Dosarul nr. 2-11826/2025
2-25079616-12-2-05062025

H O T Ă R Â R E
În Numele Legii

Pronunțată public la data de 02 octombrie 2025 în mun. Chișinău
Judecătoria Chișinău (sediul Centru)
Instanță compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Victor Sandu
Grefieri Vlad Dântu, Diana Blîndu
Cu participarea :
Reprezentantului reclamantului Popvici Eugeniu, avocat Adrian Lungu
Reprezentantului pârâtului Instituția publică ”Teleradio-Moldova”, Eugeniu Istratii
Reclamantului Popovici Eugeniu

în sediul instanței, în ședință publică în procedură contencioasă a judecat cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Popovici Eugeniu către Instituția Publică Compania ”Teleradio-Moldova” privind anularea ordinului, recuperarea prejudiciului și a cheltuielilor de judecată,

a constatat:

La 05 iunie 2025, prin intermediul Programului Integrat de Gestionare a Dosarelor, a fost repartizată cererea de chemare în judecată înaintată de Popovici Eugeniu către IP Compania „Teleradio-Moldova” privind anularea ordinului individual de muncă și încasarea sumei.

În motivarea acțiunii a indicat că a activat în cadrul Instituției Publice „Teleradio-Moldova” începând cu anul 2009, deținând pe parcurs mai multe funcții, iar din data de 04 iulie 2017 a ocupat funcția de regizor principal film în cadrul Departamentului „Telefilm-Chișinău”.

Indică reclamantul că pe parcursul activității sale profesionale, inclusiv în anul 2024, acesta a fost stimulat pentru performanțe prin acordarea unor premii, mențiuni, diplome și distincții naționale, printre care și titlul de „Laureat al Premiului Național 2023”, precum și recunoașteri internaționale, iar în conformitate cu Regulamentul privind sistemul de salarizare din cadrul instituției, a beneficiat de bonusul de fidelitate pentru anul calendaristic 2024.

Menționează că, în perioada 2024–2025, unii dintre colegii săi, în special șefii nemijlociți Surdu Mircea și Melnic Leonid au exprimat public opinii critice cu privire la direcția de dezvoltare a instituției, ceea ce, potrivit reclamantului Popovici Eugeniu, a

generat un climat de tensiune și a dus la manifestarea unui comportament discriminatoriu și de hărțuire din partea conducerii actuale.

Astfel, la data de 13 mai 2025, reclamantul Popovici Eugeniu susține că a participat, în calitate de martor, la ședința de judecată din cauza civilă inițiată de Melnic Leonid împotriva IP „Teleradio-Moldova”, având ca obiect obligarea instituției la acordarea bonusului de fidelitate, compensarea pierderilor și repararea prejudiciului moral.

În ziua următoare, adică la 14 mai 2025, directorul general al instituției, domnul Turcanu Vladimir, a emis ordinul nr. 416-c „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”, prin care reclamantului i s-a aplicat sancțiunea disciplinară „mustrare aspră”.

Reclamantul consideră ordinul ilegal și neîntemeiat, întrucât fapta imputată, și anume răspândirea de informații false pe rețelele de socializare nu s-a dovedit a exista, iar procedura de aplicare a sancțiunii a încălcat normele legale în vigoare.

În speță, reclamantul menționează că nu a încălcat obligațiile prevăzute în contractul individual de muncă nr. 38 din 04 iulie 2017, în fișa de post sau în Codul de etică și integritate al salariaților instituției, iar acțiunile sale nu au afectat prestigiul, imaginea sau interesele legitime ale angajatorului.

Mai mult, acesta a fost sancționat fără a i se asigura dreptul la apărare: nu i s-a oferit posibilitatea de a cunoaște în mod concret și individualizat fapta imputată, de a prezenta explicări scrise, de a formula obiecții sau de a aduce probe în favoarea sa, iar răspunsurile sale la solicitările anterioare de clarificare și de ștergere a unor postări au fost ignorate.

În plus, evidențiază că ordinul de sancționare nu conține o motivare reală a faptei constatate, nu stabilește caracterul încălcător al acesteia în raport cu obligațiile de serviciu și nu corelează gravitatea sancțiunii cu natura presupusei încălcări.

De asemenea, constată reclamantul că termenul legal de aplicare a sancțiunii disciplinare, de o lună de la data constatării faptei, prevăzut la art. 209 alin. (1) din Codul muncii a fost depășit, iar temeiurile invocate în ordin sunt generice, constând în simple trimiteri la art. 9 alin. (2) lit. a) și d), art. 10 alin. (1) lit. d), art. 201, art. 206 alin. (1) lit. b), art. 207, art. 210 și art. 211 din Codul muncii, precum și la anumite prevederi din Codul de etică și din fișa de post, fără a se indica expres normele concrete încălcate.

În opinia reclamantului, sancțiunea aplicată constituie o încălcare a dreptului la libertatea de exprimare, garantat la art. 12 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, la art. 32 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova, precum și la art. 2 și art. 3 din Legea nr. 64/2010 cu privire la libertatea de exprimare, care protejează atât conținutul, cât și forma mesajului, inclusiv informațiile care pot ofensa, șoca sau deranja.

În mod special, reclamantul subliniază că art. 9 din aceeași lege prevede expres că orice persoană are dreptul de a critica statul și autoritățile publice, iar persoanele care exercită funcții publice pot fi supuse criticii, în măsura în care aceasta este necesară pentru asigurarea transparenței și exercitării responsabile a atribuțiilor.

Mai mult, tratamentul diferit față de alte persoane aflate în situații similare, lipsa sancționării altor salariați care au exprimat opinii critice, relevă un comportament

discriminatoriu, reglementat la art. 1 lit. a) și b), art. 2 din Convenția ONU nr. 111/1958, la art. 1 din Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, precum și la art. 2, art. 3, art. 7 alin. (1)–(2), art. 10 lit. c), art. 18 și art. 19 alin. (2) din Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității.

Ca urmare a sancționării neîntemeiate, reclamantul menționează că a suferit un prejudiciu moral, materializat în stări de anxietate, stres și afectarea imaginii profesionale, pe care îl estimează la echivalentul a trei salarii medii lunare.

În baza celor expuse, reclamantul Popovici Eugeniu a solicitat instanței admiterea cererii de chemare în judecată și, pe fond, anularea ordinului nr. 416-c din 14 mai 2025 emis de IP „Teleradio-Moldova", obligarea instituției la repararea prejudiciului moral în suma menționată, precum și încasarea cheltuielilor de judecată din contul pârâtului.

Ulterior asupra cererii înaintate reprezentantul pârâtului *Instituția publică „Teleradio-Moldova", Director general Vladimir Țurcanu* a formulat referință, prin care a menționat că cererea de chemare în judecată depusă de Popovici Eugeniu o consideră neîntemeiată și pasibilă de respingere integrală.

În motivarea referinței reprezentantul pârâtului a menționat că reclamantul Popovici Eugeniu invocă motive generale, fără a oferi probe concludente care să confirme încălcarea drepturilor sale, iar argumentele sale nu au pus la îndoială legalitatea măsurilor disciplinare luate de angajator în cadrul raportului de muncă.

În continuare susține reprezentantul pârâtului că, la data de 04 iulie 2017, între pârât și reclamant a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 38, iar ulterior, prin acordul suplimentar nr. 03 din 17 ianuarie 2022, acesta a fost desemnat în funcția de regizor principal în cadrul Departamentului „Telefilm-Chișinău". Raportul juridic de muncă dintre părți a fost, așadar, reglementat de legislația în vigoare, cu drepturi și obligații reciproce.

Menționează reprezentantul că la data de 17 martie 2025, ora 11:42, reclamantul a publicat pe pagina sa personală de Facebook o postare care conținea afirmații necorespunzătoare realității și defăimătoare la adresa instituției, referitoare la procesul de rebranding al Companiei, la costurile acestuia și la modul de achiziționare a serviciilor respective.

În temeiul art. 208 din Codul muncii, angajatorul i-a solicitat reclamantului, prin scrisoarea nr. 02-18/219 din 26 martie 2025, să prezinte explicări scrise privind conținutul postării.

Observă reprezentantul pârâtului că, reclamantul a depus inițial un răspuns care a contestat autenticitatea solicitării, iar ulterior, la data de 15 aprilie 2025, în scrisoarea nr. 26-P, a recunoscut că a întocmit postarea, însă fără a argumenta necesitatea sau veridicitatea informațiilor difuzate, limitându-se la invocarea dreptului la libertatea de exprimare.

În urma examinării răspunsului, pârâtul angajator a constatat că reclamantul a încălcat disciplina muncii, deoarece afirmațiile publicate nu au corespuns realității: modificarea identității vizuale a Companiei a fost aplicată exclusiv pe postul „Moldova 1", nu pe întreaga instituție; serviciile de rebranding au fost achiziționate în conformitate cu legislația privind achizițiile publice, printr-o procedură transparentă, iar aprecierile

negative formulate fără competență tehnică sau fără identificarea sursei au avut un caracter deliberat defăimător.

În astfel de circumstanțe, angajatorul IP Compania „Teleradio-Moldova” art. 10 alin. (1) lit. d), 201, 206 alin. (1) lit. b), 207, 210, 211 din Codul Muncii, prin ordinul nr. 416-c din 14.05.2025, a dispus aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului Eugeniu Popovici, sub formă de mustrare, pentru încălcarea prevederilor specificate în art. 9 alin. (2) lit. a), d), din Codul Muncii, pct. 5 lit. a), g), i), j), k), din Codul de etică și integritate al salariaților IP Compania „Teleradio-Moldova” și pct. 3 lit. k), l), p) din CIM nr.38 din 04 iulie 2017 pct. 2.2.1, 2.2.2., 2.2.3., 2.2.4., 2.2.6., 2.2.12., 2.2.13, 2.2.14, din Fisa de post.

Astfel, menționează reprezentantul că procedura de aplicare a sancțiunii a respectat cerințele legale: reclamantului i s-a acordat termenul legal de 5 zile pentru a depune explicări, conform art. 208 alin. (1) din Codul muncii, iar decizia a fost luată în termen de o lună de la constatarea faptei, astfel încât invocarea încălcării art. 209 alin. (1) din același cod este neîntemeiată.

În ceea ce privește invocarea dreptului la libertatea de exprimare, prevăzut la art. 12 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, art. 32 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova și art. 2, art. 3 și art. 9 din Legea nr. 64/2010, pârâtul a subliniat că acest drept nu este absolut și poate fi limitat atunci când este exercitat în scopul răspândirii de informații false sau al denigrării unui angajator, în special în absența oricărui interes public legitim.

Astfel, dreptul la liberă exprimare nu poate acoperi abaterile disciplinare sau servici ca scuză pentru încălcarea obligațiilor de serviciu și a normelor de conduită profesională.

Cu privire la alegația de hărțuire și discriminare, pârâtul a reiterat că reclamantul nu a prezentat nicio dovadă care să confirme existența unui tratament diferit, a unui mediu ostil sau a unei conduite sistematice de intimidare, așa cum cere art. 8 alin. (1) din Codul muncii și art. 2, art. 7 și art. 19 din Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității.

În ceea ce privește cererea de reparare a prejudiciului moral, pârâtul a menționat că, instanța poate admite o astfel de cerere numai în prezența unor dovezi concrete privind caracterul și gravitatea suferințelor psihice, legătura de cauzalitate cu fapta ilicită și vinovăția angajatorului, elemente care nu au fost dovedite.

De asemenea prin referința depusă pârâtul a apreciat că, solicitările referitoare la cheltuielile de judecată sunt, de asemenea, neîntemeiate, deoarece reclamantul nu a prezentat nicio dovadă a cheltuielilor suportate, iar, potrivit art. 96 alin. (1) din Codul de procedură civilă, compensarea acestora este condiționată de caracterul lor real, necesar și rezonabil.

În baza celor expuse, pârâtul a solicitat instanței respingerea integrală a cererii de chemare în judecată ca fiind lipsită de temei în fapte și în drept.

În ședința de judecată reclamantul Popovici Eugeniu și *reprezentantul reclamantului Popvici Eugeniu, avocat Adrian Lungu au susținut cererea de chemare în judecată, pe motivele de fapt și de drept invocate, solicitând admiterea acesteia.*

În ședința de judecată reprezentantului pârâtului Instituția publică „Teleradio-Moldova”, Eugeniu Istratii, nu a recunoscut acțiunea, solicitând respingerea acesteia integral pe temeiurile invocate în referință.

Audiind poziția participanților la proces prezenți, studiind materialele dosarului, examinând înscrisurile anexate la cerere pentru dovedirea celor invocate și raportându-le la prevederile legale ce guvernează spețа, instanța de judecată consideră necesar de a admite acțiunea reieșind din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 118 alin. (1), (3) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanțele care au importanță pentru soluționarea justă a cauzei sunt determinate definitiv de instanța judecătorească pornind de la pretențiile și obiecțiile părților și ale altor participanți la proces, precum și de la normele de drept material și procedural ce urmează a fi aplicate.

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

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

În conformitate cu art. 131 alin. (1) din Codul de procedură civilă, explicațiile date de părți și intervenienți asupra circumstanțelor care le sînt cunoscute și care au importanță în proces urmează a fi verificate și evaluate deopotrivă cu celelalte probe. Explicațiile pot fi date oral sau în scris. Dacă partea audiată are mai mulți coparticipanți procesuali, instanța, în funcție de circumstanțele cauzei, determină necesitatea interogării tuturor coparticipanților sau numai a unora din ei.

În articolul 240 alin. (1), (3) Codul de procedură civilă se arată că, „La deliberarea hotărîrii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzei, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei și admisibilitatea acțiunii. Instanța judecătorească adoptă hotărîrea <u>în limitele pretențiilor înaintate de reclamant</u>.”

Conform art. 60 al. (4) CPC, instanța judecătorească <u>nu este în drept să modifice din oficiu temeiul sau obiectul acțiunii</u>.

În conformitate cu art. 166 alin. (1) din Codul de procedură civilă, <u>oricine pretinde un drept împotriva unei alte persoane</u> ori are un interes pentru constatarea existenței sau inexistenței unui drept trebuie să depună în instanța competentă o cerere de chemare în judecată.

În mod preliminar, instanța atestă că, prevederile art. art. 240 al. 3, 60 al. 4 și 166 al. 1 CPC, reflectă caracterul devolutiv (limitele de expunere) al unui proces civil, unde concluziile instanța trebuie să vizeze strict temeiurile invocate în acțiune, obiectul și părțile acestui proces.

În același context, principiul bunei-credințe are o implicație directă asupra încheierii, executării și încetării contractelor de muncă. Or, relațiile de muncă trebuie să se bazeze pe principiul consensualității și al bunei-credințe.

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

Din probele pertinente conform textelor de lege enunțate, administrate în speță, raportate la raportul juridic litigios dedus judecății, rezultă următoarea situație de fapt.

Astfel, din explicațiile participanților la proces, coroborate cu materialele cauzei civile, se confirmă că, conform contractului individual de muncă nr. 38 din 04.07.2017 (f.d.69-72), reclamantul Eugeniu Popovici (f.d.7) a fost angajat la IP Compania „Teleradio-Moldova” inițial în funcția de redactor în Departamentul „Telefilm-Chișinău”, iar ulterior, prin acordul suplimentar nr. 03 din 17.01.2022, funcția acestuia a fost modificată în regizor principal film în același departament, contractul fiind încheiat pe o perioadă nedeterminată. Totodată, reclamantul cumulează și funcția de cameraman în Departamentul „Telefilm”.

Reclamantul a indicat că, începând cu anul 2024 și mai ales pe parcursul anului 2025, actuala conducere a IP Compania „Teleradio-Moldova”, în special directorul general, a declanșat un comportament sistematic discriminatoriu și hărțuitor față de o parte dintre angajați, în special față de cei care își exprimă opinii critice cu privire la modul de gestionare a instituției. Acest comportament s-a manifestat inițial față de șefii săi nemijlociți, SURDU Mircea și MELNIC Leonid, iar ulterior s-a extins și asupra altor membri ai Departamentului „Telefilm-Chișinău”, inclusiv asupra reclamantului.

Astfel, la data de 13.05.2025, reclamantul a participat în calitate de martor în ședința de judecată pe cauza MELNIC Leonid împotriva IP Compania „Teleradio-Moldova”, privind obligarea acordării bonusului anual de fidelitate și repararea prejudiciului moral. În ziua imediat următoare, la 14.05.2025, directorul general a emis ordinul nr. 416-c (f.d.9-14) prin care s-a aplicat reclamantului sancțiunea disciplinară constând în mustrare aspră, invocând ca temei o postare publicată de reclamant pe pagina personală de Facebook la data de 17.03.2025 (f.d.22-29).

Reclamantul a contestat ordinul nr. 416-c din 14.05.2025, considerându-l ilegal și neîntemeiat, motiv pentru care a înaintat prezenta acțiune în instanța de judecată, solicitând anularea ordinului de sancționare, obligarea pârâtei la plata a trei salarii medii lunare cu titlu de prejudiciu moral, precum și obligarea la plata cheltuielilor de judecată.

Instanța de judecată, analizând pretențiile reclamantului în raport cu ordinul contestat și cu ansamblul probelor administrate în cauză, reține că, în vederea soluționării corecte a litigiului, urmează să stabilească situația de fapt pe baza mijloacelor de probă administrate, reținând doar împrejurările demonstrate în mod indubitabil, fără a se limita la calificarea juridică oferită de părți, ci aplicând normele de drept incidente situației de fapt astfel constatate.

În acest scop, instanța va proceda la o examinare sistematică și riguroasă a tuturor argumentelor invocate de reclamant în cerere dar și în ședința de judecată, cît și argumentarea părții pârâte în contradictoriu, contracarându-le punctual prin raportare la probele administrate și la normele legale aplicabile, respectând principiul contradictorialității și al dreptului la apărare, precum și exigențele de proporționalitate și legalitate impuse de legislația muncii și de standardele Convenției Europene a Drepturilor Omului.

Cerința cu privire la anularea ordinului I.P. Compania „Teleradio-Moldova" nr. 416-c din 14 mai 2025 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare mustrare aspră" în privința salariatului Popovici Eugeniu, regizor principal film, Departamentul „Telefilm-Chișinău", emis de directorul general al Instituției Publice Compania „Teleradio-Moldova", Țurcanu Vladimir.

Instanța de judecată reține că reclamantul Popovici Eugeniu este salariat al Instituției Publice Compania „Teleradio-Moldova" cu o vechime neîntreruptă de peste șaisprezece ani, începând cu anul 2009, perioadă în care a ocupat succesiv mai multe funcții creative și tehnice de înaltă calificare. În prezent, în temeiul contractului individual de muncă nr. 38 din 04.07.2017, modificat prin acordul suplimentar nr. 03 din 17.01.2022, reclamantul deține funcția de regizor principal film în Departamentul „Telefilm-Chișinău", cumulând totodată atribuțiile de cameraman.

Urmează a fi denotat că pe întreaga sa carieră profesională în cadrul furnizorului public național de servicii media, reclamantul a demonstrat un nivel excepțional de performanță și loialitate instituțională, fapt certificat în mod obiectiv prin acordarea sistematică a bonusului de fidelitate prevăzut de Regulamentul intern de salarizare, prin obținerea calificativului „foarte bine" la ultimele evaluări periodice ale performanțelor profesionale și, mai ales, prin recunoașterea publică națională și internațională a activității sale creatoare. Printre distincțiile obținute se regăsesc titlul de Laureat al Premiului Național 2023, Premiul Cel Mai Bun Regizor la Gala Cineaștilor din Republica Moldova, nominalizări și premii la festivaluri internaționale de prestigiu de la Tbilisi, Baku, Bratislava și Los Angeles, distincții care au contribuit în mod direct la afirmarea și consolidarea imaginii pozitive a Instituției Publice Compania „Teleradio-Moldova" pe plan intern și extern.

Reiterând argumentele expuse anterior, reclamantul și-a formulat pretențiile din cerere cu privire la anularea ordinului I.P. Compania „Teleradio-Moldova" de sancționarea disciplinară nr. 416-c din 14.05.2025, invocând că cu ordinul respectiv nu este de acord, îl consideră ilegal și neîntemeiat, or, simpla trimitere la prevederile Codului muncii, Codului de etică și integritate al salariaților I.P. Compania „Teleradio-Moldova", contractului individual de muncă și fișei de post în ordinul contestat, fără

indicarea și individualizarea pretinsei fapte ce ar constitui încălcare disciplinară denotă formalism.

Din înscrisurile dosarului se atestă cert că, la 14.05.2025, I.P. Compania „Teleradio-Moldova”, a emis ordinul nr. 416-c, prin care reclamantului i s-a aplicat sancțiune disciplinară sub formă de mustrare aspră, conform art. 206 alin. (1) lit. c) din Codul muncii (f.d.9-14).

În motivarea ordinului respectiv s-a indicat că, la 17.03.2025, ora 11:42, pe pagina de Facebook a reclamantului a fost publicată o postare în care sunt relatate circumstanțe despre I.P. Compania „Teleradio-Moldova”, și care nu ar corespunde realității, ar defăima instituția și diminuează credibilitatea publicului față de furnizorul public de servicii media, având următorul conținut*: „De curând, Compania Teleradio Moldova a anunțat un nou „rebranding”. Noile logo-uri apar la doar 2 ani de la ultimul „rebranding”. Această conducere a creat mai multe logo-uri decât emisiuni noi. De aici apare întrebarea rezonabilă: cât de necesar era să se schimbe, la nici 2 ani, identitatea vizuală a companiei? Am întrebat un specialist despre noile logo-uri și am aflat că avem un soi de draft: „încă nu e un produs final ce mi-ai trimis. E o etapă de primă mână, de căutare a unor soluții...”. Pe lângă faptul că avem o versiune foarte raw de logo,* expertul mai zice *că „există greșeli flagrante de începător la morfologia formelor, legate de spațiere, curbe, unghiuri etc.”. Ar fi util să aflăm care au fost costurile pentru acest pachet grafic, pentru că prin târg circulă vorba că ar fi costat între 50000 și 70000 de euro (970000 și 1360000 lei). Sunt doar vorbe, pentru că nu a existat un concurs public pentru contractarea acestui serviciu. Ar mai fi și alte întrebări... UPD: LA câteva ore de la publicarea postării, 17 Mar. 2025 / 13:53, apare știre pe site-ul www.trm.md informații despre cheltuieli. 575 751 lei”.*

Pârâtul reținând că afirmațiile din postare sunt ”pur declarative”, ”nu corespund realității” și au ”caracter tendențios”, pentru a denigra imaginea I.P. Compania „Teleradio-Moldova”, spre exemplu: „Noile logo-uri apar la doar 2 ani de la ultimul „rebranding”...”; avem un soi de draft: „încă nu e un produs final ce mi-ai trimis. E o etapă de primă mână, de căutare a unor soluții...”. Pe lângă faptul că avem o versiune foarte raw de logo, expertul mai zice că „există greșeli flagrante de începător la morfologia formelor, legate de spațiere, curbe, unghiuri etc.”; prin târg circulă vorba că ar fi costat între 50000 și 70000 de euro (970000 și 1360000 lei); nu a existat un concurs public pentru contractarea acestui serviciu”, a apreciat că postările din numele reclamantului Eugeniu Popovici și comentarii la publicare nu corespund realității și defăimează I.P. Compania „Teleradio-Moldova”.

Având în vedere caracterul afirmațiilor publicate pe pagina de Facebook a reclamantului Popovici Eugeniu, la data de 26.03.2025, prin scrisoarea nr. 02-18/218 din 26.03.2025 angajatorul i-a solicitat salariatului să șteargă postarea respectivă (f.d.19).

Faptul recepționării de către reclamant a solicitării respective se confirmă prin semnătura acestuia aplicată pe solicitarea respectivă (f.d.20).

Totodată, conform solicitării nr. 02-18/219 din 26.03.2025 (f.d.21), în temeiul prevederilor art. 208 din Codul Muncii al Republicii Moldova, angajatorul a solicitat explicații scrise de la salariatul reclamant Eugeniu Popovici.

La data de 02.04.2025, reclamantul a depus scrisoarea cu numărul de intrare 22-P din 02.04.2025, prin care a invocat aspecte cu referire la persoana împuternicită de a semna solicitarea nr. 02-18/219 din 26.03.2025 (f.d.30).

Deoarece reclamantul a ignorat scrisoarea angajatorului nr. 02-18/218 din 26.03.2025 prin care pârâtul i-a cerut să șteargă postarea, prin scrisoarea nr. 02-18/248 din 08.04.2025 (f.d.31) angajatorul i-a cerut repetat reclamantului să șteargă postarea din 17 martie 2025, ora 11:42.

De asemenea, deoarece salariatul Eugeniu Popovici nu a oferit explicații pe marginea circumstanțelor examinate de angajator, prin solicitarea nr. 02-18/249 din 08.04.2025 (f.d.33), angajatorul a cerut repetat explicații scrise privind postarea publicată pe pagina de Facebook la data de 17 martie 2025, ora 11:42, și la comentariile aferente acesteia.

La data de 15.04.2025, reclamantul Popovici Eugeniu a depus scrisoarea cu numărul de intrare 26-P din 15.04.2025 (f.d.34-35), prin care a invocat aspecte privind autenticitatea adresării inițiale și dreptul la libertatea de exprimare, conform Articolului 12 al Declarației Universale a Drepturilor Omului, Articolului 32 alin. (1) din Constituția RM, Articolului 2 și 3 din Legea nr.64/2010 cu privire la libertatea de exprimare și Articolului 9 din aceeași lege.

Prin Explicația depusă la 15.04.2025, salariatul Eugeniu Popovici a recunoscut că el a postat informația pe pagina de Facebook la 17 martie 2025, ora 11:42, motivând aceste acțiuni prin prisma reglementărilor cu privire la libertatea de exprimare.

Astfel, în rezultatul examinării explicației depuse la 15.04.2025 angajatorul a constatat că salariatul Eugeniu Popovici a încălcat disciplina muncii și a emis ordinul nr. 416-c din 14 mai 2025 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare mustrare în privința salariatului Popovici Eugeniu, Regizor principal film, Departamentul „Telefilm-Chișinău”, emis de Directorul general al Instituției Publice Compania „Teleradio-Moldova”, Țurcanu Vladimir.

În susținerea ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare față de reclamant s-au invocat prevederile art. 9 alin. (2) lit. a), d) din Codul muncii, art. 10 alin. (1) lit. d), art. 201, art. 206 alin. (1) lit. b), art. 207, art. 210, art. 211; pct. 5 lit. a), g), i), j), k) din Codul de etică și integritate al salariaților I.P. Compania „Teleradio-Moldova”; pct. 3 lit. k), l), p) din contractul individual de muncă nr. 38 din 04.07.2017; pct. 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.6, 2.2.12, 2.2.14 din fișa de post.

Instanța de judecată reține că conform prevederilor art. 9 alin. (2) lit. a), d) din Codul muncii, salariatul este obligat să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă și să respecte disciplina muncii.

Prin pct. 3 lit. k), l), p) din contractul individual de muncă, s-au stabilit obligațiile funcționale ale salariatului prevăzute de fișa de post a salariatului, la lit. k) să exercite cu maxim efort obligațiile funcționale, folosind în mod rațional timpul de muncă; l) să respecte cu strictețe ordinea și disciplina ia locul de muncă conform legislației în vigoare, precum și regulile de ordine interioară aprobate în mod corespunzător de către Angajator; p) să-și concentreze toate forțele și cunoștințele ia prosperarea Companiei „ Teleradio-Moldova" și afirmarea imaginei ei pozitive.

Potrivit pct. 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.6, 2.2.12, 2.2.14 din fișa de post, salariatul are obligația să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă, să respecte disciplina muncii, să folosească în mod rațional timpul de muncă în regim flexibil, să respecte normele deontologice profesionale, să manifeste bună credință și loialitate față de I.P. Compania „Teleradio-Moldova".

Conform pct. 5 lit. a), g), i), j), k) din Codul de etică și integritate al salariaților I.P. Compania „Teleradio-Moldova", salariatul companiei este obligat să a) să respecte prevederile legale, dispozițiile interne, precum și normele profesionale specifice activităților desfășurate; g) să se abțină de la răspândirea informațiilor false în legătura cu activitatea Companiei și salariaților acesteia în fața publicului, inclusiv, prin intermediul mijloacelor mass-media, platformelor on-iine și rețelelor de socializare; j) să apere loial prestigiul Companiei de la orice act și/sau fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale instituției; k) să asigure informarea activă, corectă, obiectivă a cetățenilor asupra chestiunilor de interes public.

În ședința de judecată, reprezentantul părții-pârâte a susținut că sancționarea disciplinară a reclamantului, prin ordinul nr. 416-c din 14.05.2025, se datorează faptului că ultimul a publicat pe pagina personală de Facebook informații false și defăimătoare la adresa Companiei I.P. Compania „Teleradio-Moldova", încălcând obligațiile de muncă, și că afirmațiile nu corespund realității, fiind efectuate cu scopul de a defăima imaginea I.P. Compania „Teleradio-Moldova", de a diminua credibilitatea publicului față de aceasta.

În ședința de judecată, reclamantul a susținut că postarea reprezintă o exprimare a opiniei personale, protejată de libertatea de exprimare, că nu a răspândit falsuri sau informații defăimătoare, că sancțiunea a fost aplicată cu încălcarea termenului de o lună de la constatarea abaterii prevăzut de art. 209 alin. (1) din Codul muncii (postarea fiind din 17.03.2025, notificarea din 26.03.2025, iar ordinul din 14.05.2025, imediat după depunerea mărturiei ca martor pe 13.05.2025 într-un alt proces împotriva Companiei inițiat de MELNIC Leonid privind acordarea bonusului de fidelitate), că ordinul confundă Compania cu conducerea acesteia, că nu a fost oferită posibilitatea deplină de apărare, ignorându-se răspunsurile sale, că funcția sa presupune gândire independentă, și că tratamentul este discriminatoriu comparativ cu alți angajați care au comentat postarea fără a fi sancționați, fiind în toată activitatea sa stimulat cu premii, mențiuni, diplome, distincții naționale (Laureat al Premiului Național 2023) și internaționale (nominalizări la gale din Tbilisi, Baku, Bratislava, Los Angeles etc.), beneficiind sistematic de bonus de fidelitate, cu calificativ foarte bine la evaluări, și că comportamentul discriminatoriu și hărțuitor al administrației a început față de șefii săi SURDU Mircea și MELNIC Leonid, extinzându-se la echipă, inclusiv la el, din cauza opiniilor privind vectorul de dezvoltare a Companiei.

Conform art. 201 din Codul 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 și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

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

Potrivit art.208 alin. (1), (2) din Codul muncii, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. 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.

Drept urmare, pornind de la reglementările legale pre-citate, instanța de judecată denotă următoarea situație de fapt.

Potrivit pct. 2.5.2 din fișa de post a reclamantului (f.d.17), regimul de muncă a ultimului este flexibil, cu respectarea normei lunare de ore de muncă, iar postarea a fost făcută pe pagina personală de Facebook, în contextul în care, potrivit jurisprudenței CEDO, apelurile telefonice din locațiile de birouri, mesajele electronice trimise de la locul de muncă, precum și informațiile provenite din monitorizarea utilizării personale a internetului sunt „prima facie” acoperite de noțiunile „viață privată” și „corespondență”.

De asemenea, urmează a fi menționat că, ordinul contestat nu face deosebire între I.P. Compania „Teleradio-Moldova” și conducerea acesteia, iar reclamantul este salariat al I.P. Compania „Teleradio-Moldova” și nu al persoanelor fizice din conducere.

Contractul individual de muncă (nr. 38 din 04.07.2017, modificat prin acord suplimentar nr. 03 din 17.01.2022) confirmă acest lucru.

Astfel, în acest sens, instanța de judecată explică că distincția între entitatea juridică (Companie) și conducerea acesteia este esențială deoarece ordinul de sancțiune tratează criticile la adresa conducerii (persoane fizice, cum ar fi directorul general) ca și cum ar fi atacuri asupra Companiei în sine (o instituție publică, entitate juridică). Acest lucru urmează a fi considerat o eroare legală, deoarece Compania TRM este o instituție publică (I.P. – Instituție Publică), reprezentată legal prin conducere, dar nu identică cu aceasta.

Conducerea acționează ca exteriorizare a voinței Companiei (conform contractului individual de muncă), dar nu este echivalentă cu entitatea.

Prin urmare, critica reclamantului (postarea din 17.03.2025) viza acțiunile conducerii (ex.: costuri nejustificate pentru rebranding, lipsa transparenței), nu Compania ca atare.

În aceste circumstanțe instanța de judecată apreciază că sancțiunea încalcă libertatea de exprimare, protejată de Articolul 32 alin. (1) din Constituția RM, care garantează libertatea gândirii, opiniei și exprimării. De asemenea, este protejată de Legea nr. 64/2010 privind libertatea de exprimare, art. 9, care permite critica statului, autorităților publice și persoanelor cu funcții publice, fără a constitui defăimare dacă

vizează transparența și responsabilitatea. În plus, Articolul 10 din CEDO și Articolul 12 din Declarația Universală a Drepturilor Omului protejează exprimarea ideilor, chiar dacă acestea ofensează, șochează sau deranjează.

În acest context urmează a fi notat că, critica la adresa conducerii nu încalcă loialitatea față de Companie, ci este o formă de gândire independentă (prevăzută în fișa de post, pct. 2.5.2).

Contextul biografic și profesional al reclamantului oferă detalii suplimentare. Reclamantul activează din 2009, cu funcții multiple (regizor principal din 2022, cameraman), premii naționale (Laureat al Premiului Național 2023) și internaționale (nominalizări la gale din Tbilisi, Baku, Bratislava, Los Angeles), bonus de fidelitate sistematic, calificativ foarte bine la evaluări, respect pentru disciplină și focus pe prosperarea Companiei.

Semnificația acestor elemente demonstrează loialitatea și contribuția sa pozitivă la Companie, contrazicând acuzațiile de defăimare. Ele susțin că sancțiunea este disproporționată (aplicată imediat după ce a depus mărturie ca martor împotriva Companiei într-un alt proces, la 13.05.2025) întărind ideea că sancțiunea încalcă art. 209 din Codul Muncii (termen de o lună pentru aplicare) și art. 208 (dreptul la apărare, ignorat prin neconsiderarea răspunsurilor sale).

Instanța de judecată observă că la 13.05.2025, reclamantul Popovici Eugeniu a participat ca martor în ședința de judecată pe cauza MELNIC Leonid împotriva I.P. Compania „Teleradio-Moldova" privind acordarea bonusului de fidelitate, compensarea pierderilor și repararea prejudiciului moral, iar sancțiunea a fost aplicată a doua zi, cu încălcarea termenului de o lună de la constatarea abaterii (art. 209 alin. (1) Codul muncii).

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

În speță, după cum se atestă din conținutul ordinului nr. 416-c din 14.05.2025, privind sancționarea disciplinară a reclamantului, postarea a fost publicată pe 17.03.2025, notificarea privind dezmințirea informației a fost întocmită la 26.03.2025 (f.d.19), solicitarea de explicații înmânată la 28.03.2025, iar ordinul emis la 14.05.2025, depășind termenul legal de o lună de la constatare.

Partea-pârâtă în ordinul de sancționare invocă faptul că reclamantul a încălcat prevederile pct. 5 lit. a), g), i), j), k) din Codul de etică și integritate al salariaților I.P. Compania „Teleradio-Moldova" potrivit cărora salariatul companiei este obligat să respecte prevederile legale, dispozițiile interne, precum și normele profesionale specifice activității desfășurate; să nu răspândească falsuri și/sau informații defăimătoare în legătură cu activitatea Companiei și nici a salariaților acesteia, încălcând un șir de articole și puncte din fișa de post, regulamente etc.

Față de acest aspect, instanța reține că, potrivit art. 10 lit. a) din Codul muncii, angajatorul la rândul său, la fel, are obligația să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective.

Prin urmare, instanța relevă că reclamantul Popovici Eugeniu neîntemeiat a fost sancționat disciplinar și astfel, urmează a fi anulat ordinul de sancționare nr. 416-c din 14.05.2025, or, la caz, nu a fost respectată procedura de aplicare a sancțiunii în termenul prevăzut de art. 209 alin. (1) din Codul muncii, iar ordinul nu conține o motivare corespunzătoare a procesului de constatare a faptei, stabilirea dacă fapta constituie încălcare a obligațiilor de muncă, precum și o individualizare a sancțiunii în coraport cu fapta, ignorându-se răspunsurile reclamantului la solicitări.

De alt fel, reclamantul fiind în imposibilitate deplină de a-și exercita dreptul la apărare, așa după cum stabilește art. 208 din Codul muncii, și conținutul postării reprezentând o critică protejată de libertatea de exprimare conform Articolului 12 al Declarației Universale a Drepturilor Omului, Articolului 8 din CEDO, Articolului 32 alin. (1) din Constituția RM, Articolelor 2, 3 și 9 din Legea nr.64/2010 cu privire la libertatea de exprimare, inclusiv dreptul de a critica autoritățile publice și persoanele care exercită funcții publice, fără a constitui defăimare a I.P. Compania „Teleradio-Moldova" ca entitate juridică, ci o opinie privind acțiunile conducerii.

Conform art. 9 alin. (1) lit. l) din Codul muncii, salariatul are dreptul la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime.

Instanța de judecată, mai menționează că pentru aplicarea unei sancțiuni disciplinare, angajatorul urmează să constate întrunirea cumulativă a următoarelor condiții: fapta ilicită manifestată în acțiunea/inacțiunea de încălcare a disciplinei muncii (obligațiile stabilite de legislația muncii, contractul colectiv sau individual de muncă etc.); urmarea prejudiciabilă, adică prejudiciul material care a fost cauzat întreprinderii; legătura cauzală dintre faptă și urmare; vinovăția (sub formă de intenție sau imprudență).

Prin prisma celor constatate, instanța notează că angajatorul nu a stabilit obligația care nu a executat-o reclamantul, precum și nu a specificat unde este prevăzută expres această obligație legală în contextul în care lipsește respectarea termenului de aplicare a sancțiunii și a dreptului la apărare.

De asemenea, angajatorul nu a indicat în ce constă urmarea prejudiciabilă și prejudiciul concret cauzat, iar vinovăția nu există, întrucât nu s-a constatat de către angajator intenția sau imprudența în comiterea pretinsei abateri disciplinare, postarea fiind o opinie protejată de libertatea de exprimare și neconstituind defăimare.

Deci, din considerentele expuse, instanța de judecată concluzionează că ordinul de sancționare a reclamantului, cu „mustrare aspră", nr. 416-c din 14.05.2025, urmează a fi anulat ca neîntemeiat și lipsit de suport legal.

De asemenea în contextul cauzei urmează a fi menționată Decizia Consiliului Audiovizualului nr. 72 din 16 aprilie 2025 (f.d.165-167) care a constatat că Instituția Publică Compania „Teleradio-Moldova" a încălcat art. 84 alin. (5) lit. f) din Codul serviciilor media audiovizuale nr. 174/2018, prin utilizarea elementelor grafice de identificare fără acordul Consiliului Audiovizualului.

În acest context urmează a fi explicat că art. 84 alin. (5) lit. f) din Codul serviciilor media audiovizuale nr. 174/2018 stabilește obligațiile furnizorilor de servicii media

audiovizuale privind modificarea elementelor de identificare ale serviciilor media audiovizuale.

În mod specific, alin. (5) lit. f) prevede că „Furnizorii de servicii media audiovizuale sunt obligați să solicite acordul Consiliului Audiovizualului înainte de a modifica elementele grafice de identificare ale serviciilor media audiovizuale (de exemplu, logo-uri, denumiri, elemente de brand).”

În cauză, Instituția Publică Compania „Teleradio-Moldova” a încălcat această prevedere prin utilizarea elementelor grafice de identificare fără a obține acordul prealabil al Consiliului Audiovizualului. Această încălcare a fost sancționată cu amendă de 5.000 lei pentru fiecare serviciu media audiovizual afectat (Moldova 1, Moldova 2, Radio Moldova, Radio Moldova Tineret, Radio Moldova Muzical).

Astfel, Instanța de judecată consideră că această situație a contribuit la crearea unui mediu ostil în cadrul instituției, ceea ce a influențat decizia de sancționare a reclamantului Popovici Eugeniu.

Odată constatat caracterul ilegal și neîntemeiat al ordinului nr. 416-c din 14.05.2025 și dispusă anularea acestuia, instanța de judecată reține că aplicarea unei sancțiuni disciplinare nelegitime constituie, în sine, o faptă ilicită ce generează răspunderea civilă delictuală a angajatorului pentru prejudiciul moral cauzat salariatului, în sensul art. 90 alin. (1) și (3) din Codul muncii coroborat cu art. 2036–2037 din Codul civil.

Instanța constată că măsura disciplinară contestată a produs reclamantului suferințe psihice și morale certe, concretizate în afectarea demnității profesionale, sentimentul profund de injustiție și frustrare, precum și starea de incertitudine cu privire la stabilitatea raportului de muncă. Aceste suferințe au fost amplificate de circumstanțele deosebite în care a fost emis ordinul: 1. Aplicarea sancțiunii la doar o zi după ce reclamantul a depus mărturie, în calitate de martor, în dosarul intentat de fostul său șef ierarhic Melnic Leonid împotriva aceluiași angajator (f.d. 8); 2. Depășirea termenului imperativ de o lună prevăzut de art. 209 alin. (1) din Codul muncii; 3. Ignorarea explicațiilor repetate ale reclamantului și a dreptului său efectiv la apărare.

Astfel, suferințele morale sunt cu atât mai intense cu cât reclamantul este un salariat cu o vechime de peste 16 ani, cu un parcurs profesional ireproșabil, distins cu Premiul Național 2023, Premiul Cel Mai Bun Regizor la Gala Cineaștilor, numeroase premii și nominalizări internaționale, beneficiar constant al bonusului de fidelitate și posesor al calificativului „foarte bine” la ultimele evaluări periodice (f.d. 38-46).

Aplicarea unei mustrări aspre în astfel de condiții a constituit o atingere gravă la reputația și prestigiul profesional al unui angajat recunoscut pentru contribuția sa excepțională la imaginea instituției.

Potrivit art. 90 alin. (3) din Codul muncii, repararea prejudiciului moral nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului, iar instanța determină cuantumul ținând cont de gravitatea acțiunilor angajatorului.

Instanța de judecată reține că salariul mediu lunar al reclamantului este de 28.600 lei (18.150 lei – regizor principal film + 10.450 lei – cumul cameraman).

În temeiul art. 2037 alin. (1) din Codul civil și al jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului privind satisfacția echitabilă în caz de încălcare a libertății de exprimare și a dreptului la un proces echitabil în raporturile de muncă, instanța a avut în vedere gravitatea încălcărilor procedurale și de fond comise de angajator, suferințele psihice și afectarea imaginii profesionale a unui salariat cu contribuție recunoscută la nivel național și internațional, necesitatea asigurării unei reparații efective și proporționale.

Deși reclamantul a solicitat echivalentul a 3 salarii medii lunare (85800 lei), instanța, apreciind ansamblul circumstanțelor cauzei și ținând cont de principiul echității, consideră că o satisfacție echitabilă și suficientă pentru prejudiciul moral suferit este reprezentată de suma de 20000 lei (douăzeci mii lei).

Această sumă depășește cuantumul minim legal prevăzut de art. 90 alin. (3) din Codul muncii, reflectă gravitatea faptei ilicite săvârșite de angajator și asigură o reparație efectivă a suferințelor morale ale reclamantului, fără a fi excesivă în raport cu posibilitățile financiare ale unei instituții publice.

Potrivit art. 2036 și art. 2037 din Codul civil, instanța poate obliga la repararea prejudiciului moral atunci când acesta este cauzat prin fapte care atentează la drepturile personale nepatrimoniale, iar art. 329 alin. (1) din Codul muncii prevede că angajatorul este obligat să repare prejudiciul moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, dacă există vinovăția acestuia.

Având în vedere că sancțiunea a fost aplicată în mod nelegal, vinovăția angajatorului este prezentă, iar suma de 20000 lei (douăzeci mii lei) reprezintă o despăgubire echitabilă, proporțională și disuasivă, în concordanță cu jurisprudența națională și cu cerințele art. 41 din Constituția RM și art. 13 din Convenția EDO.

În consecință, instanța de judecată va admite parțial pretenția și va obliga pârâta IP Compania „Teleradio-Moldova" la plata în beneficiul reclamantului Popovici Eugeniu a sumei de 20000 lei (douăzeci mii lei) cu titlu de despăgubiri pentru prejudiciul moral cauzat prin aplicarea nelegală a sancțiunii disciplinare.

Suplimentar, potrivit art. 82 Codul de procedură civilă, *cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru și cheltuielile de judecare a cauzei.*

În acest sens, instanța consideră oportun de a relata prevederile art. 94 alin. (1) Codul de procedură civilă, care reglementează că *instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pîrîtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.*

În prezenta cauză, reclamantul la depunerea cererii de chemare în judecată a achita taxa de timbru în suma de 200 lei din care considerente această sumă urmează a fi adjudecată din contul pârâtului care a pierdut procesul.

Conform dispozițiilor art. 96 Codul de procedură civilă, *(1) Instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile. (1^1) Cheltuielile menționate la alin. (1) se compensează*

părții care a avut cîștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Pentru determinarea cuantumului compensației acordate, instanța de judecată, pentru a face o apreciere corectă, va mai ține cont de: complexitatea cauzei; noutatea și dificultatea întrebărilor juridice ridicate de speță; aportul avocatului la soluționarea cauzei; timpul și munca depusă de avocat; aptitudinile speciale necesare pentru a acorda asistența (cunoștințe tehnice speciale, cunoașterea profundă a unor reglementări de profil, cunoașterea limbilor străine, a altor procedee de comunicare cu clienți specifici etc.); faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă îi limitează capacitatea de a lucra în alte dosare; rezultatul obținut; restricțiile de timp impuse de client și de circumstanțele cauzei; natura și durata relației dintre avocat și client; experiența, reputația și abilitatea avocatului; justificarea și ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză; suma despăgubirilor pretinse/obținute în cauză; alți factori, la discreția instanței.

Ținând cont de criteriile legale privind acordarea cheltuielilor de asistență juridică, instanța va dispune încasarea din contul pârâtului, în beneficiul reclamantului, suma de 9000 lei (nouă mii lei), cu titlu de cheltuieli de asistență juridică. Cuantumul acestei sume este apreciat de instanță ca fiind real, necesar și rezonabil, fiind dovedit prin bonul de plată seria GL nr. 445626 din 24.09.2025 (f.d.174). La determinarea cuantumului cheltuielilor de asistență juridică adjudecat reclamantului, instanța a luat în considerație complexitatea cauzei, numărul ședințelor de judecată, timpul necesar pentru întocmirea cererii de chemare în judecată și prezența avocatului la ședințele de judecată.

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 :

Se admite parțial cererea de chemare în judecată înaintată de Popovici Eugeniu către Instituția Publică Compania ”Teleradio-Moldova” privind anularea ordinului, recuperarea prejudiciului și a cheltuielilor de judecată.

Se anulează ca fiind ilegal ordinul nr. 416-c din 14 mai 2025 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare mustrare în privința salariatului Popovici Eugeniu, Regizor principal film, Departamentul „Telefilm-Chișinău”, emis de Directorul general al Instituției Publice Compania „Teleradio-Moldova”, Țurcanu Vladimir.

Se încasează de la Instituția Publică Compania ”Teleradio-Moldova”, IDNO: 1004600050558, în beneficiul lui Popovici Eugeniu, a.n. *****, suma în mărime de 20000 lei (douăzeci mii lei) cu titlu de prejudiciu moral, cheltuielile de judecată privind asistența juridică în mărime de 9000 lei (nouă mii lei), suma de 200 lei (două sute lei) cu titlu de taxă de timbru.

În rest, cererea de chemare în judecată înaintată de Popovici Eugeniu către Instituția publică Compania ”Teleradio-Moldova” privind recuperarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată în mărime ce depășește cuantumul acordat reclamantului în prezentul proces, se respinge ca fiind neîntemeiată.

Se explică dreptul părților şi participanților la proces de a solicita hotărârea redactată în cadrul termenului de decădere de 30 de zile.

Hotărârea poate fi contestată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 de zile de la pronunțarea dispozitivului prin intermediul Judecătoriei Chișinău (sediul Centru).

Președintele ședinței,

Judecător Victor Sandu