Dosarul nr. 2a-3099/24 (2-23165401-02-2a-31072024)
Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Centru, judecător Tricolici Diana

D E C I Z I E

24 februarie 2026 mun. Chişinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ
al Curții de Apel Centru

În componență:
Președintele completului, judecătorul Dimitriu Serghei
Judecătorii Gîrleanu Violeta şi Roșca Constantin

examinând în şedinţă publică apelul declarat de ÎCS „Premier Energy Distribution" SA împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 15 aprilie 2024, pronunțată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Benderschii Pavel către ÎCS „Premier Energy Distribution" SA privind anularea ordinelor, restabilirea la locul de muncă în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru absența forțată de la locul de muncă, încasarea plăților suplimentare, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t:

Pretențiile și argumentele reclamantului.

1. La data de 20 noiembrie 2023, reclamantul Benderschii Pavel, reprezentat de avocatul stagiar Mihov Iurii, s-a adresat în instanța de judecată cu cerere către Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A. cu privire la anularea ordinului nr. ***** din 18.08.2023, emis de Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A.; anularea ordinului nr. ***** din 09.10.2023, emis de Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A.; restabilirea lui Benderschii Pavel la locul de muncă, în funcția anterior deținută din cadrul Î.C.S. „Premier „Energy Distribution" S.A.; încasarea din contul Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A., în beneficiul lui Benderschii Pavel a salariului restant pentru perioada 09.10.2023 și până la pronunțarea hotărârii judecătorești; încasarea din contul Î.C.S. Premier Energy Distribution S.A., în beneficiul lui Benderschii Pavel a compensației legale pentru perioada 09.10.2023 și până la pronunţarea hotărârii judecătorești; încasarea din contul Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A. în beneficiul lui Benderschii Pavel a prejudiciului moral în mărime de 100 000 lei; încasarea din contul Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A., în beneficiul lui Benderschii Pavel a cheltuielilor de asistență juridică, suma cărora urmează a fi concretizată pe parcursul judecării cauzei.
2. Pe parcursul examinării cauzei, Benderschii Pavel a depus cerere de chemare în judecată concretizată, prin care a solicitat anularea ordinelor nr.***** din 18.08.2023 și nr.***** din 09.10.2023 emise de Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A., restabilirea lui Benderschii Pavel la locul de muncă, în funcția anterior deținută din cadrul Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A., încasarea salariului restant pentru perioada 10.10.2023 și până la

pronunțarea hotărârii judecătorești, a compensației legale pentru reținerea ilegală a salariului, repararea prejudiciului moral în mărime de 100 000 lei și compensarea cheltuielilor de asistență juridică.

3. În motivarea cererii depuse, reclamantul Benderschii Pavel a indicat că a fost angajat în cadrul Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A. în calitate de electromontor la repararea aparaturii de protecție prin relee şi automaticii din data de 15.01.1990, activând până la data de 10.10.2023. Prin Ordinul nr. ***** din 09.10.2023, Benderschii Pavel a fost sancționat disciplinar în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g), art. 206 alin. (1) lit. d) şi art. 207- 210, Codul muncii, fiindu-i aplicată sancţiunea disciplinară sub formă de concediere.

Cu referire la prevederile art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii, relevă că din conținutul ordinului nr. ***** din 09.10.2023, reiese că salariatului Benderschii Pavel, la 18.08.2023, prin ordinul nr. *****, i-a fost aplicată o altă sancțiune disciplinară.

4. Relevă că nu este de acord cu ordinul nr. ***** din 09.10.2023 şi cu ordinul nr. ***** din 18.08.2023 şi consideră că acestea sunt neîntemeiate, bazate pe niște aprecieri arbitrare şi în afara oricărei discreții rezonabile, considerent din care solicită a fi anulate în întregime.
5. Susține reclamantul că nu a fost concediat din motiv real că a comis o încălcare disciplinară, ci din motive personale ale angajatorului, necunoscute pentru salariat. Ori, în dovedirea acestui raționament servesc circumstanţele de fapt ale speței, conform cărora, angajatorul i-a propus lui Benderschii Pavel să înceteze raportul de muncă prin acord comun, iar în caz contrar va fi concediat. Anume din considerentul că Benderschii Pavel a refuzat să încheie acordul de încetare a contractului de muncă, angajatorul ar fi emis ordinul de concediere nr. ***** din 09.10.2023.
6. Mai indică faptul că pârâtul nu a solicitat explicații de la Benderschii Pavel conform cerințelor art. 208 alin. (1) Codul muncii; l-a privat de dreptul său la un proces echitabil aferent procedurii disciplinare; nu i-a oferit posibilitatea de a face cunoștință cu materialele procedurii disciplinare și de a înainta obiecțiile de rigoare; nu a efectuat o examinare sub toate aspectele, completă și obiectivă a circumstanțelor cauzei, pentru a stabili într-un mod imparțial cele întâmplate şi care este gradul de vinovăție al persoanelor implicate; a admis „condamnarea" lui Benderschii Pavel, prin încălcarea principiului condamnării în afara oricărui dubiu rezonabil, or la materialele anchetei de serviciu lipsesc probe admisibile, pertinente și concludente, pentru constatarea abaterii disciplinare în privința lui Benderschii Pavel; în cele din urmă, a aplicat în privința lui Benderschii Pavel o măsură vădit disproporțională, fiind violat principiul proporționalității.
7. Invocă reclamantul cu referire la cerința de încasare a salariului restant, a compensației legale și a prejudiciului moral, cu referire la art. 90 alin. (1), (2) lit. a) Codul muncii, că în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă.

Potrivit art. 330 alin. (1) lit. b), e), f), Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de: b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă; e) reținere a plății salariului; f) reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu. În eventualitatea anulării ordinului de concediere, reclamantul solicită să se dispună încasarea salariului restant pentru perioada dintre 09.10.2023 și

până la ziua pronunțării dispozitivului hotărârii. Totodată, la moment reclamantul nu deținea certificat cu privire la salariul mediu din perioada anterioară, din care considerente, a solicitat instanței de judecată de a obliga pârâtul să prezinte instanței de judecată, copia certificatului de salarizare a lui Benderschii Pavel, pentru a oferi posibilitatea de a efectua calculul salariului restant.

8. Notează că potrivit art. 330 alin. (2) Codul muncii, în caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art. 142), a indemnizației de concediu (art. 117), a plăților în caz de eliberare (art. 143) sau a altor plăți (art. 123, 124, 127, 139, 186, art. 225 alin. (8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0, 3 la sută din suma neplătită în termen. Având în vedere faptul că, odată cu concedierea ilegală, pârâtul reţine în mod neîntemeiat şi din propria culpă salariul cuvenit lui Benderschii Pavel, cel dintâi urmează să asigure plata compensației (penalității) legale pentru salariul reținut, pentru întreaga perioadă, cuprinsă între 09.10.2023 și până la pronunțarea dispozitivului hotărârii, sumă care va fi concretizată odată cu prezentarea copiei certificatului salarial. Posibilitatea încasării compensației legale, în temeiul art. 330 alin. (2) din Codul muncii, a fost confirmată de către Curtea Constituțională în decizia nr. 35 din 23.03.2020, care făcând trimitere la Hotărârea explicativă a Curții Supreme de Justiție, a statuat că „Curtea observă că Plenul Curţii Supreme de Justiţie a adoptat Hotărârea nr. 11 din 3 octombrie 2005 „Cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației ce reglementează obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți”, în care a reținut că potrivit articolului 330 alin. (2) din Codul muncii, angajatorul care nu şi-a executat obligațiile prevăzute de lege şi de contractul individual de muncă este prezumat a fi în culpă, fiind apărat (eliberat) de răspundere numai dacă dovedește că a fost împiedicat să execute prevederile contractului printr-o cauză care nu-i poate fi imputată. Circumstanțele respective se vor constata în fiecare caz aparte, reieșind din probele prezentate”.
9. Notează că potrivit art. 90 alin. (1) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.
10. Subliniază că având în vedere modul abuziv, arbitrar şi ilegal, în care a fost concediat, după o perioadă mai mare de 30 de ani de muncă la angajator, lezarea reputației profesionale, consideră evident faptul cauzării unui prejudiciu moral. Or, concedierea arbitrară şi abuzivă, în mod implicit lezează reputația profesională, duce la privarea de posibilitatea de a munci şi a beneficia de salariu calitate de sursă pentru subzistență și constituie o încălcare a art. 8 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, sub aspectul protecției vieții private, fapt statuat către Curtea Europeană a Drepturilor Omului, în cauza Oleksandr Volkov Ucrainei (Hotărârea din 09.01.2013, § 165). Invocă și pct. 118 din Ghidul privind art. 8 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, elaborat de către Jurisconsultul C.t.E.D.O. şi actualizat la 31.12.2018. Consideră reclamantul, echitabilă acordarea unei compensații morale în mărime de 100 000 lei.

Poziția instanței de fond.

11. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 15 aprilie 2024, a fost admisă parțial acțiunea înaintată de Benderschii Pavel către ÎCS „Premier Energy Distribution” SA privind anularea ordinelor, restabilirea la locul de muncă în funcția anterior deținută, încasarea

salariului pentru absența forțată de la locul de muncă, încasarea plăților suplimentare, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

12. S-a anulat ordinul Î.C.S. ,,Premier Energy Distribution" S.A. nr. ***** din 18 august 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare.

S-a anulat ordinul Î.C.S. ,,Premier Energy Distribution" S.A. nr. ***** din 09 octombrie 2023 cu privire la desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

S-a restabilit Benderschii Pavel în funcția de electromotor în cadrul Î.C.S. ,,Premier Energy Distribution" S.A.

S-a încasat de la Î.C.S. ,,Premier Energy Distribution" S.A. în beneficiul lui Benderschii Pavel salariul pentru absență forțată de la muncă începând cu data concedierii - 09 octombrie 2023 până la data pronunțării hotărârii judecătorești - 15 aprilie 2024.

S-a încasat de la Î.C.S. ,,Premier Energy Distribution" S.A. în beneficiul lui Benderschii Pavel plata suplimentară pentru fiecare zi de întârziere în mărime de 0, 3% pentru fiecare zi de întârziere a salariului neplătit în termen (perioada absenței forțate de la muncă 09 octombrie 2023 - 15 aprilie 2024).

S-a încasat de la Î.C.S. ,,Premier Energy Distribution" S.A. în beneficiul lui Benderschii Pavel prejudiciul moral în mărime de 18 252 lei (optsprezece mii două sute cincizeci și doi lei).

În rest, cererea privind repararea prejudiciului moral și cererea privind compensarea cheltuielilor de asistență juridică, s-a respins ca neîntemeiată.

13. Pentru a hotărî astfel, prima instanță a reținut, cu referire la materialele cauzei că sancțiunile disciplinare pot fi aplicate doar în cazul săvârșirii cu vinovăție a unei fapte în legătura cu munca, prin care s-au încălcat de către salariat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor, totodată acestea constituind mijloace de constrângere prevăzute de lege în scopul apărării ordinii disciplinare, dezvoltării spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conștiincioasă a îndatoririlor de serviciu, respectării normelor de comportare și prevenirii producerii unor acte de indisciplină. Astfel, sancțiunile disciplinare pot fi aplicate doar dacă se dovedește că fapta a fost săvârșită cu vinovăție, adică intenționat sau din neglijență. Aceasta implică responsabilitatea salariatului pentru acțiunile sau omisiunile sale. Este esențial ca angajatorul să demonstreze că salariatul a avut control asupra acțiunilor sale și că acestea au fost în mod deliberat sau neglijent în contradicție cu regulile stabilite.
14. A reținut instanța, că angajatorul nu și-a îndeplinit obligația legală de a cerceta sub toate aspectele fapta pretinsă sub formă de hărțuire și comportament indecent și de a demonstra vinovăția salariatului Benderschii Pavel, soldată cu aplicarea sancțiunii sub formă de mustrare. Or, deși în ordinul nr.***** din 18.08.2023 se menționează că reclamantul a încălcat disciplina de muncă și prevederile regulamentului intern, totuși, acțiunile invocate urmau a fi demonstrate, prin probe pertinente și concludente, ori doar plângerea salariatei ***** nu constituie o probă pentru a demonstra comportamentul indecent al reclamantului față de un alt salariat. De altfel, angajatorul nu este organul competent de a constata fapta de injurie ca fiind comisă de către reclamant față de un alt salariat. Mai mult, angajatorul nu a respectat prevederile art. 208 alin. (2) Codul muncii, care indică faptul că în funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare. Organizarea anchetei de serviciu este un drept al

angajatorului și nu o obligație, însă, în norma indicată s-a indicat expres că ancheta de serviciu se organizează în funcție de gravitatea faptei comise de salariat. La caz, invocând comiterea de către reclamant a unei acțiuni de hărțuire verbală și comportament indecent „lezarea gravă a onoarei și demnității dnei *****", angajatorul urma să dispună efectuarea unei anchete de serviciu. În cadrul anchetei de serviciu urma să fie cercetate sub toate aspectele circumstanțele importante pentru soluționarea justă a cazului și stabilirea acțiunilor admise de către salariat în raport cu un alt salariat, și eventual pentru comparație să verifice comportamentul reclamantului per general, în raport cu alți salariați.

15. A menționat instanța de fond că nu poate fi reținută ca probă plângerea salariatei ***** vis-a-vis de comportamentul reclamantului, scrisă la 23.05.2023, ce a determinat angajatorul după plângerea depusă repetat la 24 iulie 2023, de a aplica reclamantului sancțiune disciplinară „mustrare" prin ordinul nr.***** din 18.08.2023. Or, plângerea salariatei ***** din 23.05.2023, nu este o probă veridică, deoarece aceasta nu a fost înregistrată în registrul de evidență al Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A., pentru ca ultima să ia act de aceasta. Prin urmare, instanța a apreciat critic plângerea salariatei ***** din 23.05.2023. Astfel, ordinul contestat nr. ***** din 18.08.2023, nu are putere de convingere, și fără a fi dată o apreciere cuvenită circumstanțelor cazului în raport cu materialul probator, precum și cu normele de drept ce reglementează acest aspect. Or, analiza pe care angajatorul o face în legătură cu temeiurile de fapt și de drept care i-au format convingerea în sensul unei anumite soluții, trebuie să fie clară și simplă, precisă, conchisă și fermă, să aibă putere de convingere. La caz, o asemenea analiză lipsește, fiind făcută trimitere doar din explicațiile reclamantului și plângerea salariatei *****.
16. În acest sens, instanța de judecată a constatat că angajatorul nu a demonstrat comiterea abaterii disciplinare de către reclamant și faptul că sancțiunea aplicată ar fi proporționată cu fapta reținută ca fiind comisă, motiv din care ordinul Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A. nr.***** din 18.08.2023 privind aplicarea sancțiunii disciplinare, sub formă de mustrare, urmează a fi anulat.
17. Cu privire la legalitatea ordinului Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A, nr. ***** din 09.10.2023 „cu privire la desfacerea disciplinară a contractului de muncă", în privința pârâtului Benderschii Pavel, prima instanță a reținut că din conținutul ordinului nr.***** din 09.10.2023, se atestă precum că, pe data de 13.09.2023 (ieșirea la 15:45), 14.09.2023 (nu a înregistrat ieșirea sa) și la data de 15.09.2023 în intervalele dintre orele 13:00 și 13:30, a fost semnalată absența de la locul de muncă a salariatului Benderschii Pavel, având funcția de electromontor la repararea aparaturii de protecție prin relee și automaticii, serviciul protecție prin relee și telecontrol din cadrul Direcției Operarea Rețelelor Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A. În motivarea ordinului nr.***** din 09.10.2023, se notează că salariatul Benderschii Pavel, sistematic încalcă regimul de muncă stabilit în cadrul Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A, conform p.4; 4.1 ale Regulamentului intern și anume: intrarea pe teritoriul întreprinderii se efectuează zilnic în intervalul orei 06:35-06:55, practic cu 50 min./1 oră înainte de începerea activității întreprinderii în baza regimului de muncă stabilit, iar ieșirea din cadrul întreprinderii se efectuează cu 1 oră înainte sau mai mult de ora stabilită, cu abateri grave de la regimul de muncă stabilit, iar uneori și fără a se înregistra ieșirea, prin aplicarea cartelei de acces, deși Benderschii Pavel deține asupra sa permisul nominal de acces cu care a fost dotat de întreprindere. Angajatorul a stabilit că reclamantul prin comportamentul său, a încălcat grav disciplina muncii și regimul de muncă stabilit în cadrul întreprinderii, fiind culpabil de săvârșirea unor abateri disciplinare grave de la

normele de drept al muncii, încălcând prevederile art. 9 alin. (2) lit. c) și d), art. 201-202 ale Codului muncii, pct. 4; 4.1 „Timpul de muncă”, și pct. 5.4 (p.3) „Obligațiile salariatului” ale Regulamentului Intern al Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A, ce constă în încălcarea regimului de muncă stabilit în cadrul întreprinderii, părăsirea locului de muncă fără acordul și permisiunea șefilor superiori și încălcarea regimului de acces în/din incinta întreprinderii, fără a se înregistra la ieșire în modul stabilit (ieșirea se efectua după alte mașini), fapt care a afectat activitatea subdiviziunii în care activează respectivul salariat. În conținutul ordinului respectiv, s-a reținut că deoarece salariatului în cauză i-a fost aplicată deja o sancțiune disciplinară pe parcursul unui an, prin ordinul nr.***** din 18.08.2023 și ținând cont de circumstanțele abaterilor comise, s-a decis aplicarea față de salariatul Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A., Benderschii Pavel, sancțiunea disciplinară sub formă de concediere din data aducerii la cunoștință contra semnătură a conținutului ordinului, în temeiul art.86 alin.(1) lit. g) al Codului muncii și în conformitate cu prevederile art.206 alin.(1) lit. d), art.207-art.210 ale Codului muncii, pentru încălcarea repetată pe parcursul unui an a obligațiilor de muncă, după aplicarea anterioară a unei sancțiuni disciplinare.

18. A reținut instanța de fond că partea pârâtă a susținut că, conținutul ordinului nr.***** din 09.10.2023, i-ar fi fost adus la cunoștință reclamantului Benderschii Pavel la data de 10.10.2023, fapt ce se atestă prin procesul-verbal cu privire la constatarea faptului de refuz de a contrasemna ordinul nr.***** din 09.10.2023. Până la aplicarea sancțiunii disciplinare - concediere, în privința reclamantului, s-a constatat că de angajator au fost respectate prevederile art. 208 alin. (1) Codul muncii, iar reclamantul a dat explicații în formă scrisă privind faptul absenței de la serviciu la data de 22.09.2023, vis-a-vis de constatările din nota informativă nr. ***** din 25.09.2023, cu indicarea detaliată a motivului prezenței la serviciu în intervalul orei 06:35-06:55, practic cu 50 min./1 oră înainte de începerea activității întreprinderii în baza regimului de muncă stabilit și respectiv ieșirea la farmacie cu învoirea șefului, din motiv că are la întreținere mama bolnavă. Drept temei de aplicare a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere în ordinul nr. *****, se face trimitere la prevederile pct.4; 4.1 „Timpul de muncă”, și pct.5.4 (p.3) „Obligațiile salariatului” ale Regulamentului Intern Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A.

La caz însă, Regulamentul Intern a fost aprobat în 2020, însă salariatul a făcut cunoștință cu noul Regulament pe 22.09.2023. Iar, regulamentul nou abrogă potrivit pct.10.3, regulamentul vechi. Prin urmare, reclamantul nu cunoștea despre noile prevederi. Respectiv, argumentul angajatorului precum că reclamantul nu a respectat prevederile Regulamentului intern al întreprinderii, nu a fost reținut de către instanța de fond.

19. A notat instanța de fond că pârâtul a ajuns la concluzia despre nerespectarea timpului de muncă de către reclamant, reținând informația din extrasul/raportul Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A din 18.09.2023, cu privire la intrările-ieșirile pe/de pe teritoriul întreprinderii a salariatului Benderschii Pavel pentru perioada 21.08.2023 - 19.09.2023.

În acest sens, instanța a reținut considerentele expuse în Avizul negativ al Comitetului sindical Î.C.S. „Rețele Electrice Chișinău” S.A. din 09.10.2023 în vederea concedierii salariatului Benderschii Pavel, membru de sindicat. Din avizul respectiv rezultă că, sistemul automatizat al întreprinderii nu este o dovadă a lipsei nemotivate de la locul de muncă, deoarece dovada de lipsă este un demers din partea șefului ierarhic superior că persoana respectivă a lipsit nemotivat de la locul de muncă. Nici Regulamentul Intern nu prevede evidența (intrarea/ieșirea) a personalului la locul de muncă. Mai mult, locul de muncă reieșind din atribuțiile serviciului protecției prin relee poate fi diferit, în conformitate cu sarcina pentru ziua de lucru.

Astfel, instanța de fond a reținut că pârâtul nu a prezentat probe din care ar rezulta nerespectarea de către reclamant a programului zilnic de muncă și părăsirea locului de muncă fără coordonarea cu conducătorul instituției. Or, angajatorul urma să constatate prin mijloace legale, lipsa reclamantului de la serviciu sau nerespectarea orarului de muncă. În lipsa unei comisii speciale de control care ar constata nerespectarea programului zilnic de muncă și părăsirea locului de muncă de către reclamant, fără coordonare cu conducătorul instituției, instanța nu a reținut extrasul/raportul Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A din 18.09.2023, cu privire la intrările-ieșirile pe/de pe teritoriul întreprinderii a lui Benderschii Pavel pentru perioada 21.08.2023 - 19.09.2023, ca temei ce ar justifica aplicarea în privința reclamantului a sancțiunii disciplinare.

20. A punctat instanța de fond că funcțiile principale reglementate în fișa de post ale salariatului Benderschii Pavel, potrivit căreia funcția - electromontor la repararea aparaturii de protecție prin relee și automaticii, este reglementată partea specială „intrări/ieșiri" în vederea instalațiilor noi și modificări; lucrări de întreținere; incidente; verificare a montării instalațiilor noi; anomalii detectate și corectate etc.. Prin urmare, activitatea desfășurată de reclamant, prevedea intrări și ieșiri de la sediul Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A. Deci, angajatorul nu a demonstrat că ieșirile-intrările reclamantului pe/de pe teritoriul întreprinderii pentru perioada 21.08.2023 - 19.09.2023, nu au fost nejustificate sau că nu au fost în legătură cu obligațiile de serviciu. În concluzie, instanța de judecată a constatat că sancțiunea disciplinară sub formă de concediere aplicată reclamantului prin ordinul nr. ***** din 09.10.2023, nu a fost bazată pe o apreciere obiectivă a justificărilor reclamantului explicate în apărarea sa și faptul că sancțiunea aplicată ar fi proporționată în raport cu fapta reținută ca fiind comisă.
21. A reiterat instanța de judecată că prin ordinul nr. ***** din 09.10.2023, Benderschii Pavel a fost sancționat disciplinar în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g), art. 206 alin. (1) lit. d) și art. 207 - 210 Codul muncii, fiindu-i aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere. Temeiul prevăzut la lit. g) admite concedierea salariatului numai în cazul încălcării repetate, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă. Se înțelege că sancțiunea disciplinară aplicată anterior la data încălcării repetate nu a fost revocată, sancțiunea disciplinară a fost aplicată de organul abilitat cu respectarea modului de aplicare ş.a. (art.211 Codul muncii).

La caz, pârâtul, invocând temeiul dat de concediere, a enumerat în ordin faptul că angajatului i-a fost aplicată deja o sancțiune disciplinară pe parcursul unui an, prin ordinul nr.***** din 18.08.2023. În cazul în care angajatorul a avut în vedere sancțiunea disciplinară aplicată prin ordinul Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A. nr.***** din 18.08.2023 „cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare „mustrare", acesta nu mai poate sta la baza aplicării sancțiunii sub formă de concediere în baza art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii, întrucât instanța a constatat ilegalitatea și netemeinicia respectivului ordin. Conform art.86 Codul muncii, încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului are loc în situații limitativ stabilite, fiind inadmisibilă concedierea salariatului pentru motive formale, neclare și care nu sunt întemeiate pe prevederile legale. În astfel de circumstanțe, instanța a conchis că angajatorul neîntemeiat și ilegal a aplicat reclamantului sancțiune disciplinară sub formă de concediere.

22. A mai menționat instanța de judecată, cu referire la art. 90 alin. (1) - (4) Codul muncii, că anularea ordinelor contestate implică atât restabilirea reclamantului Benderschii Pavel în funcția anterior deținută, plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, plățile suplimentare cât și compensarea prejudiciului moral provocat reclamantului. La caz, instanța de judecată nu a reținut calculul efectuat de avocatul reclamantului, deoarece este unul incorect. Astfel, informația din certificatul nr.15

din 02.04.2024, eliberată de Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A, potrivit căruia salariul mediu al reclamantului constituie 18 252 lei. Conform art. 90 alin. (2) lit. a) Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu. Reclamantul a fost concediat la data de 09 octombrie 2023, prin urmare despăgubirea pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, urmează a se calcula din 09 octombrie 2023 până la data de 15 aprilie 2024, despăgubire ce nu depășește 12 salarii medii lunare. Din considerentele respective, instanța de fond a ajuns la concluzia de a încasa de la Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A. în beneficiul lui Benderschii Pavel salariul pentru absență forțată de la muncă începând cu data concedierii - 09 octombrie 2023 până la data pronunțării hotărârii judecătorești - 15 aprilie 2024.

23. Drept întemeiată instanța de fond a admis și pretenția reclamantului privind încasarea de la Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A. în beneficiul lui Benderschii Pavel a plății suplimentare în mărime de 0,3% pentru fiecare zi de întârziere a salariului neplătit în termen (perioada absenței forțate de la muncă 09 octombrie 2023 - 15 aprilie 2024), în temeiul art.330 alin.(2) Codul muncii.
24. A stabilit instanța de judecată, cu referire la pretenția reclamantului privind repararea prejudiciului moral, că în toate cazurile cu privire la încasarea prejudiciului moral, se va baza pe principiile compensării rezonabile și echitabile a prejudiciului moral. Prin prisma jurisprudenței Curții Europene unul din criteriile orientative generale de apreciere a prejudiciului moral, este criteriul echității. Modul de acordare a satisfacției echitabile, trebuie determinat în raport cu prejudiciul moral suferit, gravitatea acestuia, importanța și consecințele sale pentru victimă. La caz, instanța de judecată a considerat că mărimea prejudiciului moral solicitat de către reclamant de 100 000 lei, este excesivă și disproporționată, prin urmare, prejudiciul moral în mărimea de 18 252 lei, l-a apreciat ca fiind unul echitabil și în măsură să compenseze suferințele morale suportate ca urmare a concedierii ilegale, ce necesită a fi încasat din contul angajatorului Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A. În restul sumei solicitate, instanța de judecată a considerat că este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

Solicitarea apelantului.

25. Nefiind de acord cu hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 15 aprilie 2024, Î.C.S. „Premier Energy Distribution” a declarat apel împotriva hotărârii instanței de fond la data de 23 mai 2024, solicitând admiterea apelului, casarea hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 15 aprilie 2024; emiterea unei noi decizii prin care acțiunea formulată de Benderschii Pavel să fie respinsă integral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

Argumentele părților.

26. *<u>În susținerea apelului</u>*, apelantul Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A. a indicat că ordinul nr. ***** din 18.08.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare este emis în condiții de legalitate, pentru fapta derogatorie comisă de salariat. Angajatorul inițiase procedura disciplinară, iar salariatul şi-a prezentat punctul de vedere și explicațiile scrise, referitor la fapta disciplinară comisă de hărțuire verbală, amenințări succedate de o conduită abuzivă, prin gesturi nonverbale, numirea cu cuvinte indecente şi îmbrânceli, intimidări şi

ofense. Astfel, potrivit art. 10 alin.(1) lit. a), d) Codul muncii, angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul şi în condițiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative; să tragă salariații la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative. În aceste condiții, disciplina muncii este o condiție obiectivă, necesară și indispensabilă desfășurării activității fiecărui angajator. În virtutea raportului de subordonare, salariatul trebuie să respecte nu numai obligațiile generale de muncă prevăzute de actele normative, în contractul colectiv și contractul individual de muncă, în regulamentul intern, dar şi orice altă normă care rezultă din natura muncii. Având în vedere încălcarea obligațiilor generale și specifice funcției salariale, legate de prestarea muncii încredințate salariatului, apelantul a recurs la sancționarea salariatului pentru fapte în legătură cu munca manifestate „prin hărțuire verbală, amenințări succedate de o conduită abuzivă, prin gesturi nonverbale, numirea cu cuvinte indecente și îmbrânceli, intimidări şi ofense". Fapta comisă a fost considerată reprobabilă, săvârșită cu intenție şi vine în contradicție cu pct.9 din Regulamentul intern al pârâtei, pct. 4.2 Codul Etic, precum şi art.10 alin.1 lit. e), art. 9 alin. (2) lit. d), d/2) Cod muncii. Or, potrivit acestor texte de lege, salariatul are obligația de a respecta demnitatea la muncă a altor salariați, în timp ce angajatorul va supraveghea la crearea unui mediu şi climat de muncă lipsit de comportament reprobabil. Privitor la fapta comisă, angajatorul a fost sesizat de o altă salariată, care prin notificarea din 23.05.2023, ulterior la 24.07.2023, a susținut că intimatul manifestă un comportament neadecvat *****. A invocat că aceste fapte s-au produs în fiecare zi, în special în perioada 27.06.2023-28.06.2023. La demersurile făcute, apelanta în conformitate cu art. 201, 208 Cod muncii a demarat o verificare şi a solicitat intimatului explicații scrise față de faptele pretinse în demers. Înscrisurile cauzei dovedesc că intimatul şi-a prezentat la data de 27.07.2023 explicațiile scrise, în care a susținut *inter alia*, că au existat anumite conexiuni: ***** Din analiza explicaților, angajatorul a reținut *ipso facto* că fapta comisă a implicat un comportament abuziv, derogatoriu, care a avut caracter succesiv. În concluzie, fapta derogatorie a fost sancționată cu mustrare prin ordinul nr. ***** din 18.08.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, care a fost comunicat salariatului în termen legal, pentru care s-au făcut consemnările de rigoare la data de 21.08.2023. Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A., în calitate de angajator, iar în același timp şi în calitate de prestator a unui serviciu public, a apreciat fapta ca fiind abatere disciplinară, raportat la aceea că un asemenea comportament creează posibilitatea denigrării imaginii societății apelante, aducându-se un prejudiciu de imagine. Or, Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A. are tot interesul să păstreze o imagine respectabilă, pentru activitatea socială cât mai eficientă. Prin urmare, a existat o anchetă de serviciu, în care intimatul şi-a prezentat explicațiile considerate relevante, a luat cunoștință de fapta incriminată - în condițiile în care și-a prezentat punctul de vedere în mod detaliat şi la subiectul analizat. Drept urmare, argumentele din acțiune în această privință, sunt neîntemeiate.

27. Afirmă apelantul că ordinul nr. ***** din 09.10.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, a fost îndreptat spre sancționarea unei alte fapte ilicite comise de salariat în îndeplinirea obligațiilor de muncă. Salariatul și-a prezentat punctul de vedere și explicațiile scrise, referitor la fapta disciplinară comisă de nerespectarea regimului de muncă, ordinea interioară din cadrul întreprinderii. În speță, actele cauzei pun în vedere, că prestația intimatului în beneficiul Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A., a constituit-o sarcini de executare a lucrărilor mecanice, electrice, electronice de întreținere și operare cu sistemele

echipamentele de protecție și telecontrol, întreținerea și păstrarea elementelor de securitate regulamentare, să detecteze, corecteze și informeze despre incidente [...] (așa cum este indicat în Fișa de post consemnată de salariat). La verificarea activității muncii, a rezultat că Benderschii Pavel încetează activitatea de muncă la un alt regim decât cel legal, modificându-și neautorizat regimul de muncă, iar pe cale de consecință drepturile și obligațiile de muncă. Din obligațiile funcționale ale intimatului, acestuia îi revine imperativul și obligația de respectare a ordinii, regimului de muncă instituit în cadrul activității angajatorului pentru funcția intimatului. La aceste omisiuni admise, intimatul la data 22.09.2023 a prezentat explicații scrise, care în mod direct a susținut că a admis un regim de muncă modificat (de altfel neautorizat), însă disculpând-se prin faptul că în oraș există ambuteiaje, plecând mai devreme de la locul de muncă. Explicația scrisă la 22.09.2023 pe marginea nerespectării regimului de muncă, reflectă următoarele: „eu vin la 06.30 dimineața din motiv că învățam, pregătirea pentru examen pe TB", „[...] vin cu 40 minute mai devreme din motiv de ambuteiaje, măcar că în regulament scrie că trebuie să vin și să încep ziua de lucru la 7.45 și sfârșitul zilei de muncă la 17.00", „[...] ieșeam mai devreme la farmacie cu învoirea șefului și mă întorceam înapoi. La ieșire, ieșeam din urmă unei mașini, când se înregistra propuscul ori nu", „[...] de exemplu, la data de 12.09.2023 am intrat - s-a înregistrat, dar de ieșit, ieșeam din urma la vreo maşină şi bara de protecție era ridicată şi eu ieșeam", „pe data de 14.09.2023, tot am ieșit din urma unui transport şi nu am pus propuscul [...]", "ieşeam mai devreme, eu mă duceam la farmacie fiindcă mama e bolnavă şi ei se comportă ca copii când l-ii rău [...]".

28. Invocă apelantul că analiza explicațiilor salariale denotă că Benderschi Pavel era în cunoștință de cauză de regimul de muncă regăsit în Regulamentul de ordine interioară; cu regulile de intrare - ieșire de la întreprindere, având în vedere riscul specific în instalații electrice; nu este admisibilă părăsirea locului de muncă, lipsa de la locul de muncă în intervalul zilei de muncă; părăsirea locului de muncă la 12.09.2023, 14.09.2023 așa cum a susținut în explicație, sunt reflectate suplimentar și în Informația despre accesul intimatului la întreprindere în perioada 21.08.2023-19.09.2023. Faptele comise de intimat au fost calificate abateri disciplinare, au făcut obiectul de cercetare disciplinară, considerând în substanță, că Benderschi Pavel a recunoscut că a desconsiderat regimul de muncă şi ordinea interioară în cadrul întreprinderii. În concluzie, în lipsa unor modificări contractuale, privind schimbarea regimului de muncă, acces la locul de muncă, relaționat cu motivele din explicația prezentată, apelanta a stabilit că este o executare culpabilă a obligațiilor de serviciu indicate în Fișa de post, ceea ce constituie abatere disciplinară. Din aceste considerente în privința salariatului a fost emis ordinul nr.***** din 09.10.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare. Chiar dacă comportamentul salariatului pun în vedere şi alte fapte reprobabile, inclusiv fraudare de combustibil, pârâta nu a reflectat asupra acestora în ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare, or salariatul s-a angajat la recuperarea (compensarea) sustragerii.
29. Indică apelantul că ordinul a fost comunicat/notificat în condiții de legalitate la data de 10.10.2023, refuzul de a semna a fost certificat prin procesul-verbal din 10.10.2023, ora 8.35, producând efecte juridice de la termenul în cunoștință. Fapta a fost apreciată de către apelantă ca fiind încălcare gravă a obligațiilor şi a disciplinei muncii (art. 201 Cod muncii), săvârșită cu vinovăție, având efect prejudiciabil pentru entitate şi securitatea de muncă.
30. Mai menționează apelantul că nu s-a încălcat dreptul la muncă şi libertatea muncii a salariatului, întrucât acesta nu beneficiază de o libertate absolută în această calitate, iar

dreptul angajatorului de a-l concedia nu poate fi înlăturat. Potrivit art. 201 Cod muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității. Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A. a respectat condițiile angajării răspunderii disciplinare, în situația în care elementul constitutiv al abaterii disciplinare este fapta ilicită, care produce, în raportul de la cauză la efect, un rezultat dăunător ordinii interioare din unitate. Angajatorul nu a încălcat dreptul la muncă și libertatea muncii a salariatului, or, intimatul ca şi salariat are obligații și îndatorii - acesta nu beneficiază de o libertate absolută în această calitatea, iar dreptul angajatorului de a denunța raportul de muncă nu poate fi înlăturat. Dispozițiile angajatorului devin obligatorii de la comunicare, iar până la încetarea efectelor dispoziției/ordinului prin revocare, denunțare, anulare, salariatului îi revine obligația de a respecta disciplina muncii.

31. Consideră apelantul că nu sunt întrunite condițiile legale pentru obligarea acestuia la plata prejudiciului material, precum şi a prejudiciului moral cu privire la capătul de cerere despre încasarea prejudiciului material pentru absența forțată de la muncă, precum şi a prejudiciului moral pe lângă faptul că nu sunt probate în limita prevederilor art.121-122 Cod de procedură civilă, respectiv, nu sunt întrunite condițiile legale pentru angajarea acțiunii în despăgubire - art. 329 Codul muncii, întrucât apelantul nu a comis nici o faptă ilicită, culpabilă și cauzatoare de daune. Concedierea salariatului este o acțiune legală, ce a fost respectată *in integrum* de apelant, iar aceasta a fost demarată urmare a comiterii faptei culpabile de către salariat, iar apelantul a îndeplinit toate actele/acțiunile stabilite de lege.
32. În termenul stabilit de instanța de apel, nu a parvenit *referință la cererea de apel*.
33. În ședința instanței de apel, reprezentantul apelantului Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A. - avocatul Tănase Oleg a solicitat admiterea cererii de apel, pe motivele invocate în acesta, casarea hotărârii instanței de fond și emiterea unei noi decizii de respingere a acțiunii integral.

Reprezentatul intimatului Benderschii Pavel, avocatul Mihov Iurii a solicitat respingerea cererii de apel și menținerea hotărârii instanței de fond ca fiind una legală și întemeiată.

Aprecierea instanței de apel.

34. Analizând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces și a materialelor din dosar, Colegiul consideră apelul declarat ca fiind neîntemeiat și care urmează a fi respins, din următoarele considerente.
35. În conformitate cu art. 373 Cod de procedură civilă, *instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor şi obiecțiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanțelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanță. În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces. În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanța de apel se pronunță în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanță. Instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel. Apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situație mai dificilă decât aceea din hotărârea atacată cu apel, cu excepția cazurilor*

când consimte şi când hotărârea este atacată şi de alți participanți la proces”.

36. Potrivit art. 385 alin. (1) lit. a) Cod de procedură civilă, *instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să mențină hotărârea primei instanțe.*
37. Completul de judecată reține că instanța de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reținându-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însuşirea motivelor instanței inferioare. (Hirro Balani c. Spaniei, nr. 18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29.05.1997 §43).
38. Potrivit recomandărilor Avizului nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenția Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătorești, o motivare şi o analiză clară sunt cerințele fundamentale ale hotărârilor judecătorești şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil.
39. Totodată, Colegiul judiciar consideră necesar să menționeze că nu va formula un răspuns detaliat pentru fiecare argument al apelantului, ci va analiza motivele decisive pentru soluționarea prezentei cauze (a se vedea Gard Ruiz vs Spania (Marea Cameră), 21 ianuarie 1999, parag.26, Moreira Fereira vs Portugalia (nr.2) (Marea Cameră), 11 iulie 2017, parag. 84, 98).
40. Conform prevederilor art. 118 alin. (1) Cod de procedură civilă, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale, dacă legea nu dispune altfel.*
41. Potrivit art. 121 Cod de procedură civilă*, instanța judecătorească reține spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.*
42. În conformitate cu art. 130 alin. (1) Cod de procedură civilă, *instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.*
43. Colegiul Civil, Comercial și de Contencios administrativ al Curții de Apel Centru, ținând cont că obiect al prezentului apel, așa cum rezultă din instrumentul respectiv de atac, reprezintă dezacordul apelantului cu hotărârea primei instanțe în partea cerințelor admise de instanță, va verifica legalitatea și temeinicia hotărârii atacate în limitele devolutive respective.
44. Astfel, cu referire la probatoriul administrat în speță, prima instanță corect a constatat situația de fapt în speță potrivit căreia, Benderschii Pavel a fost angajat în cadrul Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A., în calitate de electromontor la repararea aparatelor de PR și TC, din data de 15 ianuarie 1990, potrivit ordinului de angajare nr.20 din 15.01.1990. Potrivit notificării nr.501 din 23.03.2015, angajatului Benderschii Pavel i s-a adus la cunoștință despre redenumirea funcției deținute și anume „Electromontor la repararea aparaturii de protecție prin relee și automaticii”.
45. La data de 18.08.2023, Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A. a emis ordinul nr. ***** „cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”, în privința angajatului Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A., Benderschii Pavel, aplicându-i sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare în conformitate cu prevederile art. 206 alin. (1) lit. b) Codul muncii, pentru încălcarea gravă a disciplinei muncii, reținând că a fost lezată onoarea și demnitatea lui

*****, prin acțiuni avute loc pe teritoriul Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A., care a afectat grav cadrul disciplinar colectiv al Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A., contrar prevederilor pct. 5.4. p.8 „Obligațiile salariatului”; art. 8.1 „Disciplina muncii” rubrica „Sunt interzise”, următoare acțiuni descrise în p.9 al Regulamentului intern Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A., pct.4.2 al Codului etic al întreprinderii coroborat cu art.10 alin.(1) lit. e) Codul muncii și art.9 alin.(2) lit. d) și lit.d^{2}) Codul muncii.

46. S-a mai constatat că prin ordinul nr.***** din 09.10.2023 „cu privire la desfacerea disciplinară a contractului de muncă”, în privința angajatului Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A., Benderschii Pavel s-a aplicat sancțiunea disciplinară sub formă de concediere din data aducerii la cunoștință contra semnătură a conținutului prezentului ordin, în temeiul art.86 alin.(1) lit. g) al Codului muncii și în conformitate cu prevederile art. 206 alin. (1) lit. d), art. 207 - art. 210 ale Codului muncii, pentru încălcarea repetată pe parcursul unui an al obligațiilor de muncă, după aplicarea anterioară a unei sancțiuni disciplinare.
47. În conformitate cu art. 206 alin. (1) Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) 6 mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit. g)-r)).
48. Potrivit prevederilor art. 210 alin. (1) Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.
49. Potrivit ordinului nr. ***** din 18.08.2023, salariatul Benderschii Pavel a fost sancționat disciplinar cu mustrare, având la bază plângerea salariatei ***** din 24.07.2023, potrivit căreia, la data de 27-28 iunie 2023, Benderschii Pavel a manifestat un comportament indecent și compromițător față de salariata *****, rezumat la *****. În conformitate cu art.208 Codul muncii, administrația Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A. i-a solicitat explicații angajatului Benderschii Pavel, în conformitate cu art. 208 alin. (1) Codul muncii. Potrivit explicațiilor salariatului Benderschii Pavel din 27.07.2023, ultimul ar fi admis existența unor relații tensionate cu *****, de ordin personal.
50. În conformitate cu prevederile art. 206 alin. (5) Codul muncii, la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective. Sancțiunile disciplinare pot fi aplicate doar în cazul săvârșirii cu vinovăție a unei fapte în legătura cu munca, prin care s-au încălcat de către salariat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor, totodată acestea constituind mijloace de constrângere prevăzute de lege în scopul apărării ordinii disciplinare, dezvoltării spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conștiincioasă a îndatoririlor de serviciu, respectării normelor de comportare și prevenirii producerii unor acte de indisciplină. Sancțiunile disciplinare pot fi aplicate doar dacă se dovedește că fapta a fost săvârșită cu vinovăție, adică intenționat sau din neglijență. Aceasta implică responsabilitatea salariatului pentru acțiunile sau omisiunile sale. Este esențial ca angajatorul să demonstreze că salariatul a avut control asupra acțiunilor sale și că acestea au fost în mod deliberat sau neglijent în contradicție cu regulile stabilite.
51. La caz însă, se constată că angajatorul a motivat aplicarea sancțiunii disciplinare prin faptul că angajatul a încălcat disciplina de muncă și prevederile regulamentului intern, însă, a pus la baza acesteia plângerea salariatei *****, care nu poate fi considerată drept probă de bază

în scopul demonstrării comportamentul indecent al lui Benderschii Pavel față de un alt salariat. Mai mult, contrar prevederilor art. 208 alin. (2) Codul muncii, angajatorul nu a dispus și desfășurarea unei anchete de serviciu care să elucideze pe deplin cele invocate de către salariatul căruia i-a fost cauzat prejudiciul pentru acumularea eventualelor probe.

52. Prima instanță a dat o apreciere corectă plângerii salariatei ***** vis-a-vis de comportamentul reclamantului, scrisă la 23.05.2023, ce a determinat angajatorul după plângerea depusă repetat la 24 iulie 2023, de a aplica reclamantului sancțiune disciplinară „mustrare” prin ordinul nr.***** din 18.08.2023, aceasta nefiind una justificată. Angajatorul nu a demonstrat comiterea abaterii disciplinare de către reclamant și faptul că sancțiunea aplicată ar fi proporțională cu fapta pretinsă a fi reținută ca fiind comisă, ordinul de sancționare disciplinară fiind emis doar în baza unei plângeri care nici nu a fost înregistrată în Registrul de evidență, precum și a explicațiilor scrise ale angajatului.
53. Mai mult, din explicația salariatului intimat Benderschii Pavel la care se referă apelantul, în esență ultimul a negat cele imputate. Concomitent, cele invocate în plângerile salariatei ***** și explicația salariatului intimat Benderschii Pavel, conțin în esență o dovadă a unei dispute de ordin personal între cele două persoane și nu un element al disciplinei de muncă (f. d. 33-36).

Or, angajatorul avea la îndemână alte modalități eventuale de probă pentru a dovedi aspectele faptice invocate în susținerea motivării ordinului, și anume audierea altor martori angajați, probe video de pe teritoriului întreprinderii etc.., ceea ce nu a realizat.

54. De asemenea, se raliază aceleiași dimensiuni faptice constatată justificat de prima instanță, și răspunsul Consiliului pentru Egalitate din 23.05.2024 prezentat în instanța de apel de partea apelantă, adresat salariatei *****, unde se recomandă prin prisma art. 10 Codul Muncii, examinarea de către angajator prin prisma anchetelor de serviciu și sesizarea de către angajator a organelor de resort, inclusiv organelor procuratorii. Astfel, se reiterează necesitatea și obligația probării acestor alegații în mod corespunzător (natura concretă a acestora, locul comiterii, efectele, gravitatea etc..), și nu limitarea la sesizarea salariatului.
55. Reieșind din ordinul nr. ***** din 09.10.2023, la data de 13.09.2023 (ieșirea la 15:45), 14.09.2023 (nu a înregistrat ieșirea sa) și la data de 15.09.2023 în intervalele dintre orele 13:00 și 13:30, a fost semnalată absența de la locul de muncă a salariatului Benderschii Pavel, având funcția de electromontor la repararea aparaturii de protecție prin relee și automaticii, serviciul protecție prin relee și telecontrol din cadrul Direcției Operarea Rețelelor Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A. În motivarea ordinului nr. ***** din 09.10.2023, s-a notat că salariatul Benderschii Pavel sistematic încalcă regimul de muncă stabilit în cadrul Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A., conform p. 4; 4.1 al Regulamentului intern și anume: intrarea pe teritoriul întreprinderii se efectuează zilnic în intervalul orei 06:35-06:55, practic cu 50 min./1 oră înainte de începerea activității întreprinderii în baza regimului de muncă stabilit, iar ieșirea din cadrul întreprinderii se efectuează cu 1 oră înainte sau mai mult de ora stabilită, cu abateri grave de la regimul de muncă stabilit, iar uneori și fără a se înregistra ieșirea, prin aplicarea cartelei de acces, deși Benderschii Pavel deține asupra sa permisul nominal de acces cu care a fost dotat de întreprindere. În acest fel, angajatorul a stabilit că reclamantul prin comportamentul său, a încălcat grav disciplina muncii și regimul de muncă stabilit în cadrul întreprinderii, fiind culpabil de săvârșirea unor abateri disciplinare grave de la normele de drept al muncii, încălcând prevederile art. 98 alin. (2) lit. c) și d), art. 201-202 ale Codului muncii, pct.4; 4.1 „Timpul de muncă”, și pct.5.4 (p.3) „Obligațiile salariatului” al Regulamentului Intern Î.C.S.

„Premier Energy Distribution” S.A, ce constă în încălcarea regimului de muncă stabilit în cadrul întreprinderii, părăsirea locului de muncă fără acordul și permisiunea șefilor superiori și încălcarea regimului de acces în/din incinta întreprinderii, fără a se înregistra la ieșire în modul stabilit (ieșirea se efectua după alte mașini), fapt care a afectat activitatea subdiviziunii în care activează respectivul salariat. Totodată, potrivit ordinului menționat, deoarece salariatului în cauză i-a fost aplicată deja o sancțiune disciplinară pe parcursul unui an, prin ordinul nr. ***** din 18.08.2023 și ținând cont de circumstanțele abaterilor comise, s-a decis aplicarea față de salariatul Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A., Benderschii Pavel, sancțiunea disciplinară sub formă de concediere din data aducerii la cunoștință contra semnătură a conținutului ordinului, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii și în conformitate cu prevederile art. 206 alin. (1) lit. d), art.207-art.210 ale Codului muncii, pentru încălcarea repetată pe parcursul unui an al obligațiilor de muncă, după aplicarea anterioară a unei sancțiuni disciplinare.

56. În conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii, concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.
57. Până la aplicarea sancțiunii disciplinare - concediere, în privința reclamantului, se constată că de către angajator au fost respectate prevederile art. 208 alin. (1) Codul muncii, iar reclamantul a dat explicații în formă scrisă privind faptul absenței de la serviciu la data de 22.09.2023, vis-a-vis de constatările din nota informativă nr. ***** din 25.09.2023, cu indicarea detaliată a motivului prezenței la serviciu în intervalul orei 06:35-06:55, practic cu 50 min/1 oră înainte de începerea activității întreprinderii în baza regimului de muncă stabilit și respectiv ieșirea la farmacie cu învoirea șefului, din motiv că are la întreținere mama bolnavă. În vederea clarificării aspectului ce ține de nerespectarea timpului de muncă de către Benderschii Pavel, reținând informația din extrasul/raportul Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A din 18.09.2023, cu privire la intrările-ieșirile pe/de pe teritoriul întreprinderii a salariatului Benderschii Pavel pentru perioada 21.08.2023 - 19.09.2023.
58. Potrivit Avizului negativ al Comitetului sindical Î.C.S. „Rețele Electrice Chișinău” S.A. din 09.10.2023, sistemul automatizat al întreprinderii nu este o dovadă a lipsei nemotivate de la locul de muncă, deoarece dovada de lipsă este un demers din partea șefului ierarhic superior că persoana respectivă, a lipsit nemotivat de la locul de muncă. Nici Regulamentul Intern nu prevede evidența (intrarea/ieșirea) a personalului la locul de muncă. Mai mult, locul de muncă reieșind din atribuțiile serviciului protecției prin relee poate fi diferit în conformitate cu sarcina pentru ziua de lucru.

Chiar dacă avizul dat are caracter consultativ sub aspectul efectelor sale, acesta conține elemente faptice necombătute de angajatorul apelant, elemente care se coroborează cu poziția părții intimate și cu explicațiile salariatului date angajatorului, referitor la admiterea unor devieri de la program, cu cauzele indicate coordonate cu șeful ierarhic superior (f. d. 41)

59. În conformitate cu art. 106 Codul muncii, angajatorul este obligat să țină evidența timpului muncii prestate efectiv de fiecare salariat, inclusiv al muncii suplimentare, al muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare, conform modelului aprobat prin convențiile colective încheiate la nivel național, sau să țină evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.
60. În acest context, funcțiile principale reglementate în fișa de post al salariatului Benderschii

Pavel, potrivit căreia funcției-electromontor la repararea aparaturii de protecție prin relee și automaticii, este reglementată parte specială „intrări/ieșiri” în vederea instalațiilor noi și modificări; lucrări de întreținere; incidente; verificare a montării instalațiilor noi; anomalii detectate și corectate etc. Așadar, activitatea desfășurată de reclamant, prevede intrări și ieșiri de la sediul Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A.

61. În aceste circumstanțe, prima instanță corect a conchis că pârâtul nu a prezentat probe din care ar rezulta nerespectarea de către reclamant a programului zilnic de muncă și părăsirea locului de muncă fără coordonarea cu conducătorul instituției. Or, angajatorul urma să constatate prin mijloace legale lipsa reclamantului de la serviciu sau nerespectarea orarului de muncă. În acest sens, în lipsa unei comisii speciale de control care ar constata nerespectarea programului zilnic de muncă și părăsirea locului de muncă de către reclamant, fără coordonare cu conducătorul instituției, nu este pertinent și concludent extrasul/raportul Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A din 18.09.2023, cu privire la intrările-ieșirile pe/de pe teritoriul întreprinderii a lui Benderschii Pavel pentru perioada 21.08.2023 - 19.09.2023, ca temei ce ar justifica aplicarea în privința reclamantului a sancțiunii disciplinare.
62. Astfel, sancțiunea disciplinară sub formă de concediere aplicată reclamantului prin ordinul nr.***** din 09.10.2023, nu a fost bazată pe o apreciere obiectivă a justificărilor reclamantului date în apărarea sa, și faptul că sancțiunea aplicată ar fi proporțională cu fapta reținută ca fiind comisă, anume admiterea unor devieri de la program recunoscute de salariat, nedocumentate corespunzător și care în esență, au fost coordonate cu șeful ierarhic superior.
63. În contextul celor enunțate mai sus, se remarcă faptul că prin ordinul nr. ***** din 09.10.2023, Benderschii Pavel a fost sancționat disciplinar în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g), art. 206 alin. (1) lit. d) și art. 207 - 210 Codul muncii, fiindu-i aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere. Însă, temeiul prevăzut la lit. g) admite concedierea salariatului numai în cazul încălcării repetate, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă. La caz, pârâtul, invocând temeiul dat de concediere, a enumerat în ordin faptul că angajatului i-a fost aplicată deja o sancțiune disciplinară pe parcursul acestui an, prin ordinul nr.***** din 18.08.2023, iar concluzia de anulare a ordinului de concediere derivă și din anularea ordinului de sancționare anterioară.
64. Or, deoarece s-a constatat netemeinicia aplicării sancțiunii disciplinare „mustrare” în asemenea condiții nu este justificată aplicarea de către angajator a prevederilor art. 206 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, unde s-a ținut cont că anterior reclamantului i-a fost aplicată pe parcursul anului, sancțiune disciplinară-mustrare în baza ordinului nr.***** din 18.08.2023. Prin urmare, sancțiunea disciplinară „concediere” în baza art. 86 alin. (1) lit. g) și art. 206 alin. (1) lit. d) Codul muncii, este contrară legii.
65. Pornind de la această premisă, prima instanță justificat a ajuns la concluzia de a anula ordinul Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A., nr.***** din 09.10.2023 „cu privire la desfacerea disciplinară a contractului de muncă”, în privința angajatului Benderschii Pavel prin care s-a aplicat sancțiunea disciplinară sub formă de concediere, cu restabilirea în funcția de electromontor a intimatului în cadrul Î.C.S. „Premier Energy Distribution” S.A..

Or, prevederile art. 89 alin. (1) Codul muncii, stabilesc expres că restabilirea la locul de muncă are loc în cazul în care salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanței de judecată.

66. Potrivit art. 90 alin.(1) – (4) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a

salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Referitor la obligațiile pecuniare stabilite de prima instanță, mărimea acestora, partea apelantă nu a formulat careva argumente pasibile aprecierii de instanța de apel, sub aspectul devolutiv.

67. *Completul de judecată, verificând legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate prin prisma argumentelor invocate în apel şi, raportându-le la suportul probatoriu, constată că instanța de judecată ierarhic inferioară, justificat, pronunţându-se asupra circumstanţelor de fapt, având în susținere cadrul legal aplicabil în speță, a ajuns la concluzia corectă de admitere parțială a cererii.*
68. În aceste condiții, instanța de apel constată că prima instanță a aplicat corect normele de drept material și procesual incidente, a realizat o apreciere judicioasă probelor administrate și a motivat concludent soluția de admitere parțială a acțiunii.
69. Prin urmare, Colegiul Civil, Comercial și de Contencios administrativ al Curții de Apel Centru conchide că motivele invocate în apel nu sunt de natură să răstoarne concluziile instanței de fond și nu relevă încălcări de drept sau erori de apreciere care să justifice modificarea ori casarea hotărârii atacate, motive pentru care va respinge cererea de apel declarat de Î.C.S. „Premier Energy Distribution" S.A., cu menținerea hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 15 aprilie 2024, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Benderschii Pavel către ÎCS „Premier Energy Distribution" SA privind anularea ordinelor, restabilirea la locul de muncă în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru absența forțată de la locul de muncă, încasarea plăților suplimentare, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.
70. În conformitate cu prevederile art. 385 lit. a), art. art. 389-390 Cod de procedură civilă, Colegiul Civil, Comercial şi de Contencios administrativ al Curţii de Apel Centru -

D E C I D E :

Se respinge cererea de apel declarat de ÎCS „Premier Energy Distribution" S.A.

Se menţine hotărârea Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 15 aprilie 2024, pronunțată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Benderschii Pavel către ÎCS „Premier Energy Distribution" SA privind anularea ordinelor, restabilirea la locul de muncă în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru absența forțată de la locul de muncă, încasarea plăților suplimentare, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Decizia este definitivă din momentul emiterii, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție, în termen de două luni de la data comunicării deciziei integrale, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Președintele completului,
judecătorul Dimitriu Serghei

Judecătorii Gîrleanu Violeta

Roșca Constantin