Dosarul nr. 2-3597/23

H O T Ă R Â R E

În numele legii

24 februarie 2025 **mun. Chişinău**

Judecătoria Chișinău, sediul Centru

În componența

Președintelui de ședință, judecătorul Badan-Melnic Eleonora

Grefierilor Antoci Ana-Maria

în sediul instanței, în ședință publică, în limba de stat, a judecat în procedură contencioasă cauza civilă intentată în baza cererii de chemare în judecată înaintate de Moraru Marcel și Ciudnîi Alexandru către ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni cu privire a anularea ordinului de sancționare, anularea ordinelor de concediere, încasarea plăților salariale pentru absența forțată de la muncă, restabilirea în funcție, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată și

a c o n s t a t a t:

1. Cererea de chemare în judecată formulată de reclamanții Moraru Marcel și Ciudnîi Alexandru a fost depusă în data de 20 februarie 2023. Prin cererea de chemare în judecată reclamanții Marcel Moraru și Alexandru Ciudnîi, prin intermediul avocatului Olga Burea, au solicitat instanței de judecată:
   - Anularea Ordinului nr. 241/G/2022 din 30 noiembrie 2022 emis de administratorul societății ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni cu privire la constatarea abaterii disciplinare şi aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră reclamanților Marcel Moraru şi Alexandru Ciudnîi;
   - încasarea din contul ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni în beneficiul lui Marcel Moraru a prejudiciului moral în sumă de 20000 lei;
   - Încasarea din contul ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni în beneficiul lui Alexandru Ciudnîi a prejudiciului moral în sumă de 20000 lei;
   - Compensarea din contul pârâtului a tuturor cheltuielilor judiciare suportate de reclamanți în cadrul prezentului litigiu şi anume suma de 4805 lei, ce reprezintă cheltuieli de traducere şi suma de 30000 lei ce reprezintă onorariul avocațial.

2. Prin cererea de completare și majorare a acțiunii, înregistrată pe 16 iunie 2023, reclamanții Marcel Moraru și Alexandru Ciudnîi, prin intermediul reprezentanților lor, au solicitat extinderea obiectului acțiunii inițiale, solicitând suplimentar și:
    - A anula ordinul emis de ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni cu nr. 70G/2023 din 3 mai 2023 cu privire la sancționarea disciplinară aplicată față de Marcel Moraru, sub formă de concediere;
    - A-l restabili pe Marcel Moraru în funcția deținută anterior, șef de depozit al ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni;
    - A încasa din contul pârâtului în beneficiul lui Marcel Moraru, salariul pentru perioada absenței forțate de la serviciu, începând cu data concedierii – 3 mai 2023 și până la data repunerii efective în funcția deținută anterior;
    - A anula ordinul emis de ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni cu nr. 71G/2023 din 3 mai 2023 cu privire la sancționarea disciplinară aplicată față de Alexandru Ciudnîi, sub formă de mustrare aspră;
    - A anula ordinul emis de ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni cu nr. 78G/2023 din 11 mai 2023 cu privire la concedierea lui Alexandru Ciudnîi;
    - A-l restabili pe Alexandru Ciudnîi în funcția deținută anterior, manager logistică și aprovizionare al ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni;
    - A încasa din contul pârâtului în beneficiul reclamantului Alexandru Ciudnîi, salariul pentru perioada absenței forțate de la serviciu, începând cu data concedierii – 11 mai 2023 și până la data repunerii efective în funcția deținută anterior;
    - A încasa din contul pârâtului cheltuielilor judiciare suportate de reclamanți în cadrul prezentului litigiu.
3. Cu titlu de cheltuieli de judecată, reclamanții solicită compensarea sumei totale de 30000 lei, reprezentând onorariul avocațial achitat avocatului Olga Burea, conform bonurilor de plată (f.d. 2–3 din vol. I), fiecare reclamant achitând câte 15000 lei. De asemenea, reclamanții au solicitat compensarea sumei de 4805 lei, reprezentând cheltuieli pentru servicii de traducere, în temeiul facturii fiscale din 1 februarie 2023.

Argumentele participanților la proces

4. Inițial reclamanții Marcel Moraru și Alexandru Ciudnîi au solicitat anularea Ordinului nr. 241/G/2022 din 30 noiembrie 2022, prin care angajatorul „Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni le-a aplicat sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră, susținând că sancțiunea este ilegală și neîntemeiată.
5. În motivarea acțiunii, reclamanții au arătat că au fost angajați ai pârâtei, exercitând funcții de răspundere:
    - Marcel Moraru, în calitate de șef de depozit din 25 august 2020, în baza contractului individual de muncă nr. 208B/2020, cu responsabilități extinse privind recepția și depozitarea carburanților, protecția mediului și respectarea normelor de securitate industrială;
    - Alexandru Ciudnîi, începând cu 4 ianuarie 2016, în funcția de manager în departamentul aprovizionare și logistică, cu atribuții de coordonare a fluxurilor logistice, relații contractuale, bugete și monitorizarea calității serviciilor.
6. În perioada iulie-septembrie 2022, ambii reclamanți au sesizat conducerea companiei, atât la nivelul sucursalei din Republica Moldova, cât și sediului central din România, în legătură cu deficiențele constatate în procesul de recepție a carburanților în stațiile PECO și au propus modificarea procedurilor interne, în scopul prevenirii pierderilor și al responsabilizării transportatorilor.
7. Potrivit acțiunii, ulterior acestor sesizări, pe 31 octombrie 2022, managerul paza și securitate, Varvara Dohotaru, a întocmit un raport de sesizare în care a acuzat reclamanții de pretinse abateri grave, inclusiv livrarea benzinei EFIX-98 direct în stații, fără verificare și fără întocmirea facturilor fiscale; sustragerea produselor petroliere de către șoferii autocisternelor; neconcordanțe între datele din facturile fiscale și realitatea fizică. Ca urmare, a fost demarată o anchetă de serviciu. Deși reclamanții au prezentat explicații în scris și documente justificative, comisia de disciplină a propus aplicarea sancțiunii de mustrare aspră, fără o analiză obiectivă și individualizată a faptelor.
8. Reclamanții au susținut că livrarea benzinei EFIX-98 direct în stații nu le este imputabilă, deoarece depozitul nu deține infrastructura tehnică necesară (rezervoare dedicate, brațe de descărcare, cântărire specializată), fapt confirmat inclusiv de un proces-verbal de control al Inspectoratului pentru Protecția Mediului din 24 martie 2021, din care rezultă că EFIX-98 nici nu figurează în schema de stocare a produselor petroliere la acel depozit. Aceștia au mai

arătat că angajatorul a fost informat din timp despre necesitatea modificării procedurii privind recepția acestui tip de combustibil, dar nu a întreprins nicio acțiune concretă în acest sens, până la momentul sancționării.

9. În ceea ce privește pretinsa falsificare a masei produselor petroliere din facturile fiscale, reclamanții au explicat că masa este determinată conform procedurilor internaționale și a standardelor ISO aplicabile în industrie, prin corecții între masa în aer și masa în vacuum, fără nicio intervenție subiectivă din partea lor. În opinia acestora, angajatorul a utilizat raportul de sesizare ca pretext pentru a-i sancționa, într-un context în care reclamanții atrăseseră anterior atenția asupra unor disfuncționalități interne, fiind percepuți ca „*incomozi*" de conducere.
10. Cu privire la legalitatea ordinului, au susținut că: 1) lipsește o individualizare a faptei; 2) nu se indică probele administrate în cadrul anchetei; 3) se ignoră explicațiile oferite de salariați; 4) comisia a fost viciată în componență, participând inclusiv autoarea sesizării, contrar procedurii interne; 5) sancțiunea nu este proporțională și nu respectă cerințele prevăzute la art. 210 Codul muncii.
11. Reclamanții au solicitat și repararea prejudiciului moral, în sumă de 20000 lei fiecare, invocând atingerea adusă onoarei și reputației profesionale, stresul psihologic, degradarea relațiilor profesionale, precum și starea de incertitudine și umilință resimțită în urma aplicării sancțiunii.
12. *În cursul examinării cauzei, reclamanții au depus o cerere de completare a acțiunii*, în temeiul art. 60 Codului de procedură civilă, prin care au solicitat anularea Ordinelor nr. 70G/2023 și 71G/2023 din 3 mai 2023, precum și a Ordinului nr. 78G/2023 din 11 mai 2023, prin care au fost sancționați suplimentar: Moraru Marcel – prin concediere, iar Ciudnîi Alexandru – prin mustrare aspră și, ulterior, tot prin concediere.
13. Potrivit relatărilor din cererea de majorare, la începutul lunii aprilie 2023, managerul de pază și securitate a înaintat noi sesizări prin care acuza reclamanții de absențe nemotivate de la locul de muncă. Pe acest temei a fost demarată o nouă anchetă internă.
14. Reclamanții au explicat că absențele reclamate corespund unor deplasări efectuate cu acordul superiorilor, în cadrul unor acțiuni de monitorizare a livrărilor de combustibil, tocmai pentru a documenta neregulile privind sustragerea produselor petroliere, fapt cunoscut și acceptat de conducere. În opinia lor, angajatorul a ignorat contextul real al

deplasărilor, a nesocotit explicațiile oferite și a continuat aplicarea unor sancțiuni disproporționate, fără o analiză obiectivă a conduitei lor.

15. În cazul lui Alexandru Ciudnîi, reclamanții au arătat că a fost sancționat de două ori pentru aceleași fapte – mai întâi cu mustrare, apoi cu concediere – ceea ce contravine expres art. 206 alin. (4) Codul muncii, care interzice aplicarea a două sancțiuni pentru aceeași abatere.
16. Sub aspect procedural, reclamanții au susținut că ordinele de sancționare și concediere sunt viciate prin: a) lipsa menționării exacte a faptelor și a probelor concrete; b) lipsa individualizării vinovăției; c) invocarea unor norme generale fără legătură cu atribuțiile de serviciu; d) absența unei motivări reale privind „pierderea încrederii"; e) lipsa evaluării prejudiciului material, în ciuda susținerii că societatea ar fi fost prejudiciată.
17. Reclamanții și-au întemeiat cererea de chemare în judecată, inclusiv cererea de completare și majorare a pretențiilor, pe prevederile art. 210 alin. (1), art. 206 alin. (4) și art. 89 alin. (1) lit. a) și b) din Codul muncii, art. 16 alin. (1) lit. b), c) și g), art. 19 și art. 20 din Codul civil, art. 54 și art. 55 din Constituția Republicii Moldova.
18. *Prin referința depusă „Rompetrol Moldova" societate pe acțiuni,* s-a solicitat respingerea acțiunii în totalitate, ca fiind vădit neîntemeiată, invocând următoarele argumente de fapt și de drept**.**
19. Pârâtul a susținut că ordinul de sancționare disciplinară nr. 241G/2022 din 30 noiembrie 2022 a fost emis în deplină conformitate cu prevederile Codului muncii, în urma desfășurării unei anchete de serviciu, în cadrul căreia s-au constatat abateri disciplinare grave din partea ambilor reclamanți. Potrivit acesteia, în perioada 25–26 iulie 2022 reclamanții au admis livrarea combustibilului EFIX 98 direct în stații PECO fără recepționare în depozitul companiei, încălcând grav Procedura operațională PO RM-SOP-001 privind recepția produselor petroliere în depozit, precum și alte reglementări interne privind trasabilitatea, calitatea și siguranța produselor. De asemenea, s-a notat că în facturile fiscale întocmite de reclamanți au fost trecute mase nete fictive, obținute prin scăderea masei în aer din cea în vacuum, fără verificare fizică și fără drept, fapt ce a generat riscul prejudicierii companiei și a contravenit standardelor de control.
20. Partea pârâtă a mai indicat că, potrivit concluziilor anchetei, reclamanții și-au încălcat atribuțiile funcționale, necoordonând livrările directe cu superiorii. De asemenea, nu au

informat conducerea despre deficiențele din proces, iar explicațiile prezentate ulterior nu au fost convingătoare.

21. Cu privire la susținerile reclamanților că nu exista infrastructură tehnică pentru recepționarea EFIX 98 în depozit, pârâtul a arătat că aceasta nu înlătura obligația salariaților de a respecta procedura în vigoare sau de a solicita în mod oficial derogări ori adaptări din partea conducerii, în loc să acționeze pe cont propriu, asumând riscuri nepermise.
22. Pârâtul a negat orice legătură între sesizările reclamanților către conducere și aplicarea sancțiunilor, susținând că aceste afirmații nu sunt probante și urmăresc victimizarea artificială a părților reclamante. De asemenea, a invocat că măsura sancționării a fost proporțională cu gravitatea abaterilor, fiind individualizată pentru fiecare reclamant și adoptată doar după parcurgerea unei proceduri disciplinare complete, în conformitate cu art. 206–210 Codul muncii.
23. Cât privește pretențiile de reparare a prejudiciului moral, pârâtul a susținut că acestea nu sunt susținute de probe obiective privind existența unui prejudiciu real și nici de raporturi de consiliere psihologică, medicală sau alte dovezi relevante. S-a invocat caracterul vădit exagerat și speculativ al cuantumului solicitat.
24. În ceea ce privește cheltuielile judiciare, pârâtul a arătat că acestea urmează a fi examinate în raport cu soluția asupra fondului și că nu există justificare legală pentru acordarea integrală a acestora în lipsa admiterii acțiunii.
25. *Prin referința depusă la 11 septembrie 2023, pârâtul „Rompetrol Moldova" societate pe acțiuni*, a formulat o poziție și asupra cererii de majorare a pretențiilor formulată de reclamanți, solicitând respingerea acesteia ca neîntemeiată aducând precizări suplimentare. Acesta a arătat că noile sancțiuni disciplinare contestate de reclamanți au fost aplicate în baza constatării abaterilor disciplinare săvârșite ulterior celei pentru care au fost sancționați anterior, excluzând orice identitate de faptă care ar atrage aplicabilitatea art. 206 alin. (4) Codul muncii. S-a precizat că motivele concedierii nu sunt aceleași cu cele sancționate prin Ordinul nr. 241G/2022.
26. Referitor la Marcel Moraru, pârâtul a susținut că în perioada aprilie–mai 2023 acesta a lipsit nemotivat de la serviciu mai multe zile, nu a oferit explicații plauzibile și a refuzat să colaboreze cu angajatorul în vederea clarificării situației. Absențele nu ar fi fost justificate

prin acte medicale sau ordine de deplasare, iar presupusele „misiuni neoficiale” invocate în acțiune nu au fost dispuse formal de către conducere.

27. În ceea ce îl privește pe Alexandru Ciudnîi, pârâtul a precizat că acestuia i-au fost înaintate mai multe avertismente și i s-a aplicat, în prealabil, o sancțiune de mustrare aspră, însă comportamentul său a continuat să fie nesatisfăcător. În contextul refuzului de a respecta dispozițiile superiorilor și al persistenței în abateri disciplinare, societatea a decis să dispună încetarea raporturilor de muncă, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii.
28. Pârâtul a negat existența oricărui caracter represiv al sancțiunilor aplicate și a calificat aceste susțineri drept speculative. S-a menționat că reclamanții nu au prezentat nicio probă din care să rezulte că măsurile disciplinare ar fi fost motivate de sesizările lor anterioare sau de alte cauze personale ori arbitrare. Totodată, pârâtul a contestat dreptul reclamanților la restabilire în funcție și la plata salariilor pentru perioada absenței forțate, arătând că raporturile de muncă au încetat legal, iar persoanele respective nu mai au calitatea de angajați în cadrul întreprinderii, astfel că nu pot pretinde drepturi salariale pentru o perioadă în care nu au prestat activitate.
29. În concluzie, pârâtul a solicitat și respingerea cererii de majorare a pretențiilor, menținerea valabilității ordinelor de sancționare și concediere emise în mai 2023, precum și respingerea cererii privind încasarea salariilor și a cheltuielilor judiciare, ca fiind neîntemeiate și neprobate.
30. Pârâtul și-a întemeiat referințele depuse în cauză pe dispozițiile art. 206 alin. (1) și alin. (4), art. 207, art. 208, art. 209 și art. 210 din Codul muncii, care reglementează abaterile disciplinare, procedura de cercetare prealabilă, termenul de aplicare și forma sancțiunii, precum și pe art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, referitor la concedierea pentru încălcarea gravă a obligațiilor de muncă.

Aprecierea instanței de judecată

31. Examinând cauza pe fond, audiind poziția participanților prezenți la proces, cercetând probele în cadrul ședinței de judecată și apreciind argumentele invocate, instanța de judecată stabilește că acțiunea reclamanților este parțial întemeiată. Argumentele și rațiunile acestei soluții se vor descrie în cele ce urmează.

Cadrul normativ aplicabil speței

32. Conform art. 9, alin. (1) Cod civil, *drepturile şi obligaţiile civile apar în temeiul legii, precum şi în baza actelor persoanelor fizice şi juridice care, deşi nu sînt prevăzute de lege, dau naştere la drepturi şi obligaţii civile, pornind de la principiile legislaţiei civile*. La art. 10 alin. (1) Cod civil este prevăzut că *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 pînă la proba contrară*.

33. Potrivit art. 16 alin. (1) lit. b), c) și g) din Codul civil, *apărarea dreptului civil se realizează prin restabilirea situației anterioare încălcării dreptului și suprimarea acțiunilor prin care se încalcă dreptul sau se creează pericolul încălcării lui, prin constatarea sau, după caz, declararea nulității actului juridic, precum și prin repararea prejudiciului patrimonial și, în cazurile prevăzute de lege, a celui nepatrimonial.*

34. Prevederi relevante din Codul muncii care vor fi aplicate în prezenta cauză.

> ***Articolul 7.*** *Interzicerea muncii forţate (obligatorii)*
> *(1) Munca forţată (obligatorie) este interzisă.*
> *(4) La munca forţată (obligatorie) se atribuie:*
> *b) cerinţa angajatorului faţă de salariat de a-şi îndeplini obligaţiile de muncă în lipsa unor sisteme de protecţie colectivă sau individuală ori în cazul în care îndeplinirea lucrării cerute poate pune în pericol viaţa sau sănătatea salariatului.*
>
> ***Articolul 10.*** *Drepturile şi obligaţiile angajatorului*
> *d) să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;*
> *(2) Angajatorul este obligat:*
> *a) să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective;*
> *e) să asigure salariaţilor condiţiile de muncă corespunzătoare cerinţelor de securitatea şi sănătatea în muncă;*
> *f) să asigure salariaţii cu utilaj, instrumente, documentaţie tehnică şi alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lor de muncă;*
>
> ***Articolul 45.*** *Noţiunea de contract individual de muncă*
> *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, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, 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 salariu*
>
> ***Articolul 81.*** *Temeiurile încetării contractului individual de muncă*

(1) Contractul individual de muncă poate înceta:
b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).
(3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

Articolul 86. *Concedierea*
(1) 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 sancționat disciplinar;
h) absenţa fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puţin 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puţin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi;
k) 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;
p) încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligaţiilor de muncă;

Articolul 89. *Restabilirea la locul de muncă*
(1) 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.
(2) 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.
(3) Imediat după pronunţarea hotărîrii instanţei de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

Articolul 90. *Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu*

(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.
(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:
a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;
b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.);
c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.
(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.
(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu – instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Articolul 201. *Disciplina 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, dacă este elaborat şi aprobat de angajator.

Articolul 206. *Sancţiuni disciplinare*
(1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare:
a) avertismentul;
b) mustrarea;
c) mustrarea aspră;
d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)).
(4) Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancţiune.
(5) La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Articolul 207. *Organele abilitate cu aplicarea sancţiunilor disciplinare*
(1) Sancţiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcţie) a salariatului respectiv.

Articolul 208. *Modul de aplicare a sancţiunilor disciplinare*
(1) Pînă la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.

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

Articolul 210. *Aplicarea sancţiunii disciplinare*
(1) Sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu:
a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii;
b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;
c) organul în care sancţiunea poate fi contestată.
(3) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

Articolul 211[1]. *Încălcarea gravă a obligaţiilor de muncă*
Se consideră încălcare gravă a obligaţiilor de muncă următoarele acţiuni ale salariatului:
a) primirea şi eliberarea bunurilor, precum şi a mijloacelor băneşti fără perfectarea documentelor corespunzătoare;
b) acordarea serviciilor prin uzul funcţiei în schimbul unei remuneraţii, unui serviciu sau altor beneficii;
c) folosirea în scopuri personale a banilor încasaţi;
d) folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului şi a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia;
e) nerespectarea clauzei de confidenţialitate;
f) încălcarea cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de conducătorul unităţii, de lucrătorul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecţie şi prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecinţe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real şi iminent al survenirii unor asemenea consecinţe;
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 obligaţia de a trece examenul medical;
h) cauzarea unui prejudiciu material mărimea căruia depăşeşte cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.

Articolul 330. *Obligaţia angajatorului de a repara prejudiciul cauzat persoanei ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci*
(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 condiţiile art.90 alin.(2) lit.a);

Articolul 355. *Examinarea cererii privind soluţionarea litigiului individual de muncă*

(1) Cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată:

a) în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său

Articolul 356. *Executarea hotărîrilor privind soluţionarea litigiilor individuale de muncă*

(1) Angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărîrea (decizia) instanţei de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă şi din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.

35. Conform art. 1998 alin. (1) din Codul civil, *cel care acţionează faţă de altul în mod ilicit, cu vinovăţie este obligat să repare prejudiciul patrimonial, iar în cazurile prevăzute de lege, şi prejudiciul moral cauzat prin acţiune sau omisiune.*
36. Potrivit art. 2036 din Codul civil, *(1) 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. (2) Prejudiciul moral se repară indiferent de existenţa şi întinderea prejudiciului patrimonial.*
37. Potrivit art. 2037 din Codul civil, *(1) Mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanţa de judecată în funcţie de caracterul şi gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăţie a autorului prejudiciului, dacă vinovăţia este o condiţie a răspunderii, şi de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacţie echitabilă persoanei vătămate. (2) Caracterul şi gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanţa de judecată, luînd în considerare circumstanţele în care a fost cauzat prejudiciul, restrîngerea posibilităţilor de viaţă familială şi socială, precum şi statutul social al persoanei vătămate.*
38. Conform art. 256 alin. (1) din Codul de procedură civilă, *urmează a fi executate imediat ordonanţa sau hotărîrea judecătorească prin care pîrîtul este obligat la plata unui salariu mediu pentru absenţă forţată de la lucru, în cazul reintegrării în serviciu.* De asemenea alin. (2) al aceluiași articol este indicat că *hotărârea judecătorească privind reintegrarea în serviciu a salariatului concediat sau transferat nelegitim urmează a fi executată imediat*.

Circumstanțele de fapt constatate de instanța de judecată

39. Conform contractelor individuale de muncă și fișele de post prezentate la dosar rezultă că reclamanții Marcel Moraru și Alexandru Ciudnîi au fost angajați ai „Rompetrol Moldova" societate pe acțiuni, în funcțiile de șef depozit produse petroliere, respectiv manager compartiment logistică (f. d. 24 – 30 din vol. I).
40. Relațiile de muncă s-au desfășurat în baza contractelor individuale de muncă încheiate în conformitate cu prevederile Codului muncii, iar atribuțiile acestora au inclus responsabilități tehnice și manageriale legate de operarea, recepționarea și distribuția produselor petroliere în cadrul rețelei companiei, inclusiv controlul securității industriale și al integrității proceselor logistice.
41. În privința reclamanților au fost desfășurate mai multe proceduri disciplinare:
    - o primă procedură, finalizată prin aplicarea ambilor reclamanți a sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră (Ordinul nr. 241/1G/2022 din 30 noiembrie 2022);
    - o a doua procedură, în cadrul căreia Marcel Moraru a fost sancționat prin concediere, iar Alexandru Ciudnîi cu o nouă mustrare aspră, în (Ordinul nr. 71G/2023 din 3 mai 2023);
    - și o a treia procedură disciplinară, desfășurată exclusiv în privința lui Alexandru Ciudnîi, soldată cu concedierea acestuia din urmă (Ordinul nr.78G/2023 din 11 mai 2023).
42. În baza conținutului ordinului nr. 241/1G/2022 din 30 noiembrie 2022, emis de „Rompetrol Moldova" societate pe acțiuni, instanța constată că temeiul de fapt al emiterii acestui ordin de aplicare a sancțiunii disciplinare sub formă *de mustrare aspră* față de reclamanții Marcel Moraru (șef depozit) și Alexandru Ciudnîi (manager logistică) constă în următoarele împrejurări reținute în urma anchetei disciplinare interne:
    - Gestionarea defectuoasă a livrării produselor petroliere către stațiile PECO, cu tolerarea unor sustrageri de combustibil de către șoferii autocisternelor. Deși situația era cunoscută de către Ciudnîi Alexandru, acesta a redirecționat solicitarea transportatorilor de a menține în activitate șoferii suspectați, oferindu-le un termen de probă de 6 luni, fără sancționarea promptă a abaterilor.
    - Livrarea produsului „Ben 98" direct către stații, cu eludarea procedurii obligatorii de recepție la depozit, verificare fizică și eliberare de facturi fiscale de către personalul depozitului, ceea ce contravine: Hotărârii Guvernului nr. 1116/2002; Procedurii interne RPM nr. RPM-Logistics-IL-12-02-02 privind recepția carburantului; precum și

reglementărilor privind documentele de însoțire a mărfii și respectarea locației de descărcare prevăzute în CMR.

- Emiterea de facturi fiscale neconforme realității, incluzând în mod sistematic kilograme suplimentare față de cantitățile reale înregistrate la cântar. Diferențele (de ordinul zecilor până la sute de kilograme) au fost identificate prin suprapunerea datelor din softul cântarului, înregistrările video și sistemul iSecurity, generând un prejudiciu material relevant. Pentru luna iunie, s-a indicat un surplus total de 20 786 kg.
- Nerespectarea obligațiilor de serviciu privind verificarea autocisternelor și a sigiliilor, cu încălcarea instrucțiunilor Directorului General și a procedurilor interne privind recepția livrărilor.
- Inducerea subalternilor în eroare sau determinarea acestora să introducă informații eronate în facturile fiscale, cu încălcarea legislației fiscale (Ordinul MF nr. 118/2017), ceea ce a dus la raportarea incorectă a datelor fiscale privind livrările de combustibil.

43. Instanța constată că în privința lui Ciudnîi Alexandru pârâtul s-a bazat pe următoarele temeiuri de drept la emiterea Ordinului nr. 241/1G/2022 din 30 noiembrie 2022: Legea privind piața produselor petroliere nr. 461-XV din 30.07.2001; art. 18, alin. (3), art. 25, alin. (2); Hotărârea Guvernului despre aprobarea Regulamentului cu privire la depozitarea şi comercializarea cu ridicata, prin sistem automatizat, a produselor petroliere identificate nr. 1116 din 22.08.2002, Capitolul II, pct. 6, pct. 11; Capitolul III, pct. 13, lit. f), pct. 14; Codul muncii, art. 9, pct. 2 lit. a); Regulamentul intern al pârâtului, în deosebi prevederile art. 10, pct. a, b, c, f, d, f, x). art. 11, pct. f, n, s, d, k, v, art.. 12, art. 13, pct. a, g, art. 45, art. 49, pct. a0, art. 54, 57; Fișa postului (manager logistică și aprovizionare): Capitolul „Responsabilități și sarcini”: pct. 16, 17, 19; Capitolul „Procese interne”. Pct. 7 și 8; Proceduri interne: RPM-Logistics-IL-12-02-02 – Recepția carburanților; RPM-Logistics-IL-12-04-02 – Încărcarea auto din depozite; Regulamentul de activitate al Departamentului de aprovizionare și logistică: Procesele 3.1.9, 3.2.5, 3.2.6.; Contractul privind răspunderea materială deplină: Art. 1 pct. 1.2 lit. a); Contractul individual de muncă nr. 1908 din 04.01.2016: Art. 9 lit. e).
44. În privința lui Moraru Marcel pârâtul s-a bazat, la emiterea Ordinului nr. 241/1G/2022 din 30 noiembrie 2022, pe Legea privind piața produselor petroliere* nr. 461-XV din 30.07.2001, art. 18, alin. (3), art. 25, alin. (2); Hotărârea Guvernului despre aprobarea

Regulamentului cu privire la depozitarea şi comercializarea cu ridicata, prin sistem automatizat, a produselor petroliere identificate nr. 1116 din 22.08.2002, Capitolul II, pct. 6, pct. 11; Capitolul III, pct. 13, lit. f), pct. 14; Codul muncii, art. 9, pct. 2 lit. a); Regulamentul intern al pârâtului, în deosebi prevederile art. 10, pct. a, b, c, f, d, f, x). art. 11, pct. f, n, s, d, k, v, art.. 12, art. 13, pct. a, g, art. 45, art. 49, pct. a), art. 54, 57; Fișa de post Moraru Marcel, șeful de depozit, executare superficială a pct. 1, 2, 4 din capitolul responsabilități și sarcini; Procedura internă a pârâtului nr. RPM- Logistic-IL-12-02-02 privind Recepția carburanților în depozite petroliere și Procedura a RPM nr. RPN-Logistic-IL-12-04-02 Încărcarea autocisternelor depozite petroliere; Regulamentul de activitate a Departamentului aprovizionare și logistică, aprobat prin Ordinul nr. 125 din 16 august 2022, procesele 3.1.9; 3.2.5; 3.2.6; Contractul individual de muncă nr. 208B/2020 din 26.08.2020, art. 1, pct. 1.1.; Contractul privind răspunderea materială deplină art. 1, pct. 1, pct. 1.2, lit. a).

45. Instanța constată că, la emiterea Ordinului nr. 241/1G/2022 din 30 noiembrie 2022 privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră reclamanților Ciudnîi Alexandru și Moraru Marcel, ca temei legal a fost nerespectarea art. 9 pct. 2 lit. a) din Codul muncii al Republicii Moldova.
46. Temeiurile de fapt reținute pentru emiterea Ordinului nr. 70G/2023 din 3 mai 2023 privind sancționarea disciplinară a lui Moraru Marcel cu concediere, conform conținutului analizat, sunt următoarele:
    - Moraru Marcel, împreună cu Alexandru Ciudnîi, ar fi filmat tainic activitatea șefilor stațiilor Peco din cadrul RPM, începând cu luna decembrie 2022. Filmările ar fi fost transmise fără informarea conducerii întreprinderii către persoane din KMG Grup, cu scop presupus compromițător. Acțiunea a fost denunțată de Lichii Dan, șeful SAC 62 (stația din Tambula, Sângerei), prin notă de serviciu adresată directorului general;
    - Absență nemotivată pe parcursul a mai multor zile în timpul programului de muncă au fost constatate prin sistemul de monitorizare video de la depozit și confirmări din partea managerilor stațiilor Peco: 23 decembrie 2022 – absență nejustificată în timpul programului; 17 ianuarie 2023 – plecare de la muncă în jurul orei 10:30 și absență întreagă zi; 8 martie 2023 – prezent pentru 2h 30min dintr-o zi tabelată ca 8h; 9 martie 2023 – absență de peste 6h în timpul programului;

- Neexecutarea obligațiilor de verificare a proceselor de descărcare, manipulare, depozitare și încărcare produse petroliere; evidențierea zilnică a cantităților de carburanți (intrări/ieșiri/stocuri); elaborare și control al respectării instrucțiunilor de lucru și sănătate în muncă; organizarea zilnică a operațiunilor de determinare a stocurilor fizice de produse petroliere.
- Încălcarea procedurilor și instrucțiunilor interne ale companiei și anume a procedurilor interne privind: încărcarea autocisternelor (RPM-Logistics-IL-12-04-02); recepția carburanților (RPM-Logistics-IL-12-02-02); securitatea și sănătatea în muncă, prevenirea incendiilor și dozarea aditivilor pentru carburanți.
- Prin lipsa de la serviciu Moraru Marcel a expus depozitul petrolier unui pericol sporit de accidentare majoră, afectând siguranța operațională și controlul stocurilor.
- Comisia de disciplină a reținut, în procesul-verbal din 26 aprilie 2023, că abaterea gravă a fost comisă în mod repetat, cu consecințe directe asupra activității întreprinderii, generând pierderea încrederii în salariat, fapt ce justifică aplicarea sancțiunii maxime – concedierea disciplinară.

47. Instanța constată că în privința lui Moraru Marcel pârâtul s-a bazat la emiterea Ordinului nr. Ordinului nr. 70G/2023 din 3 mai 2023 pe Regulamentul Intern RPM, aprobat la 17.05.2021 și anume: art. 11 lit. v), art. 10 lit. c), art. 10 IM. d), art. 10 lit. f), art. 10 lit. I), art. 10 lit. k); prevederile din Fișa de post: art. 2; art. 13; art. 27; art. 34; art. 36; Regulamentului RPM privind încărcarea autocisternelor în depozitele petroliere nr. RPM-Logistics-IL-12-04-02, Regulamentului RPM nr. RPM-Logistics-IL-12-02-02, privind recepția carburanților în depozitele petroliere; Instrucțiunea privind securitatea şi sănătatea în muncă şi securitatea anti incendiară pentru operatori privind aditivarea benzinei şi motorinei, aprobată la 19.11.2018; Procesul nr. RPM-SPC-PR-C16-0031-R1 de aditivare a benzinei si motorinei. Instrucțiunii pentru dozare aditiv KEROPUR, Ordinul nr. 60 p din 9 septembrie 2020 privind numirea persoanei responsabile pentru proces de aditivare produselor petroliere cu aditiv specializat la depozitul petrolier din mun. Chișinău.
48. Ordinul de concediere a reclamantului Moraru Marcel a fost emis în temeiul art. 206 alin. (1) lit. d), art. 86 alin. (1) lit. k), lit. p) și lit. h) din Codul muncii al Republicii Moldova, care au constituit temeiul de drept pentru aplicarea sancțiunii disciplinare sub forma concedierii.

49. Temeiurile de fapt specificate pentru emiterea Ordinului nr. 71G/2023 din 3 mai 2023 privind sancționarea disciplinară a lui Ciudnîi Alexandru cu mustrare aspră sunt următoarele:
    - Filmarea pe ascuns a salariaților în scop compromițător și transmiterea materialelor către terți. Începând cu luna decembrie 2022, mai mulți șefi de stații PECO din rețeaua Rompetrol au raportat conducerii că au fost urmăriți și filmați clandestin, inclusiv șeful stației PECO 62 din s. Țambula, dl Dan Lichii. Secvențele video, care nu au relevat nicio abatere din partea personalului, au fost expediate direct la KMG Grup, București, fără informarea superiorului ierarhic din cadrul Rompetrol Moldova, fapt considerat ocolire a subordonării și prejudiciere a imaginii colegilor. Acțiunile de urmărire au fost coroborate cu mărturii scrise și verbale ale altor șefi de stații PECO din regiunea Bălți;
    - Lipsa nemotivată de la locul de muncă: Pe datele de 23 decembrie 2022, 17 ianuarie 2023 și 07 martie 2023, Ciudnîi Alexandru a lipsit nemotivat de la locul de muncă în timpul programului de lucru, fiind observat în deplasări neautorizate în afara Chișinăului, în special în Bălți, fapt confirmat prin sistemul de monitorizare video și prin note de serviciu. Aceste absențe nu au fost justificate sau coordonate cu superiorii, iar salariul a fost achitat integral, ceea ce denotă o încălcare a obligațiilor de muncă;
    - Depășirea atribuțiilor de serviciu Din fișa postului și Regulamentul Departamentului logistică și aprovizionare nr. 125/2022 (semnat chiar de Ciudnîi), nu rezultă vreo atribuție care să-i permită monitorizarea activității stațiilor PECO sau desfășurarea acestor activități de supraveghere în teren. Prin implicarea sa activă în acțiuni de supraveghere neautorizate și fără informarea prealabilă a superiorului direct, a depășit cadrul atribuțiilor sale funcționale;
    - Atragerea unui subaltern în activități neautorizate și potențial periculoase Ciudnîi Alexandru l-a implicat pe subalternul său, Moraru Marcel, șef al Depozitului de produse petroliere din Chișinău, în aceste acțiuni de supraveghere, determinându-l să părăsească nemotivat locul de muncă. Această implicare a expus depozitul la un risc de accident major, întrucât absența lui Moraru de la postul său putea compromite securitatea operațională a depozitului;
    - Lipsa informării conducerii RPM și subminarea subordonării În loc să informeze superiorii ierarhici din Rompetrol Moldova cu privire la presupusele nereguli sau

suspiciuni, a transmis materialele direct către conducerea KMG Grup din București. Această conduită a fost considerată lipsă de loialitate și subminare a disciplinei ierarhice.

50. În ordinul nr. 71G/2023 din 3 mai 2023 s-a indicat că, urmare a acțiunilor lui Ciudnîi Alexandru acesta ar fi încălcat prevederile Regulamentului intern al RPM, și anume: art. 11 lit. v): art. 10 lit. c), art. 10 lit. k).
51. Temeiurile de fapt reținute pentru emiterea Ordinului nr. 78G/2023 din 11 mai 2023 privind sancționarea disciplinară a lui Ciudnîi Alexandru cu concediere sunt următoarele:
    - Aplicarea neautorizată a unui coeficient de conversie fizică a masei produselor petroliere (de la masă în aer la masă în vacuum) în cadrul procesului de recepție a combustibilului începând cu anul 2017 și până în 2023, în lipsa unui temei reglementar, metodologie aprobată, acte normative interne, ori aviz din partea Grupului KMG. Această practică: nu a fost fundamentată legal; a fost recunoscută de salariat în fața Comisiei; a fost derulată în afara sistemului automatizat de evidență, necesitând calcule manuale; a determinat discrepanțe semnificative între datele înregistrate la cântar și cele din SAP;
    - Inițierea și implementarea proiectului de ajustare a stocurilor fără aprobare din partea managementului companiei sau a grupului, fără desemnarea responsabililor de proces și fără documentație descriptivă aprobată, ceea ce: a contravenit politicii interne a Grupului KMG („Politica 1”); a generat un vid procedural și riscuri semnificative de pierderi pentru companie; a lipsit de validitate juridică și operațională întreg procesul de conversie aplicat;
    - Lipsa unei documentații procedurale interne privind corecția stocurilor și absența oricăror demersuri scrise către conducere între 2017–2023 pentru remedierea situației, deși salariatul era conștient de problemele existente;
    - Acceptarea și menținerea calculului conversiei pe întreg lanțul de recepție și transfer al produselor petroliere (inclusiv către stațiile de alimentare), fără documente justificative și în lipsa oricărei aprobări oficiale.;
    - Manipularea datelor reale provenite de la cântar și includerea acestora în SAP, ceea ce a diminuat artificial pierderile imputabile transportatorilor și a prejudiciat compania prin: afectarea evidenței reale a stocurilor; lipsirea companiei de posibilitatea contractuală de

a recupera prejudicii de la transportatori; prejudicierea intereselor economice ale angajatorului;

- Afectarea fiabilității contabilității primare prin utilizarea coeficientului de conversie neaprobat, care a condus la: denaturarea datelor contabile; imposibilitatea automatizării datelor; încălcarea legislației naționale privind evidența contabilă și raportarea financiară;
- Transmiterea către autorități (ANRE, BNS etc.) a datelor denaturate, cu risc semnificativ de sancțiuni legale pentru companie, urmare a discrepanțelor majore între stocurile reale și cele înregistrate în SAP;
- Nerespectarea normelor Grupului KMG privind standardele de pierderi aplicabile în relația contractuală cu transportatorii și acceptarea unui unic standard de pierderi în contracte, în ciuda specificațiilor tehnice obligatorii, fapt ce: contravine politicii Grupului; a avut drept consecință ascunderea pierderilor reale; a afectat capacitatea de recuperare a cheltuielilor de transport.
- Delegarea neautorizată de sarcini în privința proceselor de introducere și prelucrare a datelor în sistemul contabil, în afara prevederilor fișelor de post și procedurilor interne;
- Menținerea unei practici ilegale de cântărire generală a autocisternelor, în baza unui ordin (nr. 01.07.2018) contrar Politicii nr. 1, chiar și după ce: o Comisie internă a constatat ilegalitatea acestuia în 2020 iar Directorul general a solicitat în scris anularea ordinului; salariatul nu a întreprins nicio măsură timp de 3 ani pentru înlăturarea acestei practicii;
- Lipsa controlului asupra calibrării autocisternelor, esențial pentru evaluarea exactă a cantităților livrate și a pierderilor generate de transportatori, ceea ce a compromis capacitatea companiei de a formula pretenții contractuale;
- Tergiversarea nejustificată a procesului de actualizare a reglementărilor interne, deși salariatul a afirmat că l-a inițiat încă din anul 2022, contrar termenului mediu rezonabil de aprobare (1-3 luni), favorizând astfel menținerea unui regim defectuos de activitate;
- Ignorarea recomandărilor Comisiei de anchetă internă din 2020 și a ordinelor ulterioare ale conducerii privind: restructurarea proceselor de lucru; respectarea procedurilor de cântărire; monitorizarea măsurării stocurilor și a nefacturării pierderilor;

- Istoric disciplinar negativ, respectiv: sancționare cu mustrare aspră prin Ordinul nr. 241/1G/2022 din 30 noiembrie 2022; o nouă sancțiune cu mustrare aspră prin Ordinul nr. 71/G din 03 mai 2023; cumul de sancțiuni care reflectă un comportament managerial persistent necorespunzător.

52. S-a indicat în ordinul nr. 78G/2023 din 11 mai 2023 că urmare a acțiunilor lui Ciudnîi Alexandru acesta ar fi încălcat Legea nr. 461/2001 din 30.07.2001, privind piața produselor petroliere, art. 18, alin.3; art. 25, alin. (2); Hotărârea Guvernului nr. 1116/2002 din 22.08.2002 privind aprobarea Regulamentului cu privire la depozitarea si comercializarea cu ridicata, prin sistem automatizat, a produselor petroliere identificate, la Capitolul II, pct.6, pct.11; Capitolul III, pct. 13, lit. f, pct. 14; Codul Muncii Republicii Moldova, art.9 pct. 2, lit. a); Regulamentul intern al Rompetrol Moldova, în deosebi prevederile: art. 10 pct. a, b, c, d, f, x, art.11 pct. f, n, s, d, k, v; art. 12, art. 13 pct. a, g; art. 45; art. 49 lit. A; art. 54, art. 57; Fișa de post Ciudnîi A., Manager logistica si aprovizionare, si anume: a. Capitolul „Responsabilități și sarcini" Pct. 16, 17, 19, 21 Capitolul „Procese interne", pct.7,8; Procedura internă a RPM nr. RPM-Logistică-IL-12-02-02 privind Recepția carburanților în depozitele petroliere"; Procedura interna a RPM nr, RPM-Logistics-IL- 12-04-02 „Încărcarea autocisternelor în depozitele petroliere"; Regulamentul de activitate a Departamentului aprovizionare si logistică, aprobat prin Ordinul RPM nr. 125 din 16 august 2022, procesele 3.1.9; 3.2.5; 3.2.6;. Contractul privind răspunderea materială deplina art. 1, pct. 1.2, lit. a), Contractul individual de muncă nr. 1908 din 04.01.2016, art.9, e).

53. Ordinul de concediere a reclamantului Ciudnîi Alexandru a fost emis în temeiul art. 206 alin. (1) lit. d), art. 86 alin. (1) lit. g), k) și p) din Codul muncii al Republicii Moldova, care au constituit temeiul de drept pentru aplicarea sancțiunii disciplinare sub forma concedierii.

Aplicarea normelor juridice relevante circumstanțelor de fapt și concluziile instanței de judecată

54. Instanța de judecată a analizat argumentele invocate, a cercetat probele și a stabilit că acțiunea reclamanților Moraru Marcel și Ciudnîi Alexandru este parțial întemeiată.

55. În prezenta cauză, instanța contată că raportul juridic material litigios derivă din relații de muncă, izvorând din contractele individuale de muncă încheiate între reclamanții Moraru Marcel și Ciudnîi Alexandru, în calitate de salariați, și pârâtul „Rompetrol Moldova”

societate pe acțiuni, în calitate de angajator. Aceste raporturi sunt guvernate de dispozițiile Codului muncii al Republicii Moldova.

56. Obiectul acțiunii civile formulate îl constituie contestarea legalității sancțiunilor disciplinare aplicate reclamanților, inclusiv a concedierii, și solicitarea restabilirii în funcțiile deținute anterior, plata drepturilor salariale aferente perioadei de absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral pretins a fi suferit ca urmare a emiterii ordinelor contestate, precum și compensarea cheltuielilor de judecată suportate în cadrul prezentului litigiu.

57. *Cu privire la anularea Ordinului nr. 241/G/2022 din 30 noiembrie 2022 emis de administratorul societății "Rompetrol Moldova" societate pe acțiuni cu privire la constatarea abaterii disciplinare şi aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră reclamanților Marcel Moraru şi Alexandru Ciudnîi,* instanța va releva în cele ce urmează concluziile relevante pentru respingerea acestei pretenții.
58. Din conținutul ordinului și din actele aflate la dosar rezultă că sancțiunea disciplinară a fost aplicată în urma desfășurării unei anchete interne, în cadrul căreia s-au constatat abateri de la obligațiile de serviciu ale ambilor reclamanți, în special: Livrarea produselor petroliere (Ben 98) direct în stații PECO fără recepție în depozit, contrar procedurilor interne și normelor legale privind trasabilitatea și fiscalizarea; Emiterea de facturi fiscale neconforme, prin utilizarea unor mase fictive; Lipsa verificării autocisternelor, controlului sigiliilor și a altor obligații din fișa postului.
59. Pârâtul a susținut în apărare că sancțiunea a fost individualizată în funcție de responsabilitățile fiecărui reclamant, fiind rezultatul unei proceduri disciplinare complete, în cadrul căreia reclamanții au fost audiați și au avut posibilitatea de a-și prezenta punctul de vedere. Ordinul cuprinde atât temeiurile de fapt, cât și cele de drept, conform cerințelor art. 210 alin. (1) Codul muncii.
60. Instanța atestă că reclamanții nu au probat vreo încălcare de procedură esențială, lipsa vinovăției sau caracterul disproporționat al sancțiunii, ci s-au limitat la afirmații generale privind lipsa infrastructurii tehnice, fără a justifica *in concreto* de ce nu s-au conformat procedurilor existente. Intențiile reclamanților de îmbunătățire a proceselor interne din cadrul companiei pârâte sau comunicările adresate superiorilor nu înlătură caracterul obiectiv al încălcărilor reținute, mai ales în condițiile în care acestea au fost constatate pe

baza suprapunerii mai multor surse probatorii (date din soft, camere video, documente interne).

61. Pe bună dreptate, se validează argumentul părții pârâte, conform căruia, faptul că nu exista infrastructură tehnică pentru recepționarea EFIX 98 în depozit, nu înlătura obligația salariaților de a respecta procedura în vigoare sau de a solicita în mod oficial derogări ori adaptări din partea conducerii, în loc să acționeze pe cont propriu, asumând riscuri nepermise. La dosar nu au fost anexate dovezi relevante care ar demonstra că reclamanții ar fi luat toate măsurile pentru a se asigura că procedurile sunt viciate din cauza angajatorului, că acestuia i-ar fi fost comunicată lipsa unor condiții materiale sau tehnice în cadrul unității și i-ar fi fost solicitată expres înlăturarea acelor neconformități, cu atât mai mult cu cât funcțiile deținute de reclamanți erau funcții de răspundere în cadrul unității.
62. În partea legată de pretinse facturări necorespunzătoare și necorespunderi cantitative imputate reclamanților instanța nu va admite poziția angajatorului, stabilind că aceste aspecte nu au fost elucidate deplin, nu au un suport probatoriu consistent și evaluări/expertize exacte din care să rezulte că reclamanții ar fi introdus date inexacte în facturi sau ar fi trucat anumite aspecte contabile, care le excedează competența funcțională.
63. Cu toate acestea, acest aspect nu este în măsură să înlăture pe deplin răspunderea disciplinară a reclamanților, în condițiile în care instanța a atestat *legalitatea sancționării* lor pentru *gestionarea defectuoasă a livrării produselor petroliere către stațiile PECO, cu tolerarea unor sustrageri de combustibil de către șoferii autocisternelor; livrarea produsului „Ben 98" direct către stații, cu eludarea procedurii obligatorii de recepție la depozit, verificare fizică și eliberare de facturi fiscale de către personalul depozitului, ceea ce contravine: Hotărârii Guvernului nr. 1116/2002; Procedurii interne RPM nr. RPM-Logistics-IL-12-02-02 privind recepția carburantului; precum și reglementărilor privind documentele de însoțire a mărfii și respectarea locației de descărcare prevăzute în CMR, nerespectarea obligațiilor de serviciu privind verificarea autocisternelor și a sigiliilor, cu încălcarea instrucțiunilor Directorului General și a procedurilor interne privind recepția livrărilor.*
64. Sancțiunea disciplinară aplicată reclamanților prin ordinul contestat se circumscrie sancțiunilor prevăzute la art. 206 din Codul muncii, în conținutul ordinului de sancționare au fost indicate temeiurile de fapt și de drept pe care se bazează acesta și care sunt conforme

prevederilor art. 210 Codul muncii, procedura de aplicare a sancțiunii disciplinare a fost respectată de angajator, prin urmare nu se poate pune problema anulării acestui ordin. Se punctează că ține de competența și oportunitatea angajatorului prerogativa aprecierii gravității abaterii disciplinare comise și impactului acesteia asupra activității societății, aspect determinat de legiuitor la art. 206, alin. (5) Codul muncii.

65. Instanța stabilește, astfel, că Ordinul nr. 241/G/2022 a fost emis cu respectarea cerințelor legale, în urma unei proceduri disciplinare valide, fără vicii de formă sau de fond, iar sancțiunea aplicată – mustrare aspră – este proporțională cu faptele reținute, nefiind excesivă sau arbitrară, iar în consecință, instanța va respinge pretenția privind anularea Ordinului nr. 241/G/2022, ca fiind neîntemeiată.

66. *Cu privire la anularea Ordinului nr. 70G/2023 din 3 mai 2023 cu privire la sancționarea disciplinară sub formă de concediere reclamantului Moraru Marcel,* instanța evidențiază temeiurile de drept care au stat la baza aplicării acestei sancțiuni, indicate în ordin sunt prevăzute de **art. 86, alin. (1) lit. k), p) și h) din Codul muncii** (f. d. 210-211, Vol. 2). Instanța va verifica legalitatea aplicării sancțiunii în baza fiecărui temei de drept indicat în ordin în mod separat.
67. Referitor la lit. k) de la art. 86, alin. (1) Codul muncii, acesta se aplică 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*.
68. Instanța de judecată constată că la pct. 3 din Ordinul nr. 70G/2023 din 3 mai 2023 este indicat că *prin acțiunile sale Moraru M. a încălcat prevederile Regulamentului RPM privind încărcarea autocisternelor în depozitele petroliere nr. RPM-Logistics-12-04-02, regulamentul RPM nr. RPM-Logistcs-IL-12-02-02 privind recepția carburanților în depozitele petroliere, instrucțiunea privind securitatea și sănătatea în muncă antiincendiară pentru operatori privind aditivitatea benzinei și motorinei parobată pe 19 noiembrie 2018, procesul nr. RPM-SPC-PR_C16-0031-R1 de aditivare a benzinei și motorinei*, cu precizarea în cadrul ședinței de judecată din partea reprezentanților pârâtului, că anume acesta a fost

temeiul de aplcare a sancțiunii disciplinare bazate pe lit. k) de la art. 86, alin. (1) din Codul muncii.

69. Ordinul contestat, așa cum observă instanța de fond, nu indică clar elemente care să stabilească faptul repetării sau gravității abaterilor, în sensul art. 86 alin. (1) lit. k) sau p) Codul muncii, iar pierderea încrederii este invocată generic, fără a fi fundamentată concret, sau pe consecințe explicite și exacte produse de conduita salariatului.
70. Potrivit Hotărârii Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9/2014), invocarea generică a pierderii încrederii nu este suficientă pentru justificarea legală a concedierii, în absența unor fapte materiale care urmează a fi demonstrate, cum ar fi: manipularea intenționată a datelor, folosirea în scop personal a bunurilor angajatorului, tăinuirea stocurilor, înșelăciunea contabilă, compromiterea unor baze de date ori divulgarea de informații confidențiale.
71. În speță, angajatorul a reținut aplicarea unui coeficient de conversie a masei carburanților (aer/vacuum), dar nu a demonstrat că reclamantul ar fi acționat cu intenție frauduloasă, că ar fi provocat prejudicii efective, ori că ar fi încălcat dispoziții scrise sau ordine specifice, clare și opozabile. Mai mult, practica respectivă a fost tolerată de către pârât de-a lungul timpului, ceea ce exclude caracterul culpabil.
72. Analizând conținutul ordinului contestat și raportându-l prevederii legale invocate de partea pârâtă, instanța de judecată stabilește că acest temei de concediere nu este argumentat în niciun fel în conținutul ordinului. Pârâtul în mod abstract a invocat unele prevederi ale regulamentelor și istrucțiunilor interioare din cadrul societății, fără a descrie încălcarea care i se impută reclamnatului Moraru Marcel, fără a determina care acțiuni concrete legate de gestionarea nemijlocită a mijloacelor băneşti sau valorilor materiale ale salariatului au condus la pierderea încrederii din partea angajatorului.
73. Instanța constată că, în lipsa unor probe concrete și directe, pierderea încrederii nu a fost dovedită cu suficiente elemente obiective care să susțină temeiul concedierii. Angajatorul nu a demonstrat în mod convingător și individualizat care acțiuni ale salariatului ar fi determinat o compromitere iremediabilă a relației de muncă între aceștia. Prin urmare, acest temei de concediere nu i-a fost aplicat în mod legitim de angajatorul ”Rompetrol Moldova” salariatului Moraru Marcel.
74. Referitor la temeiul prevăzut de art. 86, alin. (1) lit. p) din Codul muncii, care presupune concediere pentru *încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligațiilor de muncă*,

instanța atestă că nici în această privință ordinul nu conține suportul necesar pentru determinarea acțiunilor sau inacțiunilor salariatului care să fi fost identificate, determinate de către angajator ca fiind încălcări grave a obligațiilor de muncă. Mai exact ordinul nu conține nicio referire la anumite obligații statutare ale salariatului Moraru Marcel care ar fi fost încălcate, neexecutate și evaluarea gravității încălcărilor respective.

75. Enumerarea unor acțiuni ale salariatului în ordinul de concediere nu poate ține loc de determinare a încălcării grave a obligațiilor de muncă, atât timp cât nu se stabilește sediul material concret al obligației, dovada încălcării și evaluarea gravității respectivei încălcări. În speță pârâtul a formulat vag și imprecis că Moraru Marcel ar fi încălcat un șir de obligații de muncă, fără a identifica modalitatea exactă prin care s-ar fi comis încălcări ale acestora. Dată fiind seriozitatea și impactul concedierii unui salariat, instanța de judecată apreciază că această abordare abstractă din partea pârâtului nu poate fi trecută cu vederea și că temeiul de drept de la lit. p) (art. 86, alin. (1) din Codul muncii) nu se îndreptățește prin circumstanțele de fapt din speță.
76. Mai mult, potrivit dispozițiilor art. 206 alin. (4) din Codul muncii, pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune. Astfel, în cazul în care faptele imputate salariatului în cadrul unei sancțiuni ulterioare coincid, în esență, cu cele deja sancționate anterior, aceasta atrage nulitatea celei de-a doua sancțiuni ca fiind ilegale.
77. În speță, instanța constată că o parte semnificativă dintre *temeiurile de fapt* invocate prin Ordinul nr. 70G/2023 sunt identice sau strâns corelate cu cele anterior reținute prin Ordinul nr. 241/1G/2022, fără a se face o delimitare temporală a acestora. Observația se referă în mod special la constatările ce țin de neexecutarea corespunzătoare a atribuțiilor privind verificarea proceselor de recepție, manipulare și încărcare a produselor petroliere; încălcarea procedurilor interne privind recepția carburanților și trasabilitatea livrărilor; neîndeplinirea obligației de evidențiere a stocurilor și a gestiunii zilnice; nerespectarea obligațiilor ce decurg din fișa postului și din regulamentele interne. Aceste fapte au fost deja sancționate anterior prin aplicarea sancțiunii de mustrare aspră, iar reiterarea lor într-un nou ordin, fără a fi identificate fapte disciplinare distincte noi și autonome, contravine prevederilor legale privind aplicarea unei singure sancțiuni disciplinare pentru o abatere.
78. Instanța mai notează că elementele prezentate ca noi în Ordinul nr. 70G/2023 – precum presupusa filmare tainică a salariaților din stațiile PECO, nu sunt susținute prin probe

concrete, iar natura și relevanța acestora pentru activitatea de serviciu nu au fost stabilite în mod obiectiv.

79. În consecvență, instanța menționează că angajatorul nu s-a reperat în conținutul ordinului de concediere pe prevederile de la art. 211[1] Codul muncii, care enumeră exhaustiv faptele care constituie încălcări grave a obligațiilor de muncă, lipsind astfel de valență și legalitate concedierea lui Marcel Moraru în baza temeiului indicat la art. 86, alin. (1), lit. p) din Codul muncii.
80. În ceea ce privește lit. h) art. 86, alin. (1) din Codul muncii, care se referă la concedierea pentru *absenţa fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puţin 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puţin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi,* instanța de judecată constată că nici acest temei nu este susținut de o motivație corespunzătoare.
81. Cu referire la absențele nemotivate imputate reclamantului, instanța constată că pârâtul nu a dovedit că acestea nu erau justificate, în condițiile în care reclamantul a susținut și a prezentat explicații privind acțiuni de monitorizare a livrărilor, desfășurate cu acordul superiorilor, fără ca angajatorul să fi probat contrariul cu ordine interne sau refuzuri exprese de autorizare a acestor deplasări.
82. Mai mult ca atât, eventual absentele nemotivate de la serviciu urmau să fie constatate printr-un proces-verbal sau un act de constatare în condiții legale, fapt care nu a fost respectat și probat în modul corespunzător în prezenta cauză. Din datele speței nu se poate determina de la ce oră și până la ce ora într-o anumită dată Moraru Marcel ar fi lipsit de la locul de muncă, care este locul de muncă al acestuia și dacă conform atribuțiilor funcționale munca pe care o presta acesta era legată de un anumit loc (birou, stație, depozit), precum și care erau condițiile de mobilitate ale salariatului.
83. Pârâtul nu a clarificat aceste aspecte în cadrul dezbaterilor judiciare și instanța de judecată apreciază că societatea pârâtă a eșuat să se apere în această privință.
84. În aceste condiții, instanța constată că Ordinul nr. 70G/2023 a fost emis cu încălcarea legii, întrucât se bazează pe fapte deja sancționate anterior și nu sunt identificate și dovedite temeinic faptele invocate. De asemenea, instanța reține că sancțiunea concedierii aplicate

prin Ordinul nr. 70G/2023 nu respectă principiul proporționalității prevăzut la art. 206 alin. (5) din Codul muncii, potrivit căruia angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii și de alte circumstanțe obiective. În consecință, se admite pretenția formulată de Moraru Marcel și se anulează *Ordinului nr. 70G/2023 din 3 mai 2023* privind concedierea acestuia prin prezenta hotărâre judecătorească.

Cu privire la restabilirea reclamantului Moraru Marcel în funcția deținută anterior

85. Întrucât, prin prezenta hotărâre, instanța a dispus anularea Ordinului nr. 70G/2023 din 3 mai 2023 privind concedierea disciplinară a reclamantului, aceasta atrage, în mod necesar, restabilirea situației anterioare aplicării sancțiunii. Potrivit art. 89 alin. (1) și (3) din Codul muncii, salariatul eliberat nelegitim din funcție are dreptul de a fi restabilit la locul de muncă, iar angajatorul este obligat să emită un ordin de repunere în funcție în termen de 3 zile lucrătoare de la pronunțarea hotărârii.
86. Prin urmare, având în vedere că măsura concedierii a fost anulată ca fiind ilegală, instanța va dispune și restabilirea reclamantului Moraru Marcel în funcția deținută anterior – cea de șef al depozitului de produse petroliere din cadrul întreprinderii mixte „Rompetrol Moldova" societate pe acțiuni.

87. *Cu privire la încasarea din contul pârâtului, în beneficiul lui Moraru Marcel, a salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu,* începând cu data concedierii – 3 mai 2023 – și până la data repunerii efective în funcția deținută anterior, instanța reiterează că, potrivit art. 90 alin. (2) lit. a) și art. 330 alin. (1) din Codul muncii, repararea prejudiciului cauzat salariatului prin eliberare nelegitimă din funcție constă, *inter alia*, în plata unei despăgubiri egale cu salariul pentru întreaga perioadă de absență forțată, în limita a 12 salarii medii lunare ale salariatului. În speță, de la data concedierii – 3 mai 2023 – și până la momentul restabilirii efective în funcție, perioada de absență forțată depășește 12 luni. Prin urmare, despăgubirea salarială ce urmează a fi acordată reclamantului Marcel Moraru se va acorda în limita maximă permisă de lege, și anume valoarea a 12 salarii medii lunare, indiferent de durata efectivă a absenței.
88. Instanța va admite parțial pretenția de încasare a salariului pentru absența forțată de la muncă a lui Moraru Marcel, punându-i în vedere pârâtului obligația de calcul și de plată, în

temeiul legislației muncii, prevederilor legale referitoare la rețineri și alte incidențe contabile conforme cu legea.

89. *Cu privire la anularea ordinul nr. 71G/2023 din 3 mai 2023 cu privire la sancționarea disciplinară sub formă de mustrare aspră a reclamantului Ciudnîi Alexandru,* instanța notează că există o discrepanță între temeiul de fapt și cel de drept incriminate salariatului prin ordinul în discuție.
90. În special se atrage atenția asupra faptului că în partea referitoare la ”faptă” din ordinul nr. 71G/2023 din 3 mai 2023 sunt relevate aspecte legate de sesizările și plângerile managerilor de stații PECO cu privire la faptul că aceștia ar fi urmăriți și filmați pe ascuns la locul de muncă de către Ciudnîi Alexandru și Moraru Marcel; că ultimii au fost văzuți în timpul orelor de muncă de mai multe ori în apropierea municipiului Bălți; că se colectează date cu caracter personal în mod compromițător etc.
91. Pe de altă parte, în compartimentul ”cercetarea” este indicat că Comisia de disciplină, urmare a cercetării efectuate, a constata că Ciudnîi Alexandru a încălcat următoarele prevederi din Regulamentul intern al RPM: *art. 11, lit. v): să urmărească și să aducă la cunoștința conducerii întreprinderii orice informație ce are importanță pentru activitatea întreprinderii; art. 10, lit. c): să respecte ordinea și disciplina în muncă, să îndeplinească toate atribuțiile de serviciu ce le revin potrivit prezentului Regulament și Fișei de post; art. 10, lit. k): să aducă la cunoștința conducătorului său direct sau conducerii despre orice accident sau îmbolnăvire la locul de muncă, accident în afara muncii sau alte evenimente care în orice mod sunt legate de angajații întreprinderii , patrimoniului sau activității acesteia*.
92. Urmărind cauzalitatea și aplicabilitatea normelor invocate de angajator în conținutul ordinului respectiv, instanța de judecată atestă că faptele imputate salariatului Ciudnîi Alexandru nu pot fi constate drept încălcări ale prevederilor Regulamentului intern al RPM la care s-a făcut referire, iar în unele aspecte se creează percepția că acțiunile imputate sunt chiar în spiritul acelor obligații impuse de Regulament. Concluzia pretinsei depășiri a atribuțiilor de serviciu care se conține în Ordinul nr. *71G/2023 din 3 mai 2023* (f. d. 214, Vol. II), nu este argumentată și explicată în niciun fel în conținutul acestuia, precum și nu

este clar dacă angajatorul a considerat că normele din Regulamentul intern al RPM au fost încălcate sau salariatul Ciudnîi Alexandru a exercitat abuziv anumite drepturi.

93. Consecvent, se atestă lipsa de temeiuri pentru aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de mustrare aspră lui Ciudnîi Alexandru. Prin urmare, instanța va admite pretenția privind anularea Ordinului nr. 71G/2023 și va proceda în mod corespunzător.

94. *Cu privire la anularea ordinului cu nr. 78G/2023 din 11 mai 2023 cu privire la concedierea reclamantului Ciudnîi Alexandru,* instanța menționează că Ordinul contestat a fost emis de pârâtul „Rompetrol Moldova" societate pe acțiuni, în temeiul **art. 86 alin. (1) lit. g), k) și p) Codul muncii**, ca sancțiune disciplinară pentru încălcări grave și repetate ale obligațiilor de muncă, în special privind folosirea unui coeficient neautorizat de conversie a masei produselor petroliere și denaturarea evidenței stocurilor.
95. Dată fiind coincidența parțială dintre temeiurile de drept de concediere a reclamantului Ciudnîi Alexandru cu cele din ordinul nr. 70G/2023 din 3 mai 2023 care se referă la Moraru Marcel (lit. k) și p), art. 86, alin. (1) Codul muncii), instanța de judecată nu va stărui asupra aspectelor conceptuale elucidate anterior în hotărâre, legate de exigențele aplicării normelor respective, ci se va puncta doar în aspectul circumstanțelor de fapt, repliate speței.
96. Cu referire la temeiul prevăzut la lit. g) de la art. 86, alin. (1) Codul muncii, care se referă la *încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar*, instanța de judecată constată că Ordinul nr. 78G/2023 face trimitere la *Ordinul nr. 241/1G/2022 din 30 noiembrie 2022* (în privința căruia instanța de judecată a respins pretenția de anulare prin prezenta hotărâre) și la *Ordinul nr. 71G/2023 din 3 mai 2023* (anulat prin prezenta hotărâre) ca element justificativ pentru aplicarea sancțiunii maxime – concedierea.
97. Întrucât Ordinul nr. 71G/2023 a fost anulat prin prezenta hotărâre ca ilegal, instanța va ignora expunerile suplimentare referitoare la interpretarea acestuia în condițiile art. 86, alin. (1) lit. g) din Codul muncii, urmând să ia în calcul doar că în Ordinul nr. 78G/2023 se face trimitere la *Ordinul nr. 241/1G/2022 din 30 noiembrie 2022*. Premisa existenței acestui ordin din 30 noiembrie 2022, emis cu aproximativ 5 luni înainte de emiterea Ordinului 78G/2023 din 11 mai 2023, corespunde criteriului temporal impus de lege ("*pe parcursul unui an"*), astfel că urmează ca instanța de judecată să verifice dacă, pe fond, angajatorul era

îndreptățit să aplice sancțiunea concedierii în contextul caracterului repetitiv al încălcării disciplinare.

98. În acest sens instanța de judecată va nota inițial că încălcarea repetată a obligațiilor de muncă presupune existența a cel puțin două încălcări disciplinare distincte: una sancționată anterior și alta (altele) constatată (e) la adoptarea ordinului de concediere, poziție relevată și în Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării şi încetării contractului individual de muncă nr. 9 din 22 decembrie 2014.
99. În ceea ce privește *abaterea repetată*, constată prin ordinul nr. 78G/2023 din 11 mai 2023, instanța de judecată nu poate detașa din context o abatere distinctă care s-ar referi la temeiul analizat (lit. g), apreciind că angajatorul, cel mai probabil a subînțeles contextului constatările făcute pentru celelalte două temeiuri de concediere [lit. k) și p)]. Astfel, se va trece la analiza propriu-zisă a acestora, pentru a se determina dacă a fost sau nu constată o încălcare repetată.
100. În ceea ce privește temeiul de concediere prevăzut la lit. k) art. 86, alin. (1) Codul muncii, care constă în *comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale 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*, instanța de judecată constată că în conținutul ordinului nr. 78G/2023 din 11 mai 2023 sunt indicate un șir de acțiuni care i se incriminează lui Ciudnîi Alexandru și care s-ar înscrie în temeiul respectiv de concediere.
101. În speță, Ordinul 78G/2023 din 11 mai 2023 (f. d. 1-4, vol. III) conține mențiuni conform cărora *aplicarea coeficientului de conversie de la masa în aer la masa în vacuum pentru recepția produselor petroliere a avut loc pe o perioadă îndelungată din anul 2017 până în prezent, fără un temei reglementat [...],* fapt despre care Ciudnîi Alexandru ar fi cunoscut. Suplimentar s-a menționat că reclamantul *nu a prezentat Comisiei acte, norme sau standarde aplicabile pentru Republica Moldova privind aplicarea acelui coeficient și în special pentru "Rompetrol Moldova" societate pe acțiuni, semnate și aprobate cu efect de executare*, [...] motiv din care *s-au înregistrat erori în procesul de evidență a produselor petroliere în sistemul automatizat și s-au provocat riscuri enorme pentru companie*.

102. Și în pct. 3, 4 și 6 ale Ordinului nr. 78G/2023 din 11 mai 2023 sunt referințe la faptul că Ciudnîi Alexandru ar fi *permis cu bună știință aplicarea unui calcul (eronat) pe toate etapele de recepție și de transfer al produselor petroliere către stații fără aprobare, fără documente și acte justificative, ceea ce creează discrepanțe semnificative dintre stocul real de combustibil și stocul acestuia în sistemul de evidență contabilă. [...] Urmare a practicii utilizate de Ciudnîi Alexandru (și Moraru Marcel) au provocat un șir de încălcări, o serie de norme care reglementează activitatea contabilă [...].*
103. Se atrage atenția și la pct. 10-13 din Ordinul 78G/2023 din 11 mai 2023, în care Comisia a constat că *nu a existat un control eficient în ceea ce privește controlul suficient al produselor de cântărire a produselor petroliere, au fost admise depășiri ale atribuțiilor de serviciu, în special sarcina de control al calibrării autocisternelor, fapt care a admis încălcări repetate grave [...] pe segmentul logisticii secundare*. Potrivit ordinului, *chiar dacă Ciudnîi Alexandru argumentează că a inițiat revizuirea procedurilor și instrucțiunile de lucru, atât pe segmente de logistică primară, cât și secundară, [...] Comisia constată că acest proces a fost inițiat în 2022, iar până la moment acestea nu au fost coordonate și aprobate*. S-a incriminat faptul *aplicării în continuare a Ordinului nr. 94 din 1 iulie 2018 al Directorului general Șevcenco, în ciuda faptului că Grupul de lucru pentru 2020 în considerase inacceptabil [...],* inclusiv pentru faptul că *această metodă (cântărire la final) permitea diverse manipulări ale datelor reale de măsurare.*
104. Instanța de judecată a sesizat, urmare a analizei conținutul Ordinului 78G/2023 din 11 mai 2023, că aceleași încălcări i-au fost imputate și anterior lui Ciudnîi Alexandru, prin ordinul de sancționare din 30 noiembrie 2022, și că încălcările respective au fost reținute de instanța de judecată în sensul omisiunii reclamantului de a sesiza administrația companiei pârâte, care, la rândul ei, atestând acest viciu de procedură și logistică și constatându-l prin ordinul de sancționare respectiv nu a luat ea însăși nicio măsură pentru standardizarea procedurii și adoptarea unor acte/norme care să reglementeze modalitatea clară de standardizare pentru coeficientul de conversie de la masa în aer la masa în vacuum pentru recepția produselor petroliere.
105. Din acest punct de vedere se semnalează de instanță nu doar partajarea de responsabilitate între angajator și salariat pentru acțiunile respective (or, acțiunile lui Ciudnîi Alexandru, în calitatea sa de manager logistică și aprovizionare, nu erau autosuficiente în sensul înlăturării

problematicii legate de aplicarea unor standarde neconfirmate), dar și faptul tragerii la răspundere disciplinară repetată pentru aceeași faptă a lui Ciudnîi Alexandru, din moment ce în ordin s-a făcut referire expresă la faptul că aceste acțiuni datează *începând cu anul 2017*. Prelungirea lor după aplicarea ordinului de sancționare cu mustrare aspră din 30 noiembrie 2022 nu poate fi stabilită ca o nouă încălcare disciplinară, atât timp cât faptele nu sunt identificate și delimitate între ele.

106. Mai mult, instanța reiterează caracterul vag al riscurilor, pierderilor, prejudiciilor care ar fi survenit în baza acțiunilor imputate lui Ciudnîi Alexandru, cu referire la o rigoare materială suplimentară care se deduce din conținutul normei prevăzute de lit. k) art. 86, alin. (1) Codul muncii (aspecte descrise anterior la pct. 69-73 din prezenta hotărâre).
107. Angajatorul a omis în integralitate argumentarea *caracterului culpabil* al acțiunilor reclamantului Ciudnîi Alexandru, aceasta fiind o condiție indispensabilă pentru concedierea în temeiul prevăzut de lit. k) de la art. 86, alin. Codul muncii.
108. Circumstanțele enunțate permit concluzionarea că reclamantul Ciudnîi Alexandru a fost concediat ilegal în baza temeiului respectiv, iar descrierea faptelor sale nu concordă cu circumstanțele de drept invocate de ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni (lit. k), art. 86, alin. (1) Codul muncii).
109. În ceea ce privește cel de-al treilea temei de drept de concediere a lui Ciudnîi Alexandru, prevăzut de lit. p), art. 86, alin. (1) Codul muncii, care se referă la *încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligațiilor de muncă,* se determină că Ordinul 78G/2023 din 11 mai 2023 nu identifică în mod explicit pentru care faptă sau încălcare gravă ar fi aplicat această sancțiune.
110. Pornind de la reglementările de la art. 211^1 ale Codului muncii, instanța de judecată a verificat dacă în faptele descrise și conținutul Ordinului 78G/2023 din 11 mai 2023 se constituie circumstanțe care ar putea fi calificate drept încălcări grave a obligațiilor de muncă și a stabilit că asemenea încălcări nu pot fi atestate în baza probatoriului din speță și a ordinului contestat. Ca și în cazul lui Moraru Marcel, ordinul nu conține nicio referire la anumite obligații statutare ale salariatului Moraru Marcel care ar fi fost încălcate sau neexecutate, precum lipsește și evaluarea gravității încălcărilor respective (a se vedea pct. 74-79 din prezenta hotărâre).

111. Revenind la temeiul de concediere bazat pe lit. g) art. 86, alin. (1) Codul muncii (primul temei de concediere indicat în Ordinul 78G/2023 din 11 mai 2023), instanța apreciază că imposibilitatea individualizării unei încălcări a obligațiilor de muncă în ceea ce îl privește pe Ciudnîi Alexandru, în urma analizării tuturor circumstanțelor relevante, exclude incidența normei de la lit. g), în sensul în care se constată că lipsește încălcarea ulterioară/repetată care ar condiționa concedierea ca sancțiune disciplinară.
112. Prin urmare, instanța urmează să anuleze și Ordinul nr. 78G/2023, ca fiind emis cu încălcarea normelor legale.

Cu privire la restabilirea reclamantului Ciudnîi Alexandru în funcția deținută anterior

113. Instanța constată că, prin prezenta hotărâre, au fost anulate ordinele nr. 71G/2023 și nr. 78G/2023, emise de angajator în privința reclamantului Alexandru Ciudnîi, prin care acestuia i-au fost aplicate, succesiv, sancțiuni disciplinare în formă de mustrare aspră și de concediere. Întrucât sancțiunea de concediere a fost anulată ca fiind ilegală, instanța reține că se impune repunerea reclamantului în situația anterioară concedierii, conform principiului restabilirii integrale a drepturilor încălcate.
114. Potrivit art. 89 alin. (1) și (3) din Codul muncii, salariatul eliberat nelegitim din funcție are dreptul de a fi restabilit în funcția deținută anterior, iar angajatorul este obligat să emită în termen de 3 zile lucrătoare de la data pronunțării hotărârii un ordin de repunere în funcție.
115. În consecință, instanța va admite pretenția reclamantului și va dispune restabilirea acestuia în funcția deținută anterior concedierii – cea de manager logistică și aprovizionare al „Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni.

Cu privire la încasarea din contul pârâtului, în beneficiul lui Ciudnîi Alexandru, a salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu, începând cu data concedierii – 3 mai 2023 – și până la data repunerii efective în funcția deținută anterior

116. Potrivit art. 90 alin. (2) lit. a) și art. 330 alin. (1) din Codul muncii, repararea prejudiciului cauzat salariatului prin eliberare nelegitimă din funcție constă, între altele, în plata unei despăgubiri egale cu salariul pentru întreaga perioadă de absență forțată, însă în limita a 12 salarii medii lunare ale salariatului.

117. În speță, de la data concedierii – 3 mai 2023 – și până la momentul restabilirii efective în funcție, perioada de absență forțată depășește 12 luni. Prin urmare, despăgubirea salarială ce urmează a fi acordată reclamantului Ciudnîi Alexandru se va acorda doar în limita maximă permisă de lege, și anume valoarea a 12 salarii medii lunare, indiferent de durata efectivă a absenței.
118. Instanța va admite parțial pretenția de încasare a salariului pentru absența forțată de la muncă a lui Ciudnîi Alexandru, punându-i în vedere pârâtului obligația de calcul și de plată, în temeiul legislației muncii și altor reglementări legale relevante salarizării.

Cu privire la pretenția reclamanților Moraru Marcel și Ciudnîi Alexandru de reparare a prejudiciului moral cauzat

119. Reclamanții au solicitat încasarea din contul pârâtului a sumei de a câte 20000 lei pentru fiecare, cu titlu de despăgubiri pentru prejudiciul moral suferit, invocând suferințe psihice, afectarea reputației profesionale, stresul și starea de incertitudine generate de concedierea ilegală.
120. În conformitate cu art. 90 alin. (2) lit. c) și art. 2036–2037 din Codul civil, prejudiciul moral cauzat salariatului prin eliberare nelegitimă din funcție poate fi reparat prin acordarea unei despăgubiri bănești, stabilită de instanță în funcție de circumstanțele concrete ale cauzei și de gravitatea atingerii aduse drepturilor personale nepatrimoniale ale salariatului.
121. În prezenta cauză instanța constată că s-a dispus anularea sancțiunilor disciplinare în formă de de concediere, cu repunerea reclamanților în funcție, precum și li s-a admis încasarea salariului pentru perioada absenței forțate (pentru 12 luni), ceea ce reprezintă o formă substanțială de restabilire a echității și a drepturilor încălcate. Prin urmare, prejudiciu moral cauzat trebuie apreciat în raport cu satisfacția deja acordată prin aceste măsuri reparatorii.
122. Ținând cont de natura și amploarea încălcării, de statutul profesional al reclamanților și de circumstanțele concrete ale cauzei, dar și de faptul că măsurile dispuse de instanță sunt, în esență, de natură să asigure o satisfacție echitabilă, instanța consideră că suma solicitată este excesivă și urmează a fi redusă în mod corespunzător. Astfel, instanța admite parțial pretenția reclamanților cu privire la repararea prejudiciului moral, urmând a dispune încasarea din contul pârâtului ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni în beneficiul

reclamanților Marcel Moraru și Alexandru Ciudnîi a câte 10000 lei pentru fiecare reclamant, cu titlu de reparație a prejudiciului moral, respingând pretențiile acestora în cealaltă parte.

Cu privire la compensarea cheltuielilor de judecată suportate de reclamanți

123. Reclamanții Marcel Moraru și Alexandru Ciudnîi au solicitat obligarea pârâtului ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni la compensarea cheltuielilor de asistență juridică în sumă totală de 30000 lei, indicând că fiecare a achitat câte 15000 lei pentru onorariul avocațial, conform actelor justificative prezentate la dosar.
124. În temeiul art. 96 alin. (1) din Codul de procedură civilă, precum și al considerentelor expuse în Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 25 din 28 iunie 2004, instanța este chemată să verifice dacă cheltuielile sunt reale, necesare și rezonabile.
125. Instanța constată că acțiunea a fost admisă parțial, astfel încât, în temeiul art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă și în aplicarea principiului proporționalității, urmează a fi compensate cheltuielile de asistență juridică proporțional părții admise din acțiune și rezonabil în corespundere cu serviciile de asistență juridică acordate reclamanților. Prin urmare, suma de a câte 9000 lei pentru fiecare reclamant este apreciată de instanță ca rezonabilă și echitabilă în raport cu complexitatea cauzei și soluția pe caz. În rest, solicitările de compensare a cheltuielilor de asistență juridică se resping ca neîntemeiată.
126. Cu privire la cererea reclamanților privind compensarea din contul pârâtei a sumei de 4805 lei cu titlu de cheltuieli judiciare aferente serviciilor de traducere, instanța constată că această pretenție nu este susținută de probe privind plata efectivă a serviciilor invocate. Astfel, factura fiscală nr. EAF000258201 din 1 februarie 2023 (fila 214, vol. I), prezentată de reclamanți, atestă doar existența unei relații contractuale sau a unei obligații de plată față de prestatorul de servicii, însă nu face dovada achitării efective a acesteia.
127. În lipsa prezentării unui bon de plată, ordin de plată sau alt document justificativ care să certifice efectuarea plății, instanța nu poate reține că această cheltuială a fost într-adevăr suportată de reclamanți, în sensul art. 94 din Codul de procedură civilă.
128. Instanța de judecată va încasa din contul pârâtului ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni și taxa de stat de a cărei plată au fost scutiți de drept reclamanții la depunerea acțiunii, fiind vorba despre un litigiu de reintegrare în serviciu, de revendicare a sumelor de retribuire a muncii şi alte revendicări legate de raporturile de muncă.

129. În corespundere cu prevederile art. 98, alin. (1) Codul de procedură civilă, taxa de stat se va încasa de la pârât și aceasta se cuantifică la suma de 1300 lei, ținând cont de pretențiile evaluabile admise de instanța de judecată (10000 lei+10000 lei=20000 lei; 20000 lei*3%=600 lei) și de cele nepatrimoniale (7 pretenții*100 lei=700 lei); în total 1300 lei (600 lei+700 lei=1300 lei).
130. În cele din urmă instanța iterează că în partea ce ține de restabilirea în funcție și plata unui salariu mediu pentru absență forțată de la muncă, hotărârea este cu executare imediată, în corespundere cu prevederile art. 256, alin. (1) lit. b) și d) și alin. (2) Cod de procedură civilă, aspect care se pune în vederea părții pârâte de la pronunțarea dispozitivului hotărârii.
131. În conformitate cu art. 236, 238-241 Cod de procedură civilă al Republicii Moldova, instanța de judecată

h o t ă r ă ş t e:

Acțiunea civilă înaintată de Moraru Marcel și Ciudnîi Alexandru către ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni cu privire a anularea ordinului de sancționare, anularea ordinelor de concediere, încasarea plăților salariale pentru absența forțată de la muncă, restabilirea în funcție, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată se admite parțial.

Se anulează ordinul cu privire la sancționarea disciplinară nr. 70G/2023 din 3 mai 2023, prin care s-a dispus aplicarea față de Moraru Marcel, angajat în funcția de șef depozit al ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni, sancțiunea disciplinară sub formă de concediere, conform art. 206, alin. (1), lit. d), art. 86, alin. (1), lit. k), art. 86, alin. (1) lit. p), art. 86, alin. (1), lit. h) din Codul muncii al Republicii Moldova.

Se restabilește Moraru Marcel în funcția deținută anterior de șef depozit al ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni.

Se încasează de la ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni în beneficiul lui Moraru Marcel despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începând cu data de 3 mai 2023, într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

Se încasează de la ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni în beneficiul lui Moraru Marcel suma de 10000 (zece mii) lei pentru repararea prejudiciului moral și suma de 9000 (nouă mii) lei pentru cheltuieli de asistență juridică.

Se anulează ordinul cu privire la sancționarea disciplinară nr. 71G/2023 din 3 mai 2023, prin care s-a dispus aplicarea față de Ciudnîi Alexandru, angajat în funcția de manager logistică și aprovizionare din cadrul ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni, sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră, conform art. 206, alin. (1), lit. c) din Codul muncii al Republicii Moldova.

Se anulează ordinul cu privire la sancționarea disciplinară nr. 78G/2023 din 11 mai 2023, prin care s-a dispus aplicarea față de Ciudnîi Alexandru, angajat în funcția de manager logistică al ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni, sancțiunea disciplinară sub formă de concediere, conform art. 206, alin. (1), lit. d), art. 86, alin. (1), lit. k), art. 86, alin. (1) lit. p), art. 86, alin. (1), lit. g) din Codul muncii al Republicii Moldova.

Se restabilește Ciudnîi Alexandru în funcția deținută anterior de manager logistică și aprovizionare din cadrul ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni.

Se încasează de la ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni în beneficiul lui Ciudnîi Alexandru despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începând cu data de 11 mai 2023, într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

Se încasează de la ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni în beneficiul lui Ciudnîi Alexandru suma de 10000 (zece mii) lei pentru repararea prejudiciului moral și suma de 9000 (nouă mii) lei pentru cheltuieli de asistență juridică.

În rest pretențiile reclamanților se resping ca neîntemeiate.

Se încasează de la ”Rompetrol Moldova” societate pe acțiuni în beneficiul statului Republica Moldova suma de 1300 (una mie trei sute) lei cu titlu de taxă de stat, de a cărei plată au fost scutiți, de drept, reclamanții la depunerea acțiunii.

În partea ce ține de restabilirea în funcție și plata unui salariu mediu pentru absență forțată de la muncă, hotărârea este cu executare imediată.

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

Președinte de ședință, **Eleonora Badan-Melnic**

Judecătorul