Dosarul nr.2-19503/23
2-23137256-12-2-25092023

H O T Ă R Î R E
În numele Legii

24 iunie 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău, sediul Centru
în componenţă:

Președintele ședinței, judecătorul Holban Vladislav
Grefier Lisu Serghei

examinând în şedinţă publică, pricina civilă la cererea de chemare depusă de Denis Bunduchi împotriva lui „Termoelectrica" SA cu privire la anularea ordinului de aplicarea a sancţiunii disciplinare şi repararea prejudiciului.

C O N S T A T Ă:

La 22 septembrie 2023, **Denis Bunduchi a depus cerere de chemare în judecată** împotriva S.A. „Termoelectrica", prin care a solicitat:

- admiterea cererii de chemare în judecată și anularea pct. 1 și pct. 6 din Ordinul nr. ***** din 24 iunie 2023, emis de directorul general interimar al S.A. „Termoelectrica";
- încasarea din contul S.A. „Termoelectrica", în beneficiul reclamantului a cheltuielilor de judecată care vor fi suportate în cadrul procesului.

În motivarea cererii, Denis Bunduchi a indicat că la 24 iunie 2023, de către „Termoelectrica" S.A. a fost emis Ordinul nr.***** cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare cu dispunerea întreprinderii unor măsuri și acțiuni prin care în conformitate cu pct.l a fost aplicată sancțiunea disciplinară față de subsemnatul Denis Bunduchi, angajat în funcție de Director comercial adjunct, sub formă de mustrare. Consideră că aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare prin Ordinul nr.***** din 24 iunie 2023 a fost aplicată contrar prevederilor actelor normative interne ale entității și cu grave încălcări ale prevederilor actelor normative naționale, atât pe aspect procedural cât și în aspect material.

Astfel, ca temei a aplicării sancțiunii disciplinare mustrare, au servit concluziile anchetelor de serviciu din 07 iunie 2023 (efectuate în baza Ordinului nr.***** din 25 mai 2023) și din 14 iunie 2023 (efectuate în baza Ordinului nr.***** din 30 mai 2023), temei de inițiere a anchetelor de serviciu fiind notele de serviciu ale Serviciului Juridic nr. 1654 din 23 mai 2023 și respectiv nr. ***** din 29 mai 2023.

Reclamantul notează că ancheta de serviciu a fost afectată de încălcări procedurale încă de la etapa formării comisiilor de anchetă, întrucât în componența acestora au fost incluse persoane aflate în conflict de interese, contrar Regulamentului intern RS-13 (aprobat prin Ordinul nr. *****).

Acest aspect a fost semnalat angajatorului printr-o cerere prealabilă comună (nr. *****), în care s-au evidențiat conflictele de interese. Conform punctului 6.2.2 din Regulament, membrii comisiei trebuie să fie obiectivi, profesioniști și recunoscuți în colectiv. Cu toate acestea, prin Ordinul emis, a fost numit în comisie Denis Oboznîi (Șef adjunct Serviciu Juridic) ca Președinte, ceea ce ridică semne de întrebare privind respectarea imparțialității.

Denis Bunduchi, în motivare mai subliliază că Denis Oboznîi nu îndeplinește criteriile prevăzute la punctul 6.2.2 din Regulamentul RS-13 privind organizarea și desfășurarea anchetei de serviciu, deoarece nu poate fi considerat o persoană obiectivă, aflându-se în conflict deschis cu reprezentanții subdiviziunilor comerciale vizate în anchetă și adoptând poziții subiective în multiple probleme curente, aspect demonstrat prin note de serviciu inconsistente. De asemenea, nu are profesionalismul și experiența necesare în domeniul specific investigației, neavând cunoștințe relevante despre activitatea de secretariat, înregistrarea documentelor sau legislația furnizării energiei termice. În plus, nu se bucură de autoritate în colectiv, având un „anti-rating" în cadrul întreprinderii, fapt ce poate fi confirmat printr-un sondaj în rândul angajaților.

Denis Oboznîi și Șeful Serviciului Juridic, Aleco Vicol, se află în conflict de interese deschis cu persoanele supuse anchetei de serviciu, contrar prevederilor punctului 6.2.5.2 din Regulamentul RS-13. Acest fapt a fost semnalat prin cererea prealabilă colectivă nr. ***** și este confirmat de preambulul Ordinelor nr. *****/25.05.2023 și nr. *****/30.05.2023, precum și de notele de serviciu nr. ***** și nr. *****/29.05.2023, elaborate la indicația lui Aleco Vicol și semnate de acesta împreună cu Aliona Parsian, care ulterior a fost inclusă în comisiile de anchetă.

Consecutivitatea acțiunilor demonstrează că ancheta a fost influențată încă de la inițiere, întrucât Aleco Vicol, fiind în conflict de interese, a solicitat ancheta, iar ulterior a fost numit în comisie Denis Oboznîi, un subordonat loial. De asemenea, Aliona Parsian, fiind autoarea notelor de serviciu și subordonată direct persoanelor în conflict de interese, nu putea participa la anchetă, întrucât deciziile sale erau influențate de superiorii săi.

Ordinele de inițiere a anchetelor nu respectă punctul 6.4.3.2 din Regulament, deoarece nu indică numele și funcția angajaților vizați. De asemenea, administrația a tăinuit intenționat anumite acte examinate de comisii, încălcând atât Regulamentul RS-13, cât și articolele 9, 207-210 din Codul Muncii. Angajații cercetați nu au avut acces efectiv la materialele anchetelor, fiind nevoiți să le solicite în mod repetat prin demersuri scrise. În plus, anchetele par a fi fost realizate doar formal, fără dezbateri reale, întrucât nu au fost prezentate procese-verbale ale comisiilor de anchetă.

Termenul legal pentru aplicarea sancțiunii disciplinare a fost depășit, ori scrisoarea nr. ***** din 07.04.2023 a fost închisă în sistem la 21.04.2023, cu termen de examinare până la 22.04.2023. Ordinul de sancționare nr. ***** a fost emis la 24.06.2023, depășind termenul legal de o lună prevăzut de art. ***** alin. (1) din Codul Muncii, ceea ce duce la anularea sancțiunii.

Depășirea termenului de sancționare nu este imputabilă reclamantului, angajatorul și-a organizat activitățile de anchetă astfel încât a depășit termenul legal pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare, iar această situație nu poate fi pusă în sarcina reclamantului. Depășirea termenului constituie un motiv suficient pentru anularea sancțiunii disciplinare.

Ordinul de sancționare nu a fost comunicat în termenul prevăzut de lege prevăzut de art. 210 alin. (2) din Codul Muncii, ordinul trebuie adus la cunoștința salariatului în cel mult 5 zile lucrătoare de la emitere. În realitate, Ordinul nr. ***** din 24.06.2023 a fost comunicat abia pe 06.09.2023, la peste două luni de la emitere, prin scrisoarea nr. *****/1614.

Administrația a ignorat solicitările verbale și scrise ale reclamantului, prezentarea Ordinului nr. ***** a avut loc doar la insistența reclamantului prin solicitarea scrisă nr. ***** din 25.08.2023. Solicitările verbale repetate au fost ignorate de administrație.

Anexele la Ordinul nr. ***** fac parte din actul juridic, Anexele (393 de file) și concluziile anchetelor de serviciu sunt parte integrantă a Ordinului. Nefurnizarea acestora la timp

reclamantului contravine prevederilor art. 210 alin. (2) din Codul Muncii și constituie un motiv de anulare a sancțiunii.

În acest sens, reclamantul notează că angajatorul nu a respectat termenele stabilite de Regulamentul intern RS-13 și de propriul Ordin nr.***** din 24.06.2023. De exemplu, ancheta inițiată prin Ordinul nr.***** din 30.05.2023 trebuia finalizată până la 13.06.2023, însă concluziile au fost întocmite pe 14.06.2023 și aprobate de angajator abia pe 15.06.2023, ceea ce demonstrează o întârziere în procesul de investigare.

Concluziile anchetei trebuiau comunicate angajatului până la 15.06.2023, dar în realitate au fost aduse la cunoștință abia pe 23.06.2023, cu o întârziere de 8 zile. Această întârziere a afectat dreptul angajatului de a-și pregăti poziția în mod corespunzător și contravine principiului securității raporturilor juridice.

Ordinul nr.***** din 24.06.2023 face referire la două anchete aproape identice, cea din Ordinul nr.*****/25.05.2023 și cea din Ordinul nr.*****/30.05.2023, însă sancțiunea disciplinară a fost aplicată doar pentru una dintre ele. Astfel, angajatorul a sancționat lipsa răspunsului la scrisoarea lui Voznoi Vitalie, dar a trecut cu vederea o situație similară referitoare la Voznoi Evdochia, ceea ce ridică semne de întrebare privind coerența și obiectivitatea deciziei.

Diferențele de tratament indică o abordare subiectivă a angajatorului, lipsită de transparență, ceea ce sugerează că ancheta de serviciu nu a avut un scop strict disciplinar, ci mai degrabă unul punitiv, afectând în mod intenționat imaginea profesională a angajatului.

În contextul restructurărilor din cadrul întreprinderii, aplicarea sancțiunii pare să fi fost utilizată ca un mijloc de a crea impedimente artificiale pentru angajat, făcându-l neeligibil pentru noile funcții disponibile sau poziționându-l într-un dezavantaj clar față de alți candidați.

Reclamantul mai relatează că ordinul nr.***** din 24.06.2023, se face referire doar la lipsa răspunsului la scrisoarea lui Voznoi Vitalie nr.***** din 07.04.2023, astfel încât acest aspect va sta la baza cererii de chemare în judecată.

Scrisoarea lui Voznoi Vitalie, înregistrată la 07.04.2023, a fost adresată ÎMGFL-19 și conținea solicitări specifice privind încălzirea apartamentelor sale și ale rudei sale, Voznoi Eudochia. Conform cadrului normativ, responsabilitatea revenea exclusiv ÎMGFL-19 și nu „Termoelectrica” SA, fapt ce exclude orice obligație din partea acesteia din urmă de a interveni sau de a răspunde solicitării.

Scrisoarea a fost tratată ca informativă, conform prevederilor legale, și soluționată în baza rezoluției directorului general interimar al „Termoelectrica” SA, care a indicat ca aceasta să fie examinată conform cadrului legal. Această calificare a fost confirmată ulterior de angajator printr-o scrisoare adresată lui Voznoi Vitalie, în care s-a reiterat faptul că soluționarea problemei ține exclusiv de ÎMGFL-19.

Anterior, Voznoi Vitalie fusese informat de mai multe ori despre competența ÎMGFL-19 în astfel de cazuri, prin diverse răspunsuri oficiale emise de „Termoelectrica” SA. Mai mult, în răspunsul nr.*****/***** din 27.04.2023, semnat de directorul tehnic Alexandru Lupan, Voznoi Vitalie a fost informat că sezonul de încălzire s-a încheiat, făcând imposibilă satisfacerea cererii sale.

Practicile administrative ale „Termoelectrica” SA demonstrează că majoritatea rezoluțiilor emise de directorul general interimar conțin formulări similare, iar delegarea competențelor pentru examinarea și soluționarea scrisorilor este un mecanism normal, reglementat prin Ordinul nr.***** din 25.01.2022. Aceasta confirmă că tratamentul aplicat scrisorii lui Voznoi Vitalie nu a fost unul excepțional sau eronat.

Rezoluția aplicată de Directorul general interimar al „Termoelectrica” SA pe toate scrisorile intrate reprezintă o posibilă variantă de soluționare a problemelor abordate în scrisori. Acest lucru se bazează pe prevederile punctului 4.1.4 din Procedura operațională nr. ***** a întreprinderii, care combină Ordinul nr. ***** din 25.01.2022 și Procedura operațională pentru a facilita activitatea angajatorului. Rezoluția indică direcția sau varianta de răspuns posibilă, însă decizia finală, tipul răspunsului sau lăsarea fără răspuns rămâne în responsabilitatea Directorilor de profil, care trebuie să examineze scrisorile conform cadrului normativ și să aplice soluțiile corespunzătoare.

În acest context, este important de menționat că, după depunerea unui număr semnificativ de scrisori în adresa Gestionarului Fondului Locativ și „Termoelectrica” SA de către Voznoi Vitalie, au apărut mai multe postări pe rețelele sociale (Facebook, TikTok etc.), fapt despre care a fost informat Directorul general interimar al întreprinderii. De asemenea, evoluțiile acestora au fost discutate în cadrul ședințelor de lucru între directorii de profil, inclusiv în cadrul subdiviziunilor comerciale.

În calitate de Director comercial adjunct al „Termoelectrica” SA, a aplicat rezoluția F/R pe scrisoarea dlui Voznoi Vitalie din 07.04.2023, nr. *****, după o analiză detaliată a solicitărilor. Rezoluția a fost fundamentată pe mai multe documente, inclusiv rezoluția Directorului general interimar, Ordinul nr. ***** din 25.01.2022 și răspunsul nr. *****/***** din 27.04.2023, semnat de Directorul tehnic al întreprinderii, care informa că sezonul de încălzire s-a încheiat și cerințele lui Voznoi Vitalie nu pot fi satisfăcute. Răspunsul respectiv a fost coordonat cu Serviciul Comercial și cu cele tehnice, iar constatările din Ordinul nr. ***** din 24.06.2023, care menționau că nu a coordonat răspunsul nr. *****/*****, sunt considerate arbitrare, deoarece nu era necesar să coordoneze un răspuns convenit deja în regim de lucru.

Reclamantul reliefează că scrisoarea dlui Voznoi Vitalie, nr. ***** din 07.04.2023, conține solicitări clare adresate către ÎMGFL-19 și se raportează la reglementările legale privind furnizarea energiei termice și responsabilitățile părților implicate, conform Legii nr. 92/2014, Regulamentului ANRE nr. ********** și altor acte normative. Aceste reglementări stabilesc atribuțiile Gestionarului Fondului Locativ și ale Furnizorului de energie termică. De asemenea, este de menționat că au fost deja oferite răspunsuri în trecut, prin care au fost clarificate atribuțiile funcționale ale părților implicate în gestionarea procesului de furnizare a agentului termic, inclusiv în cadrul dosarelor de judecată și al altor scrisori oficiale.

În final, deși Codul administrativ al Republicii Moldova nu se aplică direct procesului de înregistrare și examinare a scrisorilor, prevederile sale privind conexarea petițiilor pot fi aplicate prin analogie. Aceste prevederi stabilesc că, atunci când un petiționar adresează mai multe petiții cu același obiect, acestea trebuie conexate și se va da un singur răspuns. Același principiu se aplică și corespondenței cu dl Voznoi Vitalie, care a fost tratată într-un cadru complex de examinare a scrisorilor depuse.

Denis Bunduchi mai notează că în conformitate cu reglementările interne ale „Termoelectrica” SA, responsabilitatea pentru închiderea corectă a scrisorilor revine Serviciului Administrativ și Secretariat, care, prin Nota de serviciu nr. ***** din 25.05.2023, a confirmat că scrisoarea lui Voznoi Vitalie nr. ***** din 07.04.2023 a fost închisă fără răspuns.

În 2022, peste 1000 de scrisori au fost închise similar, fără răspuns, însă nu s-au efectuat anchete pentru majoritatea cazurilor, ceea ce ridică întrebări privind aplicarea diferită a măsurilor. În cazul lui Denis Bunduchi, Director Comercial Adjunct, au fost efectuate două anchete, ceea ce sugerează o aplicare inechitabilă a sancțiunilor.

Concluziile comisiilor de anchetă și ale Ordinului nr. ***** din 24.06.2023 indică încălcări de procedură de către mai multe persoane, dar sancțiunea a fost aplicată doar lui Denis Bunduchi. Aceste acțiuni sunt considerate abuzive, având în vedere că Vladislav Meria, Șef SCECCETE, a fost cel care a solicitat închiderea fără răspuns a scrisorii lui Voznoi.

De asemenea, există o problemă legată de statutul lui Voznoi Vitalie, care nu este consumator al „Termoelectrica" SA, deoarece nu are un contract de furnizare a energiei termice cu această întreprindere. Așadar, aplicarea prevederilor legale privind energia termică în cazul său nu este corectă.

În concluzie, reclamantul menționează că acțiunile întreprinse împotriva lui sa sunt ilegale și dăunătoare reputației sale profesionale.

La 14 noiembrie 2023, reprezentantul **S.A. „Termoelectrica" a depus referință** prin care a solicitat respingerea cererii ca fiind neîntemeiată și lipsită de substanță juridică.

În motivarea referinței, S.A. „Termoelectrica" a indicat că conform pct.l din Ordinul nr. ***** din 24.06.2023, pentru neexecutarea rezoluției/indicațiilor Directorului General al întreprinderii (interimar) și a Directorului Comercial, precum și pentru neasigurarea activității personalului din subordine în conformitate cu Regulamentele interne și legislația în vigoare, neasigurarea respectării prevederilor actelor normative de către subalterni, precum și luarea deciziei de lăsare fără răspuns contrar rezoluțiilor și indicațiilor Directorului General al întreprinderii (interimar) și directorului Comercial, a adresării dlui Voznoi Vitalie înregistrată sub nr. ***** din 07aprilie 2023, pentru încălcarea prevederilor pct. 1.9, 3.1.3., 3.1.4., 3.2.1., 3.2.14., 6.1. a Fișei de post a directorului aomercial adjunct ***** a-i aplica domnului Denis Bunduchi, Directorul comercial adjunct (n.p. 13 7 72), sancțiunea disciplinară - mustrare.

În urma studierii materialelor și documentelor, Comisia de anchetă a constatat că, pe 22.05.2023, a fost înregistrată o adresare din partea Inspectoratului General de Poliție, Direcția de Poliție a mun. Chișinău, Sectorul 3, prin care se solicita informații privind numărul de înregistrare al cererii trimise de cetățeanul Voznoi Vitalie pe 06.04.2023, precum și detalii despre angajatul care a examinat cererea.

Adresarea lui Voznoi a fost înregistrată pe 06.04.2023 la Ghișeul Unic al Serviciului Administrativ și Secretariat și i s-a atribuit numărul de înregistrare *****. În urma rezoluției Directorului general interimar al întreprinderii, adresarea a fost repartizată Serviciului Juridic pentru examinare, iar Serviciul Juridic a solicitat Serviciului Administrativ și Secretariat informațiile relevante pentru clarificarea cazului.

Potrivit Notei de serviciu ***** din 25.05.2023, Comisia a confirmat că scrisoarea ***** din 07.04.2023 a fost înregistrată și examină de Serviciul Comercial, conform indicațiilor Directorului general interimar, iar ulterior, pe 11.04.2023, scrisoarea a fost transmisă Directorului Comercial Victor Puiu pentru a fi examinată conform reglementărilor legale, iar solicitantul urma să fie informat. Termenul de examinare a fost stabilit pentru 22.04.2023.

La 12.04.2023, dl Victor Puiu, Director Comercial, a trimis prin „Cancelaria" scrisoarea menționată dnei Tatiana Andrușca, Șefa Serviciului Comercial, cu rezoluția „Rog examinați". Dna Andrușca a redirecționat scrisoarea către dl Vladislav Merla, Șeful Secției Calcul, Evidență și Controlul Consumului de Energie Termică și Electrică, cu aceeași rezoluție. Ulterior, dl Merla a transmis documentul dlui Grigoriev, Inginer coordonator în aceleași domenii pentru examinare.

La 21.04.2023, scrisoarea nr. ***** din 07.04.2023 a fost închisă cu mențiunea „F/R" (fără răspuns), fiind autentificată de dl Denis Bunduchi, Director Comercial adjunct.

Comisia de anchetă a constatat că adresarea dlui Voznoi Vitalie, înregistrată pe 06.04.2023 la Ghișeul Unic al Serviciului Administrativ și Secretariat al „Termoelectrica" S.A. sub nr.

*****, nu a primit răspuns, contrar rezoluției Directorului general interimar al întreprinderii și indicațiilor corespunzătoare.

În ceea ce privește demersul IGP DP mun. Chișinău Inspectoratului de Poliție al sectorului Râșcani, nr. ***** din 22.05.2023, Comisia a relevat că „Termoelectrica" S.A. a transmis oficial poziția sa prin scrisorile nr. *****/748 din 30.05.2023 și nr. *****/*****6 din 08.06.2023.

Comisia a mai remarcat că aplicația „Cancelaria" la „Termoelectrica" S.A. impune responsabilitatea șefilor de subdiviziuni de a executa documentele și de a respecta termenele de soluționare. De asemenea, în conformitate cu Legea nr. 92 din 29.05.2014 privind energia termică, „Termoelectrica" S.A. trebuie să răspundă la orice solicitare, inclusiv privind avizele de racordare, în termen de 15 zile de la înregistrare.

Comisia a constatat că adresarea lui Voznoi Vitalie, înregistrată pe 07.04.2023 cu nr. *****, a fost închisă cu mențiunea „fără răspuns".

Pârâtul relatează că argumentele invocate în legătură cu corespondența anterioară dintre dna Voznoia Eudochia și fiul său, Voznoi Vitalie, nu sunt relevante pentru caz și nu pot fi reținute. Răspunsurile anterioare nu substituie necesitatea de a răspunde corespunzător adresării lui Voznoi Vitalie, înregistrată cu nr. ***** din 07.04.2023, conform indicațiilor Directorului general interimar și Directorului Comercial

De asemenea, comisia de anchetă a apreciat critic afirmațiile lui Denis Bunduchi, în special referitor la răspunsul nr. *****/***** din 27.04.2023, semnat de Directorul Alexandru Lupan, prin care Voznoi Vitalie a fost informat că încălzirea a fost finalizată și cerințele sale nu pot fi satisfăcute. Comisia a subliniat că Serviciul Construcții a colaborat cu departamentele tehnice pentru formularea răspunsului, însă nu s-a menționat numărul corespondenței nr. ***** din 07.04.2023. Această omisiune a fost corectată ulterior prin aplicarea rezoluției „F/R" de către Denis Bunduchi.

Conform aplicației „Cancelaria", scrisoarea nr. ***** din 07.04.2023 a fost închisă cu mențiunea „F/R" (fără răspuns), autenticată de Denis Bunduchi pe 21.04.2023. Închiderea corespondenței cu această mențiune contravine prevederilor procedurale și altor acte normative, inclusiv Legea nr. 92/2014 și Regulamentul privind furnizarea energiei termice aprobat prin Hotărârea ANRE nr. **********.

Argumentele referitoare la răspunsul nr. *****/***** din 27.04.2023, oferit la cererea nr. ***** din 11.04.2023, nu sunt susținute de fapte și nu au fundament juridic. De asemenea, nu a fost coordonat sau avizat răspunsul de către Denis Bunduchi.

Comisia de anchetă a remarcat că rezoluțiile aplicate de Directorul general interimar pe corespondențele de intrare sunt menite să ajute la rezolvarea problemelor din scrisori. Conform Procedurii operaționale nr. ***** și Ordinului nr. *****/2022, Directorul general interimar delegă atribuțiile, iar responsabilitatea pentru corectitudinea și legalitatea documentelor semnate revine directorilor de profil.

Directorul Comercial și Directorul Comercial-adjunct au dreptul de a semna scrisorile intermediare privind activitățile curente ale direcției de profil, conform actelor interne ale întreprinderii. Conform procedurii operaționale, rezoluția este o decizie dată de funcțiile de management/manageri asupra unei corespondențe externe.

Comisia de anchetă a subliniat că actele interne nu exclud necesitatea respectării rezoluțiilor și indicațiilor Directorului general interimar cu privire la examinarea și oferirea răspunsului la solicitările adresate de Voznoi Vitalie. Iar, conform Legii nr. 92/2014 și altor acte normative, unitatea energetică are obligația să răspundă oricărei solicitări în termen de 15 zile de la înregistrarea acesteia.

Comisia de anchetă a observat că acțiunile de mediatizare ale lui Voznoi Vitalie pe rețelele sociale au fost discutate la nivelul conducătorilor întreprinderii, iar informațiile au fost verificate cu angajații. Directorul Comercial adjunct are obligația de a îmbunătăți și promova imaginea întreprinderii, inclusiv în contextul mediatizării pe rețelele sociale. Respectiv, Comisia a concluzionat că decizia lui Denis Bunduchi de a nu răspunde solicitării lui Voznoi Vitalie poate fi considerată o nereușită în îndeplinirea obligațiilor de serviciu, fiind un act de rea-credință.

Comisia de anchetă a constatat că Denis Bunduchi nu a respectat indicațiile Directorului General interimar și ale Directorului Comercial, iar rezoluția aplicată la solicitarea dlui Voznoi Vitalie nu a fost implementată corect. Acesta nu a asigurat respectarea actelor normative și nu a respectat rezoluțiile superiorilor, acționând contrar regulilor interne. Prin urmare, acțiunile sale au demonstrat o atitudine iresponsabilă în exercitarea atribuțiilor de serviciu, încălcând prevederile Codului muncii.

De asemenea, Comisia a constatat nerespectarea cerințelor regulamentului intern al întreprinderii, iar dl. Bunduchi nu a îndeplinit corect obligațiile de muncă, prevăzute de contractul său de muncă și de fișa postului. A fost observată o încălcare a responsabilităților sale în ceea ce privește conducerea personalului și asigurarea respectării reglementărilor și legislației în vigoare, inclusiv obligațiile de organizare și monitorizare a activității subalternilor. Astfel, sancțiunea disciplinară aplicată dlui Denis Bunduchi, sub forma unei mustrări, a fost considerată corectă, având în vedere importanța strategică a întreprinderii „Termoelectrica” S.A., care asigură securitatea energetică a țării, iar încălcarea disciplinară putea afecta activitatea acesteia.

Prin urmare, pârâtul subliniază că aplicarea sancțiunii disciplinare este un drept al angajatorului, conform Codului muncii, care permite angajatorului să tragă salariații la răspundere disciplinară și materială, precum și să emită acte normative la nivel de unitate. Salariații au obligația să îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă și să respecte regulamentul intern al unității și disciplina muncii. Astfel, anularea sancțiunii aplicate reclamantului ar putea crea un dezechilibru între salariați, favorizându-i pe cei care nu respectă disciplina muncii, în detrimentul celor care îndeplinesc responsabilitățile conform actelor normative.

Angajatorul, în scopul asigurării disciplinei în muncă, are la dispoziție un mecanism legal, eficient și transparent pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare și stimulentelor. Conform acestuia, condițiile, termenele și modul de aplicare a sancțiunilor sunt deja reglementate. Prin urmare, ordinul contestat de reclamantul Denis Bunduchi este considerat a fi emis în conformitate cu legea, fără temeiuri pentru anularea acestuia. În ceea ce privește alte argumente ale reclamantului, acestea sunt apreciate ca fiind neîntemeiate, nefondate pe baza unor dovezi factuale și juridice, și fiind invocate cu rea-credință. Acest lucru constituie un alt motiv care subliniază netemeinicia acțiunii reclamantului.

La 12 decembrie 2023, **reclamantul Denis Bunduchi a depus o cerere de completare a cerințelor** prin care solicita încasarea prejudiciului moral cauzat de angajator, „Termoelectrica” SA, în valoare de 60.000 lei (echivalentul a 2 salarii medii).

Reclamantul susține că acțiunile ilegale ale angajatorului de aplicare a sancțiunii disciplinare de mustrare au surprins profund colectivul întreprinderii, menționând că, potrivit acestora, el se bucură de o reputație profesională solidă bazată pe stimă, respect și profesionalism. Aplicarea acestei sancțiuni ar fi afectat, conform reclamantului, nu doar imaginea sa personală, ci și reputația profesională pe care a construit-o în cei aproape 9 ani de activitate în cadrul întreprinderii, inclusiv în funcțiile de Director Comercial Adjunct, Președinte

al Consiliului Societății și membru al acestuia. Astfel, reclamantul consideră că angajatorul i-a cauzat un prejudiciu moral semnificativ prin aplicarea sancțiunii, fără un temei justificat.

La 05 ianuarie 224, **pârâtul S.A. „Termoelectrica" a depus referință la cererea de completare** prin care a indicat că cererea reclamantului Denis Bunduchi privind repararea prejudiciului moral este considerată exagerată și neîntemeiată, fără suport probatoriu. Se susține că scopul real al reclamantului nu este anularea ordinului sau repararea reputației profesionale, ci obținerea unei îmbogățiri nejustificate. De asemenea, reclamantul nu a contestat ordinul de concediere în termenul prevăzut de lege, ci la trei luni după. Prejudiciul moral, potrivit pârâtului, nu poate fi reparat, întrucât nu a existat o încălcare a drepturilor reclamantului, iar acțiunile sale, inclusiv neprezentarea răspunsului solicitat de familia Voznoi, au afectat imaginea întreprinderii.

În ceea ce privește cuantumul prejudiciului solicitat, acesta este considerat exagerat și fără dovezi suficiente, iar instanța va analiza dacă acesta este echitabil și nu excesiv pentru pârât.

CHESTIUNI DE PROCEDURĂ

La 25 septembrie 2023, potrivit fișei de repartizare a dosarului, judecătorului Vladislav Holban i-a fost repartizată spre examinare cererea de chemare în judecată (f.d.1, Vol. I).

Prin încheierea instanței din 02 octombrie 2023, cererea de chemare în judecată a fost primită în procedură și fixată ședința de jduecată pentru examinare. Tot la aceeași dată, a fost emisă încheierea privind respingerea cererii de asigurare a acțiunii. (f.d.119-120, Vol. I)

În ședințele de judecată, reclamantul Bunduchi Denis a susținut acțiunea în sensul formulat și a solicitat admiterea acesteia, reiterându-și argumentele expuse în scris.

În ședințele de judecată, reprezentantul pârâtului S.A. „Termoelectrica" nu a susținut acțiunea depusă și a solicitat respingerea acesteia, reiterându-și argumentele expuse în scris.

APRECIEREA INSTANȚEI

Studiind cererea de chemare în judecată și înscrisurile anexate, examinând probele administrate și raportându-le, *per ansamblu* la prevederile legale ce guvernează spața, instanța reține următoarele.

În conformitate cu art. 117 alin. (1) din Codul de procedură civilă, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile și obiecțiile părților, precum și altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei.

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

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.

Iar, în conformitate cu art. 130 alin. (1) 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.

În conformitate cu art. 239 din Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.

Art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă prevede că, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei și admisibilitatea acțiunii.

Instanța de judecată remarcă că principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituitei Republicii Moldova, prevăzute și de art.5 al Codului muncii, sunt, libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupației.

Conform art. 43 alin.(1) din Constituţia Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului.

La fel, și art. 6 al Codului muncii apără acest drept, prevăzând că, libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale. 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.

În corespundere cu art. 4 Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, şi anume de: a) hotărârile Parlamentului; b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova; c) hotărârile şi dispoziţiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Sănătăţii, Muncii şi Protecţiei Sociale, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităţilor publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă şi convenţiile colective; precum şi h) de tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte.

În conformitatea cu prevederile art. 1 din Codul muncii, angajator este persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod. Salariat este persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialităţi, calificări sau într-o anumită funcţie, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.

Potrivit art.5 lit. m) din Codul muncii, fiecare salariat are dreptul la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii; la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte normative.

În acest context instanța relevă că în accepțiunea art.354 din Codul muncii, litigiile individuale de muncă se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) de angajare în

serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Din explicațiile participanților la proces și probele scrise anexate la dosar, s-a constatat că reclamantul Bunduchi Denis a fost angajat în funcția de Director comercial adjunct a „Termoelectrica” S.A.

În baza ordinului „Termoelectrica” S.A. nr.***** din 24 iunie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare cu dispunerea unor măsuri și acțiuni, s-a ordonat conform pct. 1 pentru neexecutarea rezoluției/indicațiilor Directorului General al întreprinderii (interimar) și a Directorului Comercial, precum și pentru neasigurarea activității personalului din subordine în conformitate cu Regulamentele interne și legislația în vigoare, neasigurarea respectării prevederilor actelor normative de către subalterni, precum și luarea deciziei de lăsare fără răspuns, contrar rezoluțiilor și indicațiilor Directorului General al întreprinderii (interimar) și Directorului Comercial, a adresării dlui Voznoi Vitalie înregistratăăsub nr. ***** din 07.04.2023, pentru încălcarea prevederilor pct. 1.9, 3.1.3., 3.1.4., 3.2.1., 3.2.14., 6.1. a Fișei de post a Directorului Comercial adjunct *****, a-i aplica domnului Denis Bunduchi, Directorul Comercial adjunct (n.p. *****), sancțiunea disciplinară – mustrare, iar potrivit pct. 6 al ordinului s-a dispus a reține atenția contabilității generale asupra faptului că, în corespundere cu prevederile art. 211 alin. (3) din Codul muncii, în interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare aplicate prin prezentul ordin, salariatului sancționat nu i se pot aplica stimulările pentru succese în muncă prevăzute de art. 203 din Codul Muncii. (f.d.12-23, Vol. I)

Ordinul „Termoelectrica” S.A. nr.***** din 24 iunie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare cu dispunerea unor măsuri și acțiuni, a fost adus la cunoștință lui Bunduchi Denis la 26 iunie 2023, contra semnătură. (f.d.23, Vol. I)

La 30 mai 2023 a fost emis ordinul nr. ***** cu privire la demararea anchetei de serviciu pe cazul adresării parvenite de la Voznoi Vitalie. (f.d.24-26, Vol. I)

Așadar, la baza speței se află cererea lui Voznoi Vitalii nr. ***** din 07 aprilie 2023 adresată ÎMGFL-19 și „Termoelectrica” S.A, care a rămas fără examinare. În partea stangă sus, colțul cererii este pusă rezoluția: ”pentru Victor Puiu, pentru examinare conform prevederilor legale”.(29, Vol. I)

Potrivit extrasului din aplicația „Cancelaria” și a concluziilor privind rezultatele anchetei se serviciu inițiate în temeiul ordinului nr. ***** din 30 mai 2023, se atestă că la 12.04.2023, dl Victor Puiu, Director Comercial, a trimis scrisoarea menționată dnei Tatiana Andrușca, Șefa Serviciului Comercial. Dna Andrușca a redirecționat scrisoarea către dl Vladislav Merla, Șeful Secției Calcul, Evidență și Controlul Consumului de Energie Termică și Electrică, cu aceeași rezoluție. Ulterior, dl Merla a transmis documentul dlui Grigoriev, Inginer coordonator în aceleași domenii pentru examinare. (f.d.29-44, Vol. I)

La 21.04.2023, scrisoarea nr. ***** din 07.04.2023 a fost închisă cu mențiunea „F/R” (fără răspuns), fiind autentificată de dl Denis Bunduchi, Director Comercial adjunct, fapt care nici nu este negat de către reclamant.

Astfel, în conformitate cu art.36 alin. (2) litc) din Legea cu privire la energia termică şi promovarea cogenerării, printre obligaţiile de bază ale distribuitorilor este și obligația să răspundă la orice solicitare, inclusiv la cea privind eliberarea avizului de racordare, în termen de 15 zile de la data înregistrării solicitării.

Conform pct. 6.4.2. din Procedura operațională controlul corespondenței de intrare, de ieșire COD: PO - 05 - 01, corespondența de intrare a Directorului General al întreprinderii este direcționată ulterior, după aplicarea rezoluției și nominalizării executorului și coexecutorului, de

către Serviciul Administrativ și Secretariat pe suport electronic în aplicația „Cancelaria” cu notificare în regim automat prin email. Pct. 6.1.4. prevede că se stabilește un termen de 15 zile calendaristice pentru expedierea scrisorii de răspuns la corespondența de intrare, de la data înregistrării în Registrul de evidență a corespondenței de intrare. (88-104, Vol. II)

Dispozițiile punctului 6.5.3 din aceeași procedură prevede că corespondența de intrare este examinată de către executor și presupune perfectarea proiectului scrisorii de răspuns în corespundere cu cerințele instrucțiunii de lucru Modul de întocmire a scrisorilor.

Pct. 165-166 din Regulamentul cu privire la furnizarea energiei termice, furnizorul este obligat să depună toate eforturile pentru soluţionarea rezonabilă a neînţelegerilor cu consumatorii, pe cale amiabilă, şi în termene cât mai restrânse. În cazul în care neînţelegerea dintre consumator şi furnizor nu este soluţionată pe cale amiabilă, furnizorul este obligat să examineze situaţia creată şi să răspundă în scris consumatorului, în termenele prevăzute de Legea cu privire la petiționare nr.190-XIII din 19 iulie 1994.

Comisia de anchetă a constatat că adresarea dlui Voznoi Vitalie, înregistrată pe 06.04.2023 la Ghișeul Unic al Serviciului Administrativ și Secretariat al „Termoelectrica” S.A. sub nr. *****, nu a primit răspuns, contrar rezoluției Directorului general interimar al întreprinderii și indicațiilor corespunzătoare. (f.d.32-44. Vol.I)

Potrivit Fișei postului a directorului comercial adjunct, pct. 1.9, la locul de muncă Directorul comercial adjunct se conduce de Regulamentul intern al întreprinderii, prezenta fișă de post și actele normative din domeniu. Pct. 3.1.3. stipulează că asigură activitatea personalului din subordine în conformitate cu Regulamentele interne și legislația în vigoare, iar pct. 3.1.4. prevede că execută nemijlocit și întocmai indicațiile Directorului Comercial General. (231-241, Vol. I)

Pct. 3.2.1. și pct 3.2.14. prevede că directorul comercial adjunct are obligația să organizeze și monitorizeze lucrul în cadrul Serviciului Comercial și execută controlul asupra îndeplinirii sarcinilor de către subalternii săi și asigurî respectarea prevederilor actelor normative de către subalterni.

De asemenea, potricit pct. 6.1 din fișa de post are responsabilitatea de a îndeplini obligațiunile sale conform prevederilor Regulamentului întreprinderii și a prezentei fișe de post.

Conform pct. 6 fin Ordinul nr. ***** din 25.01.2022 cu privire la delegarea atribuțiilor cu drept de semnătură în numele Directorului General Interimar, responsabilitatea pentru corectitudinea, veridicitatea, legalitatea și portunitatea întocmirii documentelor semnate poartă directorul de profil respectiv ce a semnat documentul dat. Totodată, reieșind din pct. 3 din Anexa la Ordin menționat, atât Directorul Comercial, cât și Directorul Comercial-adjunct au dreptul la semnătura scrisorilor de ieșire intermediare privind activitatea curentă a direcției de profil. (f.d.209-211, Vol. I)

Astfel, se atestă că Bunduchi Denis, urma să examineze cererea lui Voznoi Vitalie, în baza indicațiilor superiorilor săi, în termeul prevăzut de legislație, de 15 zile, fapt ce nu a avut loc.

Potrivit art. 9 alin. (2) pct. a)-d) din Codul muncii, salariatul este obligat să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; să îndeplinească normele de muncă stabilite; să respecte cerinţele regulamentului intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator; să respecte disciplina muncii.

În conformitate cu art. 201 Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele

individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator.

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

Articolul 206 din Codul muncii stabilește că, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; **b) mustrarea**; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)). Legislaţia în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariaţi şi alte sancţiuni disciplinare. Se interzice aplicarea amenzilor şi altor sancţiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancţiune. La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Instanța reiterează că, răspunderea disciplinară are la bază încheierea unui contract individual de muncă şi, implicit, apără o ordine socială determinată, cu caracter specific, cea a relaţiilor de muncă şi de producţie la nivelul unităţilor.

Totodată, instanţa de judecată menţionează că raportul juridic de răspundere ia naştere în urma săvârşirii unei abateri disciplinare. Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă, ordinile şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici. În acelaşi timp, angajatorul este îndrituit să sancţioneze disciplinar salariaţii în ipoteza comiterii unei abateri disciplinare. Aplicarea sancţiunilor disciplinare este un atribuit inerent al angajatorului.

Conform art.207 alin.(1) și art.208 din Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcţie) a salariatului respectiv. Pînă la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

Prin avizul din 26 mai 2023, s-a solicitat Directorului Comercial Adjunct, Denis Bunduchi explicații scrise privind motivele neexecutării rezoluției Directorului general al întreprinderii și motivele aplicării rezoluției „F/R” (fără răspuns). (f.d.192, Vol. I)

La 06 iunie 2023, Bunduchi Denis a depus explicație scrisă în adresa S.A. „Termoelectrica”, prin care menționează că cerere nr. ***** din 10 aprilie 2023 fiind adresată și ÎMGFL-19 a fost calificată drept informativă, ori ÎMGFL-19 era responsabilă pentru examinarea cererii. Iar, cu privire la rezoluția sa „fără răspuns”a indicat că a acționat în conformitate cu rezoluția Directorului general al întreprinderii, caracterul informativ al scrisorii nr.***** din 10 aprilie 2023 lui Eudochia Voznoi, cu solicitările adresate ÎMGFL-19 și a faptului că Voznoi Vitalie este fiul lui Voznoi Eudochia, mandatat ca reprezentant al ultimei și a primit răspuns la

solicitarea cu același conținut. (nr. *****) Mai mult ca atât, anterior în adresa ultimei au fost date mai multe răspunsuri. (f.d.199-201, Vol. I)

Prin urmare, argumentele lui Bunduchi Denis nu pot fi luate în considerare, ori conform Procedurii operaționale nr. *****, rezoluția aplicată de Directorul General interimar nu este definitivă, ci doar indică o posibilă direcție de soluționare. Decizia finală privind răspunsul la scrisori revine directorilor de profil, iar Denis Bunduchi avea obligația de a analiza conținutul solicitării și de a aplica un răspuns conform normelor legale, nu de a închide cazul fără răspuns. Cu referire la faptul că solicitarea lui Voznoi Vitalie era adresată și ÎMGFL-19 și că deja existau răspunsuri anterioare către mama sa, Voznoi Eudochia, și acest argument este irelevant, deoarece fiecare solicitare trebuie tratată separat. Răspunsurile anterioare către o altă persoană (Voznoi Eudochia) nu substituie obligația de a răspunde lui Voznoi Vitalie, conform dispozițiilor Directorului General interimar.

Potrivit art.210 din Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu:

temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii;

termenul în care sancţiunea poate fi contestată;

organul în care sancţiunea poate fi contestată.

Aliniatul (2) și (3) al aceluiași articol prevede că ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

Astfel, cu privire la argumentele reclamantului că ordinul de sancționare nu a fost comunicat în termenul prevăzut de lege, instanța notează că acestuia contra semnătura i-a fot adus la cunoștință la două zile după ce a fost emis. (f.d.23, Vol. I)

Deci, analizând ordinul nr. ***** din 24 iunie 2023, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare cu dispunerea întreprinderii unor măsuri și acțiuni, cât și probele anexate la dosar, instanța nu a identificat temeiuri cu privire la anularea ordinului respectiv sau a pct. 1 și pct. 6 ale acestuia, or acesta a fost întocmit conform legii și prevederilor din Codul muncii.

Mai mult ca atât, cu referire la faptele constatate în ordin, instanța menționează că nu au fost prezentate probe ce ar demonstra contrariul. Or, acestea au fost stabilite în urma unei anchete de serviciu, unde a fost constat nerespectarea pct. 1.9, 3.1.3., 3.1.4., 3.2.1., 3.2.14., 6.1. a Fișei de post a directorului comercial adjunct.

În acest sens, instanța menționează că invocările părții reclamante nu și-au găsit justificare în conținutul materialelor cauzei, or cele indicate în conținutul cererii de chemare în judecată sunt neîntemeiate, prin urmare pretenția privind anularea ordinului nr. nr. ***** din 24 iunie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare cu dispunerea întreprinderii unor măsuri și acțiuni, urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

Mai mult ca atât probațiunea constă în activitățile procesuale și procedurale prin care părțile și alte persoane implicate în proces, stabilesc prin mijloace prevăzute de lege, elementele de fapt necesare pentru constatarea faptelor și împrejurărilor ce formează obiectul probațiunii.

De altfel, prin sarcina probațiunii se înțelege obligația procesuală ce revine participanților de a dovedi împrejurările care formează obiectul probațiunii. Cel care formulează o pretenție trebuie să o și dovedească, să aducă proba viciului, prejudiciului și a legăturii cauzale dintre ele.

Cu privire la argumentul reclamantului că termenul legal pentru aplicarea sancțiunii disciplinare a fost depășit, ori scrisoarea nr. ***** din 07.04.2023 a fost închisă în sistem la 21.04.2023, cu termen de examinare până la 22.04.2023. Ordinul de sancționare nr. ***** a fost emis la 24.06.2023, depășind termenul legal de o lună prevăzut de art. 209 alin. (1) din Codul Muncii, ceea ce duce la anularea sancțiunii, instanța de jduecată reține că în conformitate cu art. ***** alin. (1) din Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical, respectiv se atetsă că abaterile au fost sesizate prin notele se serviciu din 25 mai 22023 și 29 mai 2023 (f.d.) ce au stat la baza emiterii ordinului nr. ***** din 30 mai 2023 cu privire la demararea anchetei de serviu, iar reieșind din acest fapt se atestă că sancțiunea a fost aplicată în termen legal, cu respectarea termenului de 30 de zile.

În consecință, luând în considerare cele relatate și constatate mai sus, instanța de juduecată va respinge ca neîntemeiată pretenția reclamantului cu privire la anularea pct. 1 și pct. 6 din Ordinul nr. ***** din 24 iunie 2023, emis de directorul general interimar al S.A. „Termoelectrica”.

Totodată, în corespundere cu art. 90 ain. (2) lit. c) din Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Potrivit art. 90, alin. (3) din Codul muncii, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

Conform art. 329 alin. (1) şi (2) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Prin urmare, având în vedere că nu s-a constatat că ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare a fost emis cu iregularități sau ilegalități, rezultă că angajatorul nu a acționat în mod abuziv sau discriminatoriu față de salariat. În consecință, cererea privind încasarea prejudiciului moral nu are temei juridic și urmează a fi respinsă. Instanța nu poate obliga angajatorul la repararea unui prejudiciu moral în absența unei fapte ilicite, astfel că pretenția salariatului este nefondată.

În aceeași ordine de idei se reține că conform art. 82 din Codul de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a pricinii.

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

Totodată, ținînd cont de faptul că, cerința principală din acțiunea înaintată de către Bunduchi Denis cu privire la anularea pct. 1 și pct. 6 din ordinul nr. ***** din 4 iunie 2023, a fost respinsă, ca fiind neîntemeiată, în mod subsecvent, se va respinge ca neîntemeiată și cerința accesorie cu privire la compensarea cheltuielilor de judecată.

Concluzionând, instanța de juduecată reține că cererea de chemare în judecată depusă de Bunduchi Denis împotriva „Termoelectrica" S.A. cu privire la anularea ordinului de aplicarea a sancţiunii disciplinare, repararea prejudiciului și compensarea cheltuielilor de judecată, urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

Suplimentar, instanța reține că nu se expune asupra fiecărui argument invocat de participanții la proces, ținând cont de Avizul nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni, în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei, din care rezultă că, motivarea hotărârii nu trebuie înțeleasă ca necesitând un răspuns la fiecare argument invocat. Or, potrivit jurisprudenței Curții Europene, pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea trebuie să evidențieze că, judecătorul a examinat chestiunile esențiale prezentate și nu trebuie interpretată ca impunând un răspuns detaliat la fiecare argument *(Van de Hurk vs Țările de Jos, 19 aprilie 1994 , pct.61, seria A, nr.288).*

În conformitate cu art. art. 238-241CPC, instanţa de judecată,

h o t ă r ă ş t e:

Se respinge cererea de chemare în judecată depusă Denis Bunduchi împotriva lui „Termoelectrica" SA cu privire la anularea ordinului de aplicarea a sancţiunii disciplinare şi repararea prejudiciului, drept neîntemeiată.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile, din momentul pronunţării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chişinău, sediul Centru.

Preşedintele şedinţei
Judecător Holban Vladislav