01.2020.

A susținut că, ulterior, prin Acordul suplimentar nr. 41/19-1 din 01.01.2020, părțile au modificat contractul individual de muncă nr. 41/19 din 11.11.2019.

Astfel, începând cu data de 01.01.2020, domnul ***** a fost angajat în calitate de Director general adjunct pentru afaceri comerciale, iar contractul a fost prelungit pe o perioadă nedeterminată.

A indicat că, conform prevederilor art. 45 și art. 56 alin. (l) din Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

Contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanțe specifice (susținerea unui concurs, alegerea în funcție etc.).

Astfel, menționează că, având în vedere întreruperea completă a proceselor de producere și în scopul reducerii costurilor de întreținere a companiei, directorul general a indicat că începând cu anul 2023, administrația ÎM „*****” SA își va îndeplini obligațiunile funcționale de la distanță dacă este posibil, dar să fie permanent în contact în cazul cărorva indicații sau sarcini urgente.

Mai mult ca atât, pe parcursul lunii martie 2023, directorul general se afla într-o deplasare de serviciu, iar atribuțiile acestuia erau exercitate temporar de către Mamedov R., care a fost personal informat de către *****, că din cauza lipsei unor sarcini urgente de executat, acesta va fi plecat în ziua de 1 martie 2023, dar va fi în mod obligatoriu la legătură permanentă. Despre lipsa lui ***** a fost informat și șeful serviciului de securitate al companiei. În ziua de 1 martie 2023, ***** nu a fost contactat de nimeni referitor la exercitarea de către acesta a cărorva sarcini urgente.

Susține că, conform art.211^1 din Codul muncii, se consideră încălcare gravă a obligațiilor de muncă următoarele acțiuni ale salariatului:

a) primirea și eliberarea bunurilor, precum și a mijloacelor bănești fără perfectarea documentelor corespunzătoare;

b) acordarea serviciilor prin uzul funcției în schimbul unei remunerații, unui serviciu sau altor beneficii;

c) folosirea în scopuri personale a banilor încasați;

d) folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului și a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia;

e) nerespectarea clauzei de confidențialitate;

f) încălcarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de conducătorul unității, de lucrătorul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecție și prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecințe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real și iminent al survenirii unor asemenea consecințe;

g) refuzul de a trece examenul medical, în cazul în care acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de către angajator, în formă scrisă, despre obligația de a trece examenul medical;

h) cauzarea unui prejudiciu material mărimea căruia depășește cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.

Astfel, este evident că abaterea pentru care ***** a fost sancționat disciplinar cu mustrare aspră nu constituie încălcare gravă a obligațiunilor de serviciu, așa cum se invocă în ordinal contestat.

În aceste condiții, luând în considerație faptul că angajatorul greșit a concluzionat că abaterea pentru care a fost sancționat ***** reprezintă încălcarea gravă a obligațiunilor, faptul că angajatorul nu a ținut contul de gravitatea abaterii și alte circumstanțe obiective (având în vedere că abaterea a fost descoperită nu din cauza că ***** nu a executat careva însărcinări sau a adus un prejudiciu, ci prin analiza tabelului de pontaj), precum și faptul că până la data aplicării sancțiunii față de ***** nu a fost aplicată o altă sancțiune, doar angajatorul pentru prima abatere a aplicat de odată una dintre cele mai severe sancțiuni (mustrare aspră). Ordinul nr. 11 din 26.05.2023 este unul disproporțional, neîntemeiat și ilegal.

În continuare susține că, referitor la Ordinul nr. 16 din 05.06.2023 privind concedierea lui ***** din funcția deținută, este de menționat că potrivit prevederilor art. 81 din același act legislativ, contractul individual de muncă poate înceta în circumstanțe ce nu depind de voința părților, prin acordul scris al părților sau la inițiativa uneia dintre părți.

A invocat că, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.).

Conform art. 86 din Codul muncii, încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului are loc în situații limitativ stabilite, care se pot datora unor cauze imputabile salariatului sau care nu sunt legate de culpa salariatului, precum și în unele situații ce țin de activitatea angajatorului și pentru alte motive prevăzute de legislația muncii.

Analizând din punct de vedere juridic Ordinul nr. 16 din 05.06.2023 cu

privire la concedierea ca urmare a pierderii încrederii angajatorului în angajat și a absenței nejustificate a acestuia de la locul de muncă, menționează că acesta a fost emis în temeiul prevederilor art.86 alin.(l) lit.h) și k) din Codul muncii.

În conformitate cu norma citată (art.86 alin.(1) lit.h) și k) din Codul muncii), concedierea reprezintă desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată se admite pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă, și comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respective. Alte careva temeiuri de drept nu sunt invocate sau indicate în ordinul contestat.

Astfel, consideră că analizând temeiurile indicate, se poate invoca că în temeiul prevederilor art.86 alin.(l) lit.h) din Codul muncii, absența de la lucru mai mult de patru ore în cursul zilei de muncă, ce-i dă dreptul angajatorului să rezilieze contractul de muncă din acest temei, se consideră aflarea nemotivată a salariatului în afara teritoriului unității, cu care se află în raport de muncă, sau în afara teritoriului obiectului, unde el trebuie să îndeplinească lucrul încredințat în conformitate cu obligațiunile de muncă.

La fel, în temeiul prevederilor art.86 alin.(l) lit.k) din Codul muncii, pot fi concediați două categorii de salariați: salariații ce lucrează sau gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale, cât și salariații care au acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator, în condiția că au săvârșit anumite acțiuni culpabile, care pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului, față de salariații respectivi.

Acțiunile culpabile ale salariaților care gestionează mijloace bănești sau valori materiale pot fi manifestate prin primirea sau eliberarea bunurilor, precum și a mijloacelor bănești, fără perfectarea documentelor corespunzătoare, calculul eronat sau folosirea, în scopuri personale, a banilor încasați, tăinuirea mărfurilor, față de cumpărători, folosirea, în scopuri personale, a bunurilor angajatorului, ridicarea neautorizată a prețurilor la serviciile prestate, primirea plății pentru serviciile efectuate, fără a elibera documentele respective etc.

Drept exemple de pierdere a încrederii, față de salariații care au acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator, poate servi dezvăluirea unor informații confidențiale concurenților sau săvârșirea unor fapte care supun angajatorul anumitor riscuri materiale, cum ar fi distrugerea bazei de date cu

privire la clienții angajatorului sau datelor financiar-fiscale a companiei, ambele având consecințe mult mai grave, decât sustragerea unor sume neînsemnate de bani.

Iar în cazul acțiunilor lui *****, nu au fost constatate temeiurile prevăzute în art.86 alin.(l) lit.h) și k) din Codul muncii.

Alte circumstanțe de fapt, invocate în Ordinul nr.16 din 05.06.2023, cum ar fi, absența nemotivată de la locul de muncă în data de 05.06.2023, copierea și distribuirea datelor cu caracter personal ale angajaților, solicitarea în mod fraudulos a informației de la întreprinderea și inducerea conducerii în eroare, difuzarea de informații confidențiale privind rezultatele anuale ale întreprinderii, folosirea abuzivă a drepturilor acordate de conducere, încălcarea obligației de păstrare a informației confidențiale, precum și a informației comerciale, amenințarea vieții și sănătății unui angajat, nu corespund realității și nu au fost probate de către angajator.

Astfel, conform normelor citate supra, pentru a determina și constata abaterile invocate în Ordinul nr.16 din 05.06.2023, angajatorul era obligat să examineze sub toate aspectele cele invocate, să solicite explicațiile angajatului și să examineze probele prezentate de acesta, iar în caz de necesitate și să dispună efectuarea anchetei de serviciu, însă contrar procedurii stabilite de legislația în vigoare angajatorul într-o singură zi a stabilit și constatat presupuse abateri disciplinare comise de *****, și în aceeași zi a emis ordinul de concediere, fără a da posibilitatea ultimului să-și exercite dreptul la apărare.

Reclamantul a susținut că, mai mult ca atât, unul din motive pentru care a fost concediat ***** este faptul că acesta a absentat nemotivat de la locul de muncă în ziua de 01.03.2023 și 02.03.2023.

În același timp, pentru această abatere disciplinară ***** a fost deja sancționat în conformitate cu Ordinul nr. 11 din 26.05.2023 cu mustrarea aspră.

Totodată, așa cum s-a menționat mai sus, în conformitate cu prevederile art.206 alin. (4) din Codul muncii, pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune.

Însă ***** pentru una și aceeași abatere disciplinară a fost sancționat de două ori, inițial prin Ordinul nr. 11 din 26.05.2023, a fost aplicată mustrarea aspră, și ulterior, prin Ordinul nr. 16 din 05.06.2023, acesta a fost concediat, fapt ce contravine direct normei citate.

La fel, un moment sau circumstanțe de fapt ce nu pot fi explicate, cum ordinul prin care a fost finisată ancheta de serviciu este datat cu numărul nr. 12 din 26.05.2023, iar ordinul prin care a fost aplicată sancțiunea disciplinară în urma desfășurării anchetei de serviciu, este datat cu nr. 11 din aceeași dată.

Astfel, făcând referire la prevederile art. art.327 alin. (1) și 333 alin.(1), 348, 354, 355 alin. (1), 329–331 din Codul muncii, reclamantul a solicitat:

1. Admiterea spre examinare a prezentei cereri de chemare în judecată;

2. Anularea Ordinului nr. 11 din 05.06.2023 cu privire la concedierea ca urmare a pierderii încrederii angajatorului în angajat și a absenței nejustificate a acestuia de la locul de muncă;

3. Anularea Ordinului nr. 16 din 05.06.2023 cu privire la concedierea ca urmare a pierderii încrederii angajatorului în angajat și a absenței nejustificate a acestuia de la locul de muncă;

4. Restabilirea, începând cu data de 05.06.2023, a lui ***** în funcția de Director general adjunct pentru afaceri comerciale;

5. Încasarea din contul ÎM „*****” SA în beneficiul lui ***** a plăților salariale pe perioada în care acesta a fost lipsit de dreptul de a munci în sumă de 1023553 lei;

6. Încasarea din contul ÎM „*****” SA în beneficiul lui ***** a plăților suplimentare ce țin de neachitarea la timp a plăților salariale în mărime de 1660870 lei;

7. Încasarea din contul ÎM „*****” SA în beneficiul lui ***** a cheltuielilor de judecată.

Poziția participanților la proces în ședința de judecată

În ședința de judecată, reprezentantul părții-reclamante *****, avocatul Manolache Adrian, care acționează în baza mandatului avocațional Seria MA nr. 1857067 din 11.07.2023 (f. d. 2, vol. I), a susținut cererea de chemare în judecată și a solicitat admiterea acesteia în sensul formulat.

În ședința de judecată, reprezentantul părții-pârâte ÎM „*****” SA, avocatul Grosul Octavian, care acționează în baza mandatului avocațional Seria MA nr. 1794184 din 23.01.2024 (f. d. 108, vol. I), fiind prezent în ședința de judecată din 18.06.2024, a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

Motivarea

Audiind opinia participanților la proces, examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate și raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează spața, instanța de judecată conchide de a admite parțial cererea de chemare depusă de ***** către ÎM „*****” SA cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare și a ordinului de concediere, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru și a cheltuielilor de judecată, din considerentele ce urmează.

În conformitate cu dispoziţiile art. 117 alin. (1) din Codul de procedură civilă, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei.

În conformitate cu art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor si obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

În conformitate cu art. 121 din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească reţine spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.

În conformitate cu art. 130 alin.(1)-(3) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Niciun fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficienţa pentru soluţionarea cauzei.

În conformitate cu art. 131 alin. (1) din Codul de procedură civilă, explicaţiile date de părţi și intervenienţi asupra circumstanţelor care le sunt cunoscute și care au importantă în proces urmează a fi verificate și evaluate deopotrivă cu celelalte probe […].

În conformitate cu art. 240 alin. (1) şi (3) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, 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 și admisibilitatea acţiunii. Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.

Instanța de judecată consideră necesar de a menționa că nu va formula un răspuns detaliat pentru fiecare argument expus în cererea de chemare în judecată, cât și în referință depusă de partea-pârâtă, ci va analiza doar motivele decesive pentru soluționarea prezentei cauze (a se vedea cauza Gard Ruiz vs Spania (Marea Cameră), 21 ianuarie 1999, parag. 26).

În speță, se atestă că obiectul prezentului litigiu îl constituie legalitatea ordinului se sancționare disciplinară, ordinului de concediere și apărarea drepturilor ce decurg din relațiile de muncă.

În ședința de judecată s-a stabilit că, la 11.11.2019, între ÎM „*****” SA, în calitate de angajator, și *****, în calitate de angajat, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 41/19, în temeiul căruia reclamantul ***** a fost angajat în calitate de șef al biroului de planificare și evidență, pe un termen determinat și anume până la 13.01.2020 (f. d. 12-14).

Conform Acordului suplimentar nr. 41/19-1 din 01.01.2020, contractul individual de muncă nr. 41/19 din 11.11.2019, a fost modificat, reclamantul *****,

fiind angajat, începând cu 01.01.2020, în funcție de Director general adjunct pentru afaceri comerciale, pe o perioadă nedeterminată.

Totodată, atât din declarațiile părții-reclamante oferite în ședința de judecată, cât și din înscrisurile dosarului prezentate de către partea-pârâtă în limba rusă, or, ultima nu s-a conformat cerinței instanței de judecată de a prezenta traducerea acestora în limba de stat, așa după cum stabilesc prevederile legale, instanța observă că, în perioadele 21 martie 2022 – 22 aprilie 2022, 26 aprilie 2022 – 31 mai 2022, 01 iunie 2022 – 30 iunie 2022, 01 iulie 2022 – 20 iulie 2022, 21 iulie - 31 august 2022, 01 septembrie 2022 – 30 septembrie 2022, 01 octombrie – 31 octombrie 2022, până la 31 decembrie 2022, 01 ianuarie 2023 până la 28 ianuarie 2023, 29 ianuarie 2023 până la 31 martie 2023, 01 până la 30 aprilie 2023, întreprinderea-pârâtă conform ordinelor directorului general s-a aflat în regim de stagnare tehnică a proceselor de producere, în scopul reducerii costurilor de întreținere a companiei, în legătură cu regimurile de urgență stabilite prin hotărârile Parlamentului RM (f. d. 194-210, vol. I).

Prin Ordinul nr. 04 din 03.02.2023, a directorului general al ÎM „*****” SA, s-a ordonat prelungirea întreruperii tehnice a proceselor de producere în cadrul întreprinderii de la 29.01.2923 până la 31.03.2023, iar potrivit pct. 3 al ordinului nominalizat s-a stabilit ca, în perioada întreruperii tehnice, angajații întreprinderii să se afle la dispoziția angajatorului, pentru a avea posibilitatea în orice moment de a dispune reluarea procesului de activitate (f. d. 203, vol. I).

Astfel, la caz, s-a constatat că, 26.05.2023, directorul general al ÎM „*****” SA, a emis Ordinul nr. 11 din 26.05.2023, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare reclamantului *****, în temeiul art. 206 alin. (1) din Codul muncii, pentru absența nemotivată de la locul de muncă în zilele de 01.03.2023 și 02.03.2023, fiindu-i aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră (f. d. 43, vol. I).

În motivarea ordinului s-a indicat că, la 03.04.2023, semnând tabelul de pontaj, de către derectorul general s-a constatat că, în zilele de 01.03.2023, 02.03.2023, directorul general adjunct pentru afaceri comerciale *****, a lipsit de la serviciu, în legătură cu ce s-a dispus efectuarea anchetei de serviciu.

Prin Ordinul nr. 06 din 03.04.2023, s-a dispus efectuarea anchetei de serviciu și formarea comisiei în următoarea componență: Postoronca A., șeful serviciului juridic – președintele ședinței, Andreev A. - șeful serviciului de pază, Rotari Iu. - șeful serviciului de sprijin administrativ și economic, Apreutese O. - director adjunct general (f. d. 19-23, vol. 1).

În acelați timp, s-a indicat că, în cadrul anchetei de serviciu, Comisia de anchetă a stabilit că, în zilele de 01.03.2023, 02.03.2023, ***** - directorul general adjunct pentru afaceri comerciale, a lipsit de la locul de muncă, iar urmare a verificării transcrierii apelurilor telefonice corporative de la telefonul mobil utilizat

de către ultimul, s-a constatat că de pe acest telefon s-au efectuat apeluri telefonice în roaming, ceea ce înseamnă că utilizatorul s-a aflat în afara teritoriului Republicii Moldova.

Tot, în conținutul ordinului enunțat, se face referire la faptul că *****, recunoaște faptul absenței sale, menționând că a informat primul director general adjunct Mamedov R. și șeful serviciului de securitate despre absența sa, însă făcând interpelări către aceștia s-a constatat că ultimii nu au fost informați de către ***** despre absența sa.

La caz, se reține că ancheta de serviciu s-a finalizat conform Ordinului nr. 12, la 26.05.2023 (f. d. 36-39, vol. I).

Ulterior, la 05.06.2023, a fost emis Ordinul nr. 16 din 05.06.2023 cu privire la concedierea reclamantului *****, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) și k) din Codul muncii, începând cu 05.06.2023, pe motiv de absență nejustificată la serviciu mai mult de 4 ore și din cauza pierderii încrederii angajatorului în angajat (f. d. 48-55, vol. I).

În motivare s-a invocat că, încălcarea disciplinei de muncă de către salariatul *****, prin lipsirea nemotivată de la serviciu mai mult de patru ore consecutiv; aflarea acestuia în afara teritoriului RM, fără just temei, conform informației din telefonul de serviciu; copierea și redistribuirea documentelor interne ce conțin secret comercial; copierea și redistribuirea datelor cu caracter personal ale angajaților, fără acordul acestora; solicitarea în mod fraudulos a informațiilor de la întreprindere și inducerea în eroare a conducerii întreprinderii în ceea ce privește furnizarea informației ce avea legătură directă cu activitatea economico-financiară a întreprinderii; difuzarea de informații confidențiale privind rezultatele inventarierii anuale a întreprinderii; folosirea abuzivă de obligațiile sale funcționale, încălcarea obligației de păstrare a informației confidențiale ce o deținea în virtutea funcției; distribuirea informației cu caracter defaimător; amenințarea vieții și sănătății unui angajat sub pretextul necesității urgente de a confisca documente ce aparțin întreprinderii și deținute de un terț, prin abuz de putere; confirmarea de către ***** a necorespunderii documentelor la încheierea tranzacției privind cesiunea drepturilor salariale ale acestuia către Macari Valerii.

Așadar, considerând ordinele în cauză ilegale, abuzive și contrare normelor de drept material, întru apărarea dreptului pretins lezat, *****, reprezentat de avocatul Manolache Adrian, a sesizat instanța de judecată cu prezenta cerere de chemare în judecată.

Conform art. 210 alin. (3) din Codul muncii, ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

Art. 355 alin. (1) din Codul muncii prevede că cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3

luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

Având în vedere că reclamantul s-a adresat cu prezenta cerere de chemare în judecată la 12.07.2023, termenul prevăzut la art. 355 din Codul muncii a fost respectat.

Verificând legalitatea ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare și a ordinului de concediere, instanța de judecată le consideră ilegale, pentru considerentele ce urmează.

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

Potrivit art. 202 din Codul muncii, disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Sancțiunile, în caz de comitere a unor abteri disciplinare sunt exhaustiv prevăzute la art. 206 din Codul muncii.

Prevederile art. 206 alin.(1) din Codul muncii stipulează că, 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)).

Conform alin. (5) al acestui articol, la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Art. 207 alin.(1) şi (2) din Codului muncii prevede că, sancţiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcţie) a salariatului respectiv. (2) Salariaţilor care poartă răspundere disciplinară conform statutelor sau regulamentelor disciplinare şi altor acte normative li se pot aplica sancţiuni disciplinare şi de organele ierarhic superioare celor indicate la alin.(1).

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

Iar potrivit alin.(2) al aceluiași articol, sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activităţii economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale.

Deci, în ședința de judecată, s-a stabilit că abaterea disciplinară imputată lui *****, a avut loc la 01.03.2023 - 02.03.2023, când, potrivit explicației acestuia: „întreprinderea fiind în regim de stagnare tehnică a procesului de activitate, iar directorul general se afla într-o deplasare de serviciu, atribuțiile acestuia fiind exercitate temporar de către Mamedov R., care a fost personal informat de către Trezi Dmitri, că din cauza lipsei unor sarcini urgente de executat, acesta va fi plecat în ziua de 1 martie 2023, dar va fi în mod obligatoriu la legătură permanentă. Despre lipsa lui ***** a fost informat și șeful serviciului de securitate al companiei. În ziua de 1 martie 2023, ***** nu a fost contactat de nimeni referitor la exercitarea de către acesta a cărorva sarcini urgente”.

Din actele și lucrările dosarului reiese că abaterea disciplinară imputată este constatată la 03.04.2023, iar Ordinul nr. 11 de aplicare a sancțiunii disciplinare a fost emis în data de 26.05.2023, contrar normelor stabilite la art. 209 din Codul muncii.

Altfel spus, sancțiunea disciplinară în privința lui Trezi Dmitri n-a fost aplicată în termen de o lună de la data constatării ei.

În contextul în care, prin Ordinul din 03.04.2023, nr. 06, s-a dispus inițierea anchetei de serviciu, se reține că ancheta de serviciu s-a finalizat conform Ordinului nr. 12, la 26.05.2023 (f. d. 19-24, 36-39, vol. I).

Din analiza acestor ordine, instanța mai observă că după numerotarea ordinelor, mai întâi a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră – Ordinul nr. 11 din 26.05.2025, apoi s-a finalizat ancheta de serviciu prin Ordinul nr. 12 din 26.05.2023.

Potrivit art. 208 alin. (2) din Codul muncii, în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și 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. Or, termenul de o lună prevăzut de norma citată pentru desfășurarea anchetei de serviciu, la fel, a fost depășit.

Totodată, instanța de judecată reține că, art. 206 alin. (5) din Codul muncii prevede că, la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Sub acest aspect, instanța notează că, pentru aplicarea unei sancţiuni disciplinare angajatorul urmează să constate întrunirea cumulativă a următoarelor

condiţii: fapta ilicită manifestată în acţiunea/inacţiunea de încălcare a disciplinei muncii (obligaţiilor stabilite de legislaţia muncii, contractul colectiv sau individual de muncă etc., urmarea prejudiciabilă adică prejudiciul material care a fost cauzat întreprinderii, legătura cauzală dintre faptă şi urmare, vinovăţia (sub formă de intenţie sau imprudenţă).

Sancțiunile disciplinare pot fi aplicate numai în cazul săvârșirii cu vinovăție a unei fapte în legătură cu munca, prin care s-au încălcat de către salariat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici, totodată, acestea constituind mijloace de constrângere prevăzute de lege în scopul apărării ordinii disciplinare, dezvoltării spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conștiincioasă a îndatoririlor de serviciu, respectării normelor de comportare şi prevenirii producerii unor acte de indisciplină.

Aplicarea sancțiunilor disciplinare constituie atributul angajatorului/organului disciplinar, care dispune de prerogative disciplinare, având competență de a individualiza sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, cu luarea în considerare a împrejurărilor în care a fost comisă fapta, a gradului de vinovăție, a consecințelor abaterii disciplinare.

Or, abaterea disciplinară este o încălcare de către salariat a obligațiilor de muncă prin acțiuni/inacțiuni săvârșite cu vinovăție. La constatarea abaterii disciplinare, angajatorul urmează să stabilească dacă sunt întrunite elementele constitutive ale abaterii disciplinare. Pentru a putea trage salariatul la răspundere disciplinară angajatorul trebuie să constate dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele elemente ale răspunderii disciplinare: 1) obiectul abaterii disciplinare; 2) latura obiectivă a abaterii disciplinare; 3) subiectul abaterii disciplinare; 4) latura subiectivă a abaterii disciplinare.

În fine, pentru tragerea la răspundere disciplinară este necesar să fie întrunite toate patru elemente, în caz contrar salariatul nu poate fi tras la răspundere disciplinară, iar lipsa unuia dintre cele patru elemente ale răspunderii disciplinare, exclude posibilitatea tragerii la răspundere disciplinară a salariatului.

Având în vedere aspectele reținute, instanța relevă că, deși, partea-pârâtă în ordinul de sancționare invocă faptul că reclamantul a încălcat disciplina muncii prin absența sa nejustificată de la locul de muncă mai mult de 4 ore consecutive, angajatorul nu a indicat în ce constă urmarea prejudiciabilă şi prejudiciul concret cauzat, raportul de cauzalitate între fapta propriu-zisă a salariatului și urmarea prejudicioasă apărută ca urmare a acesteia, element care cuprinde latura obiectivă a abaterii disciplinare, în situația în care, prin Ordinul nr. 04 din 03.02.2023 a directorului general al ***** I., pentru perioada de la 29 ianuarie 2023 până la 31 martie 2023, s-a dispus prelungirea regimului de stagnare tehnică a întreprinderii, iar potrivit pct. 3 al ordinului în cauză a fost stabilit că, în perioada întreruperii

tehnice, angajații întreprinderii se vor afla la dispoziția angajatorului, pentru a avea posibilitatea în orice moment de a dispune reluarea procesului de activitate (f. d. 204, vol. I).

Subsecvent, instanța reține că, în contextul în care ca temei de emitere a ordinului menționat se invocă Hotărârea Guvernului nr. 316 din 03.11.2021 cu privire la aprobarea unor măsuri de susținere a angajaților și salariaților în condițiile aplicării măsurilor de restricție pe perioada pandemiei de COVID-19, nu este clar cum urmează a fi executat pct. 3 al ordinului, în sens că, este necesară prezența nemijlocită a angajaților la locul de muncă sau că nu este necesară, ci este suficient doar ca aceștia să se prezinte în mod obligatoriu la chemarea/anunțarea de către angajator despre încetarea regimului de stagnare tehnică și reluarea procesului de producere. De alt fel, la materialele dosarului nu se regăsesc probe care să confirme faptul că, *****, în cazul apariției unor sarcini urgente de executat, a fost chemat, însă acesta nu s-a prezentat, astfel, în condițiile expuse, nefiind stabilită obligaţia pe care nu a executat-o reclamantul, iar vinovăţia nu există, întrucât nu s-a constatat de către angajator intenția sau imprudența în comiterea pretinsei abateri disciplinare.

Prin urmare, reieșind din cele constatate și elucidate, instanța de judecată conchide că, la caz, nu au fost stabilite temeiuri de aplicare a sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră reclamantului *****, din care considerent urmează a fi anulat ordinul cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ca fiind ilegal emis.

Mai mult, instanța atestă că prin invocarea unei și aceeași fapte, reclamantul a fost sancționat de două ori, în ipostaza în care, la 05.06.2023, a fost emis Ordinul nr. 16, cu privire la concedierea reclamantului *****, iar unul din temeiurile invocate îl constituie concedierea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, începând cu 05.06.2023, pe motiv de absență nejustificată la serviciu în data de 01.03.2023-02.03.2023.

Conform prevederilor art.206 alin. (4) din Codul muncii, pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune.

Cât privește concedierea reclamantului, prin Ordinul nr. 16 din 05.06.2023, în temeiul prevederilor art. 86 alin.(1) lit.k) din Codul muncii, instanța reține că, conform art.86 alin.(1) lit.k) din Codul muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată se admite pentru - comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei) sau la cele administrate de angajator a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv.

În baza lit.k) alin.(1) al art.86 din Codul muncii, 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.

Este important că, în cazul salariaţilor care mânuiesc nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale, subiecţi ai concedierii sunt atât salariaţii cu care este încheiat un contract de răspundere materială deplină. În speță un asemenea contract nu a fost prezentat.

Instanța constată că, la baza aplicării sancțiunii disciplinare prin concediere în privința reclamantului, au fost luate următoarele circumstanțe:

- lipsa nemotivată a reclamantului de la serviciu mai mult de patru ore consecutive;
- aflarea reclamantului în afara teritoriului RM, fără just temei, conform informației din telefonul de serviciu;
- copierea și redistribuirea de către reclamant a documentelor interne ce conțin secret comercial;
- copierea și redistribuirea de către reclamant a datelor cu caracter personal ale angajaților, fără acordul acestora;
- solicitarea de către reclamant în mod fraudulos a informațiilor de la întreprindere și inducerea în eroare a conducerii întreprinderii în ceea ce privește furnizarea informației ce avea legătură directă cu activitatea economico-financiară a întreprinderii;
- difuzarea de informații confidențiale privind rezultatele inventarierii anuale a întreprinderii;
- folosirea abuzivă a reclamantului de obligațiile sale funcționale;
- încălcarea obligației de păstrare a informației confidențiale ce o deținea în virtutea funcției;
- distribuirea informației cu caracter defaimător;
- amenințarea vieții și sănătății unui angajat sub pretextul necesității urgente de a confisca documente ce aparțin întreprinderii și deținute de un terț, prin abuz de putere;
- confirmarea de către ***** a necorespunderii documentelor la încheierea tranzacției privind cesiunea drepturilor salariale ale acestuia către Macari Valerii etc.

Astfel, pentru a decide cu privire la legalitatea eliberării din funcție a reclamantului, instanța de judecată trebuie să examineze dacă constatările

angajatorului ce au stat la baza concedierii, sunt incidente motivelor de concediere conform art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

Din materialele cauzei, cât și în cadrul dezbaterilor judiciare, nu s-a constatat că reclamantul mânuiește nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ale întreprinderii, sau că ar avea acces la sistemele informaţionale ale angajatorului, sau la cele administrate de angajator, cu condiţia **că a săvârşit anumite acţiuni culpabile**, confirmate prin probe pertinente și concludente, care pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului, faţă de salariat.

În ceea ce privește referirea în Ordinul nr. 16 din 05.06.2023, la faptul confirmării de către ***** a necorespunderii documentelor la încheierea tranzacției privind cesiunea drepturilor salariale ale acestuia către Macari Valerii, instanța atestă că, la materialele dosarului, se regăsesc obiecțiile motivate la ordonanța judecătorească nr. 2r/o-89/2023 din 23.05.2023, cu privire la anularea acesteia (f. d. 123, vol. I). Însă partea-pârâtă nu a prezentat înscrisuri din care să se constate că ordonanța nominalizată a fost anulată.

Din obiecțiile motivate se denotă că partea-pârâtă manifestă dezacordul cu ordonanța judecătorească nr. 2r/o-89/2023 din 23.05.2023, prin care s-a încasat în beneficiul lui Macari Valerii datoriile salariale ale ÎM „*****” SA față de *****, cesionate de către primul prin contractul de cesiune a creanței.

Față de aceste referiri în ordinul privind concedierea reclamantului invocate ca motiv de concediere, instanța menționează că încheierea contractului de cesiune a creanței privind cesionarea datoriei salariale, nu se încadrează în rigorile art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, pentru a se considera că, la caz, sunt întrunite condițiile necesare pentru a dispune concedierea reclamantului în baza acestui temei, or, legislația în vigoare prevede procedura și modalitatea de apărare a drepturilor încălcate.

Rezultă aşadar, în mod explicit şi neechivoc, că concedierea lui ***** din funcția de director general adjunct pentru afaceri comerciale, pe motivele sus-nominalizate, în baza art. 86 alin. (1) lit. h) și lit. k) din Codul muncii, este ilegală, și ordinul contestat urmează a fi anulat.

Constatând viciile procedurale descrise şi respectiv ilegalitatea eliberării din serviciu a reclamantului, instanţa consideră necesar, în mod subsecvent, de a dispune restabilirea lui ***** la locul de muncă deţinut conform contractului individual de muncă nr. 41/19 din 11.11.2019 și acordului suplimentar nr. 41/19-1 din 01.01.2020, în funcție de Director general adjunct pentru afaceri comerciale, începând cu data concedierii – 05.06.2023.

Potrivit art. 327 din 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 decât 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 din Codul muncii, alin.(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, în condițiile art.90 alin.(2) lit. a).

Conform art. 90 alin. (1) și (2) din Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu.

În sensul punerii în aplicare a normei legale enunțate, instanța de judecată relevă că, angajatorul urmează să repare prejudiciul cauzat reclamantului și să-i achite salariul pentru perioada îngrădirii nejustificate a dreptului de a munci, în mărimea salariului stabilit prin acordul suplimentar nr. 41/19-1 din 01.01.2020, la contractul individual de muncă nr. 41/19 din 11.11.2019 în mărime de ***** lei, lunar, începând cu data concedierii, care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului, iar în total suma de *****lei, cu calcularea și reținerea sumelor obligatorii la bugetul public și bugetul asigurărilor sociale.

Prin urmare, instanța de judecată va respinge, ca neîntemeiată, cerința reclamantului privind încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, concretizată în pledoarii, în mărime de 10223553 lei, sumă calculată conform certificatului-confirmare din 17.03.2023 (f. d. 95, 122, vol. I), precum că salariul mediu lunar al reclamantului constituie 60209 lei x 17 luni – perioada absenței forțate de la lucru.

Totodată, instanța de judecată va respinge ca neîntemeiată și cerința reclamantului privind încasarea sumei de 1660870 lei pentru neachitarea salariului și a altor plăți, dat fiind faptul că la încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, legislația în vigoare nu prevede alte plăți suplimentare decât cele stabilite de art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, în același timp, nu a specificat care ar fi salariul neachitat în afară de cel ce se referă la perioada absenței forțate de la lucru, nefiind specificat la ce anume se referă cerința cu

privire la încasarea altor plăți, în contextul în care face referire doar la prevederile art. 330 alin. (2) din Codul muncii, or, în conformitate cu art. 240 alin. (3) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.

În conformitate cu art. 82 din Codul de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat și cheltuielile de judecare a cauzei.

În conformitate cu art. 90 lit.i) din Codul de procedură civilă, din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte cheltuielile de asistență juridică.

În conformitate cu art. 96 alin.(1) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile.

Potrivit alin. (1^1) al aceluiași articol, cheltuielile menționate la alin.(1) se compensează părții care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

În litigiul respectiv, reclamantul ***** a beneficiat de serviciile juridice prestate de avocatul Manolache Adrian, pentru care conform ordinului de încasare a numerarului, a achitat suma de 15000 lei (f. d. 2, 242, vol. I).

Potrivit practicii CEDO, cheltuielile pentru asistenţa juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime. Cuantumul cheltuielilor pentru asistenţa juridică trebuie astfel stabilit, încât acestea să fie rezonabile şi să nu constituie sume excesive.

Instanţa de judecată consideră că, suma de 15000 lei, pretinsă de ***** cu titlu de cheltuieli de asistenţă juridică constituie cheltuieli de asistenţă juridică necesare şi rezonabile.

Totodată, instanța de judecată atestă că reclamantul ***** a suportat cheltuieli pentru traducerea înscrisurilor anexate la cererea de chemare în judecată în mărime de 5500 lei (f. d. 241, vol. I).

Astfel, instanța va încasa de la ÎM „*****” SA, în beneficiul lui *****, cheltuielile de asistență juridică în mărime de 15000 (cincisprezece mii) lei și cheltuielile de traducere în mărime de 5500 (cinci mii cinci sute) lei.

În conformitate cu art. 98 alin. (1) din Codul de procedură civilă, cheltuielile aferente judecării cauzei, suportate de instanţa judecătorească, precum şi taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la pârât proporţional părţii admise din acţiune dacă pârâtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu art. 85 alin. (1) din Codul de procedură civilă, în redacția de până la 01.01.2024, reclamanții în acțiunile de integrare în serviciu sunt scutiți de la plata taxei.

Astfel, instanța de judecată conducându-se de prevederile legale pre-citate, precum și de ale Legii taxei de stat în vigoare până la 01.01.2024, va dispune încasarea de la ÎM „*****” SA, în beneficiul statului, a taxei de stat în mărime de 10800 (zece mii opt sute) lei *****).

În conformitate cu prevederile art. 236, 238-241 din Codul de procedură civilă, instanța de judecată

Dispozitivul

h o t ă r ă ş t e:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de ***** către ÎM „*****” SA cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare și a ordinului de concediere, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru și a cheltuielilor de judecată.

Se anulează ordinul Directorului general al ÎM „*****” SA nr. 11 din 26 mai 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare lui *****, conform art. 206 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

Se anulează ordinul Directorului general al ÎM „*****” SA nr. 16 din 05 iunie 2023 cu privire la concedierea lui *****, conform art. 86 alin. (1) lit. h) și k) din Codul muncii.

Se restabilește ***** în funcția de director adjunct pentru afaceri comerciale a ÎM „*****” SA.

Se încasează de la ÎM „*****” SA, în beneficiul lui *****, salariul pentru absența forțată de la lucru începând cu data concedierii 05 iunie 2023 până în data de 05 iunie 2024, în mărime de *****lei, cu calcularea și reținerea sumelor obligatorii la bugetul public și bugetul asigurărilor sociale, cheltuielile de asistență juridică în mărime de 15000 (cincisprezece mii) lei și cheltuielile de traducere în mărime de 5500 (cinci mii cinci sute) lei.

În rest acțiunea se respinge ca neîntemeiată.

Hotărârea în partea restabilirii în funcție şi încasării unui salariul mediu lunar se execută imediat.

Se încasează de la ÎM „*****” SA, în beneficiul statului, taxa de stat în mărime de 10800 (zece mii opt sute) lei.

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

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Svetlana Cușnir