Dosarul nr. 2-11145/25

H E
ÎN NU EGII

23 octombrie 2025 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău sediul Centru
Instanţa de judecată compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Vitalii Ciumac
Grefier Aliona Busuioc

examinând în şedinţă de judecată publică, în sediul instanţei, acţiunea intentată la cererea de chemare în judecată înaintată de Ion Tatarciuc împotriva ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 privind anularea Ordinelor de sancționare disciplinară, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de asistență juridică,

A CONSTATAT:

Argumentele și poziția reclamantei:

La data de 23 mai 2025 avocatul Adrian Lungu în interesele lui Ion Tatarciuc a înaintat cerere de chemare în judecată împotriva ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 privind anularea Ordinelor de sancționare disciplinară, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de asistență juridică.

În motivarea acțiunii a invocat că, reclamantul a activat în cadrul ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 începând cu ***** și până la *****, în funcția de *****.

În toată activitatea sa în cadrul ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 a fost sistematic stimulat pentru activitatea sa cu diferite premii, bonusuri de fidelitate, menţiuni, diplome, deține titlul de veteran al muncii etc. În perioada anilor 2024 – aprilie 2025, ţinând cont de experiența deținută și realități îndeplinirii atribuţiilor de *****, și-a exprimat opinia privind necesitarea întreprinderii unor acțiuni în vederea îmbunătăţirii câmpului vizual pe partea dreaptă a troleibuzelor, ușa din față, care în orele de vârf reprezintă zonă moartă din cauza aglomerației pasagerilor, fapt care aparent deranjează administrația actuală a ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3, devenind o persoană deranjantă pentru conducerea întreprinderii, fapt ce a servit drept temei pentru aplicarea faţă de dânsul a unui comportament discriminatoriu şi hărțuitor.

Comunică faptul că, conducerea ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 nu a dispus limitarea numărului de pasageri în funcţie de completarea troleibuzelor. Necesitatea întreprinderii unor acțiuni în vederea îmbunătăţirii câmpului vizual pe partea dreaptă a troleibuzelor, ușa din față, care în orele de vârf reprezintă zonă moartă din cauza aglomeraţiei pasagerilor, a fost susținută și de restul conducătorilor de troleibuze, ca urmare a multiplelor

accidente rutiere cu implicarea troleibuzelor, unele devenind notorii în societate, având ca rezultat decese. Astfel, în doar 2 luni de zile a fost sancţionat cu avertisment, mustrare, mustrare aspră și în final concediat în baza Codului muncii – art. 86 alin. (1), lit. g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar.

Menționează că, la data de 25.02.2025, în privința sa a fost emis Ordinul nr. 31-s al ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 prin care a fost sancţionat disciplinar cu avertisment. La data de 04.03.2025 a fost emis Ordinul nr. 44-s prin care a fost sancţionat disciplinar cu mustrare, la 19.03.2025 a fost emis Ordinul nr. 55-s prin care a fost sancţionat disciplinar cu mustrare aspră.

La data de 14.04.2025, aflându-se în concediu medical, în privința sa a fost emis Ordinul nr. 80-p al ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 cu privire la concediere. Ulterior, la data de 24.04.2025, în privința sa a fost emis Ordinul nr. 86-p cu privire la completarea Ordinului nr. 80-p din 14.04.2025.

Reclamantul susține că, cu ordinele nr. 80-p din 14.04.2025, nr. 86-p din 24.04.2025, nr. 31-s din 25.02.2025, nr. 44-s din 04.03.2025 și nr. 55-s din 19.03.2025 nu este de acord, le consideră ilegale şi neîntemeiate reieşind din următoarele: la aplicarea sancţiunii disciplinare nu s-a ținut cont de circumstanțe obiective; în procesul de lucru nu a săvârşit abateri disciplinare; a respectat disciplina muncii; nu a manifestat comportament discriminatoriu în raport cu ceilalți salariaţi şi cu angajatorul; a respectat demnitatea în muncă a celorlalți salariaţi; administraţia ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 la aplicarea faţă de reclamant a sancțiunilor disciplinare, inclusiv concediere l-a supus la un tratament diferențiat; conducerea ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 nu a dispus limitarea numărului de pasageri în funcție de completarea troleibuzelor; denotă formalism şi simpla trimitere la anumite prevederi, fără indicarea și individualizarea pretinsei fapte ce ar constitui neîndeplinirea de către reclamant a obligațiunilor de muncă; temeiurile de drept indicate în ordinele de sancţionare şi ordinul de concediere sunt norme de trimitere care obligă la îndeplinirea obligaţiilor de muncă, dar nu face referire la norme concrete încălcate de reclamant, cu indicarea expresă a obligaţiilor de muncă care nu ar fi fost îndeplinite; în ordinele de sancţionare şi ordinul de concediere nu se regăsește o motivare corespunzătoare a procesului de constatare a faptelor reclamantului, stabilirea dacă fapta constituie încălcare a obligațiilor de muncă, precum şi individualizarea sancţiunii în coraport cu pretinsa faptă.

Comitetul Sindical prin extrasul din procesul – verbal nr. 6 în urma examinării demersului administrației de a oferi opinia consultativă la concedierea reclamantului din serviciu în baza Codului muncii art. 86, alin. (1) lit. g) a propus, revizuirea ordinului de concediere emis în privinţa reclamantului și de a-i oferi posibilitatea de a activa în continuare.

Menționează că, instanţa urmează să remarce că rolul sindicatului la încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului reprezintă o garanție pentru salariat, care se află în relații de subordonare faţă de angajator și care reclamă o protecţie specială pentru a evita concedierea abuzivă. Măsura de protecţie a mandatului exercitat de reprezentanţii salariaţilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor are caracterul unei garanții legale împotriva eventualelor acţiuni de constrângere sau de reprimare, de natură să împiedice exercitarea mandatului. Liderii sindicali nu şi-ar putea îndeplini mandatul încredinţat de salariaţi de a le apăra drepturile și de a promova interesele profesionale, economice şi sociale ale acestora, dacă ar fi expuşi unor represiuni din partea angajatorilor (DCC nr. 87 din 9 iulie 2018, § 24).

La fel, rolul sindicatelor, în cazul concedierii salariaţilor, este conturat şi prin Convenția Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 158 din 22 iunie 1982 cu privire la încetarea raporturilor

de muncă din inițiativa patronului.

În rezultatul sancţionării disciplinare şi concedierii ilegale şi neîntemeiate i-au fost cauzate suferinţe de ordin psihic ce a dus la periclitarea sănătăţii, inclusiv i-a fost afectată imaginea pe plan profesional, prin ce i-a fost cauzat un prejudiciul moral pe care îl estimează în sumă de 3 (trei) salarii medii lunare. Totodată, în urma concedierii cu încălcarea dreptului la muncă, a fost lipsit de salariu în calitate de unică sursă de existență atât pentru reclamant, cât și pentru copilul aflat la întreţinere.

În temeiul celor expuse, reclamantul solicită instanței de judecată, anularea Ordinului nr. 80-p din 14.04.2025 cu privire la concedierea lui Ion Tatarciuc, *****; anularea Ordinului nr. 86-p din 24.04.2025 cu privire la completarea Ordinului nr. 80-p din 14.04.2025; anularea Ordinului nr. 31-s din 25.02.2025 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment reclamantului Ion Tatarciuc; anularea Ordinului nr. 44-s din 04.03.2025 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrarereclamantului Ion Tatarciuc; anularea Ordinului nr. 55-s din 19.03.2025 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră reclamantului Ion Tatarciuc; restabilirea reclamantului în funcția deținută anterior; obligarea pârâtului să achite reclamantului salariul și alte plăți salariale cuvenite pentru absența forțată de la muncă, pentru perioada 24.04.2025 până la data pronunțării hotărârii de judecată, prejudiciului moral în sumă de 3 salarii medii lunare și a cheltuielilor de judecată.

Pe parcursul examinării cauzei, reclamantul Ion Tatarciuc a formulat o cerere de concretizare a acțiunii în privința solicitărilor privind anularea Ordinului nr. 31-s din 25.02.2025 și Ordinului nr. 44-s din 04.03.2025, în temeiul căreia solicită anularea Ordinului nr. 80-p din 14.04.2025 cu privire la concedierea lui Ion Tatarciuc, *****; anularea Ordinului nr. 86-p din 24.04.2025 cu privire la completarea Ordinului nr. 80-p din 14.04.2025; anularea Ordinului nr. 31-s din 25.02.2025 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment reclamantului Ion Tatarciuc, în partea ce îl vizează doar pe reclamant; anularea Ordinului nr. 44-s din 04.03.2025 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare reclamantului Ion Tatarciuc, în partea ce îl vizează doar pe reclamant; anularea Ordinului nr. 55-s din 19.03.2025 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră reclamantului Ion Tatarciuc; restabilirea reclamantului în funcția deținută anterior; obligarea pârâtului să achite reclamantului salariul și alte plăți salariale cuvenite pentru absența forțată de la muncă, pentru perioada 24.04.2025 până la data pronunțării hotărârii de judecată, prejudiciului moral în sumă de 3 salarii medii lunare și a cheltuielilor de judecată.

Argumentele și poziția pârâtului:

În cadrul examinării cauzei pârâtul ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 și-a expus poziția sa prin referința anexată la materialele cauzei, prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată înaintată de Ion Tatarciuc, ca fiind neîntemeiată, reieșind din următoarele considerente.

Conform art. 206 alin. (1) din Codul muncii, 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).

Potrivit art. 207 alin. (1) 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.

Conform art. 208 din Codul muncii, pînă 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 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.

Potrivit art. 209 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. Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activităţii economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

În virtutea art. 210 din Codul muncii, (1) Sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată.

(2) 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 sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, 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. (3) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

Raportând circumstanțele speței la normele enunțate, apreciem că nu este întemeiată pretenția reclamantului privind anularea ordinelor contestate.

În contextul normelor precitate, se reține că la emiterea ordinelor, angajatorul a respectat termenele legale şi procedura de aplicare a sancțiunii disciplinare. La data de 03.04.2025, în adresa RTE, a parvenit nota informativă a şefului ST Iacob Capcelea, referitor că la 01.04.2025, ***** Ion Tatarciuc, a manifestat un comportament agresiv şi la amenințat pe inginerul ST, *****. În urma examinării materialului în ansamblu, a fost stabilit că la data de 01.04.2025, în jurul orelor 11:30, inginerul ST, *****, se afla cu serviciul pe teritoriul Parcului de troleibuze nr. 3, unde a fost verificat troleibuzul 3941, în prezența inginerului ST PT3, *****, Şef adjunct SE, *****și revizor-ul PT3, *****.

În urma verificării a fost stabilit următoarele abateri: conexiuni auxiliare conectate adăugător ce nu sunt prevăzute de uzina producătoare (magnitolă muzicală); instalarea cotierei în cabina șofer, efectuată din mâner de susținere din salonul troleibuzului; instalarea oglinzilor auxiliare ce nu sunt prevăzute de uzina producătoare; instalarea unei apărătoare de vânt deasupra oberlihtului cabinei şofer, confecționată artizanal. Totodată, toate instalațiile nu sunt prevăzute de uzina producătoare, şi unele din ele pentru a le instala, a fost nevoit de a distruge plasticurile cabinei șofer (tăierea sau găurirea plasticurilor).

În timpul verificării, ***** Ion Tatarciuc a manifestat un comportament agresiv și l-a amenințat pe inginerul ST, *****, cu următoarea frază: „Eu cu tine încă o să mă mai văd”. Conform caracteristicii eliberate pe ***** Ion Tatarciuc se caracterizează printr-un tipaj conflictuos, manifestând o tendință relaţiilor armonioase.

Pe parcursul anului 2025, a încălcat repetat obligațiile de muncă, fiind sancționat disciplinar: la data de 25.02.2025 prin Ordinul nr. 31-s a fost sancționat disciplinar cu avertisment; la data de 04.03.2025 prin Ordinul nr. 44-s a fost sancționat disciplinar cu mustrare; la data de 19.03.2025 prin Ordinul nr. 55-s a fost sancționat disciplinar cu mustrare aspră.

Reieşind din cele sus menționate, susține că ***** Ion Tatarciuc a admis încălcarea art. 9 alin. 2 lit. (d), (d^1) și (d^2) din Codul muncii, care prevede că salariatul este obligat să respecte disciplina muncii, să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariaţi și cu angajatorul, să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariaţi.

Luând în considerație cele expuse mai sus, şi faptul că ***** Ion Tatarciuc a admis încălcarea art. 9 alin. 2 lit. (d), (d^1) și (d^2) din Codul muncii, totodată conform art. 86 lit. g) din Codul muncii, care prevede: „Concedierea-încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar”, consideră că corect a fost sancționat disciplinar cu concediere.

Astfel, din circumstanțele speței nu se constată eventuale încălcări de ordin procedural din partea angajatorului la aplicarea sancțiunii disciplinare reclamantului. Concomitent, analizând înscrisurile depuse la materialele cauzei relevă că nu există nicio probă care să confirme presupusele afirmaţii pe care le invocă.

Prin urmare, circumstanțele constatate în cadrul anchetei de serviciu își găsesc suportul probator, respectiv se confirmă că reclamantul a comis abateri în procesul de prestare a muncii ce a permis aplicarea sancțiunii disciplinare de către angajator. Printr-o cercetare amplă a acestor argumente în raport cu celelalte probe din dosar, rezidă că acțiunea formulată este lipsită de careva temei juridic, declarativă și vădit nefondată din care motive urmează a fi respinsă în totalitate.

În ședința de judecată reclamantul Ion Tatarciuc și avocatul acestuia Lungu Adrian au pledat pentru admiterea integrală a acțiunii.

În ședința de judecată avocatul Doroftei Roman în interesele ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 a solicitat respingerea acțiunii ca fiind una neîntemeiată din motivele expuse în referință.

Aprecierea instanței de judecată

Audiind argumentele expuse de participantul prezent în ședință, studiind materialele dosarului și înscrisurile probatorii administrate, verificând circumstanțele de fapt și de drept expuse de reclamantă și obiecțiile pârâtei expuse în referință, instanța de judecată constată că cererea de chemare în judecată înaintată de Ion Tatarciuc este întemeiată parțial și pasibilă de a fi admisă din următoarele raționamente.

Din sensul art. 5 din Codul de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime. Nici unei persoane nu i se va refuza apărarea judiciară din motiv de inexistență a legislației, de imperfecțiune, coliziune sau obscuritate a legislației în vigoare. Renunțarea uneia dintre părți la dreptul de a se adresa în judecată prin încheierea în prealabil a unei convenții nu are efect juridic, cu excepția cazurilor de

încheiere, în condițiile legii, a unei convenții arbitrale.

Potrivit art. 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În temeiul art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, 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.

Conform art. 239 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.

În mod preliminar, instanța atestă că, prevederile art. art. 240 alin. (3), 60 alin. (4) și 166 alin. (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 corespundere cu art.4 Codul muncii, raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

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

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

Din materialele cauzei se constată că, prin Ordinul din ***** emis de Parcul de Troleibuze nr. 3, Ion Tatarciuc a fost angajat în funcția de ***** începând cu ***** (f.d. 249 – 250 vol. I).

Conform art. 206 alin. (1) și alin. (5) din Codul muncii, 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). La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Potrivit art. 208 din Codul muncii, pînă 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 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.

Potrivit art. 209 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. Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activităţii economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale.

În conformitate cu art. 210 alin. (1) din Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată.

Cu referire la solicitarea privind anularea Ordinului nr. 31-s din 25.02.2025 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment reclamantului Ion Tatarciuc, în partea ce îl vizează doar pe reclamant, instanța reține următoarele.

Prin Nota de serviciu din 20.02.2025 a fost informat Directorul Parcului de Troilebuze nr. 3 despre faptul că, la 20.02.2025, în jurul orelor 11:10, pe teritoriul Parcului au fost depistate troleibuzele cu nr. de bord 3941, 3936 și 3857 care staționau contrar prevederilor pct. 7.8 din Regulamentul cu privire la cerințele de calificare înaintate față de conducătorul de troleibuz și ordinea de executare a obligațiilor funcționale. Conducătorii care au admis fapta s-au dovedit a fi Tatarciuc Ion și Lupu Vasile. Astfel, s-a solicitat sancționarea conducătorilor de troleibuz cu avertisment (f.d. 155, 157 – 160 vol. I).

În temeiul art. 208 din Codul muncii, angajatorul a solicitat de la Ion Tatarciuc o explicație cu privire la fapta comisă la 20.02.2025, în jurul orelor 11:10.

Prin explicația din 20.02.2025, reclamantul Ion Tatarciuc a declarat că, a intrat în Parc la masă, parcând lângă bordură, involuntar călcând pe o groapă în asfalt. Mașina elan nu avea, motiv pentru care a lăsat-o pe ceva timp. Astfel, peste un timp scurt a revenit și a dat mașina mai înainte și atunci a pus ,,bașmacu” sub roată (f.d. 156 vol. I).

Urmează de reținut că, pct. 7.8 din Regulamentul cu privire la cerințele de calificare înaintate față de conducătorul de troleibuz și ordinea de executare a obligațiilor funcționale, prevede că, în cazul necesității de a părăsi troleibuzul (chiar și pe un timp scurt), conducătorul de troleibuz este obligat să imobilizeze troleibuzul prin intermediul frânei de staționare, să deconecteze circuitul de forță și circuitul de dirijare, să comuteze reversorul în poziție neutră, să se asigure că troleibuzul este imobilizat, să închidă ușa cabinei, și, luând măsuri de precauție, să iasă din troleibuz, să instaleze sub roata din față pana de asigurare a staționării.

În consecință, prin Ordinul nr. 31-s din 25.02.2025 lui Ion Tatarciuc i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de avertisment, pentru încălcarea pct. 7.8 din Regulamentul cu privire la cerințele de calificare înaintate față de conducătorul de troleibuz și ordinea de executare a obligațiilor funcționale, și anume pentru faptul că nu a instalat sub roata din față pana de asigurare la data de 20.02.2025.

Prin urmare, instanța de judecată respinge ca neîntemeiată solicitarea reclamantului privind anularea Ordinului nr. 31-s din 25.02.2025 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment, în partea ce îl vizează, or, ordinul a fost emis cu respectarea prevederilor legale, conține temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii, iar angajatorul a ținut cont de gravitatea abaterii și de circumstanțele obiective ale cauzei.

Mai mult ca atât, prin explicația oferită, Ion Tatarciuc nu a negat neinstalarea panei de asigurare, doar a invocat circumstanțele legate de modul în care a parcat troleibuzul.

Cu referire la solicitarea privind anularea Ordinului nr. 44-s din 04.03.2025 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare reclamantului Ion Tatarciuc, în partea

ce îl vizează doar pe reclamant, instanța reține următoarele.

Prin Nota de serviciu a fost informat Directorul Parcului de Troilebuze nr. 3 despre faptul că, în luna februarie 2025 de către conducătorii de troleibuz au fost admise un șir de încălcări a disciplinei de muncă, RCR, RETT, instrucțiunii de funcție a conducătorului de troleibuz, pentru care s-a propus aplicarea sancțiunilor, inclusiv reclamantului Ion Tatarciuc pentru încălcarea capitolului III pct. 3 din Recomandări la exploatarea tehnică corectă a troleibuzelor AKCM-321, și anume pentru faptul că la data de 26.02.2025 pentru îmbarcare – debarcare a călătorilor nu a deschis ușa față (f.d. 152 vol. I).

Astfel, având în vedere prevederile art. 208 din Codul muncii, angajatorul a solicitat de la Ion Tatarciuc o explicație cu privire la situația descrisă în Nota de serviciu din 04.03.2025.

Prin explicația oferită la 28.02.2025, Ion Tatarciuc a declarat că nu are idee la ce stație s-a întâmplat cazul dat, deoarece la el bătrânii și invalizii se urcă prin ușa din față, fără probleme. Cu atât mai mult că regula 1.1 permite să deschisă ușa invalizilor cu dereglări vizibile. Dacă nu a deschis ușa din față poate fi numai o cauză, și anume că vizorul șoferului era închis de pasageri (f.d. 153 vol. I).

Instanța reține că, conform capitolului III pct. 3 din Recomandări la exploarea tehnică corectă a troleibuzelor AKCM-321, la regulile de îmbarcare – debarcare a călătorilor pentru troleibuzul AKCM-321 se efectuează prin toate ușile.

Astfel, instanța menționează că, respectarea acestei reguli ține de siguranța, fluxul normal al călătorilor și disciplina tehnică în exploatarea vehiculului.

Prin urmare, prin Ordinul nr. 44-s din 04.03.2025, reclamantului i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare, pentru încălcarea capitolului III pct. 3 din Recomandări la exploarea tehnică corectă a troleibuzelor AKCM-321.

În aceste condiții, solicitarea reclamantului privind anularea Ordinului nr. 44-s din 04.03.2025, în partea ce îl vizează este neîntemeiată, iar sancțiunea disciplinară aplicată este justificată, proporțională și conformă cu normele legale și recomandările incidente.

Cu referire la solicitarea privind anularea Ordinului nr. 55-s din 19.03.2025 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră reclamantului Ion Tatarciuc, instanța reține următoarele.

Prin Nota de serviciu a fost informat Directorul Parcului de Troilebuze nr. 3 despre faptul că, la 17.03.2025, conducătorul Ion Tatarciuc, deplasându-se pe teritoriul Parcului nu a ținut seama de totalitatea factorilor ce caracterizau condițiile rutiere, modalitatea de conducere a troleibuzului, prin ce a încălcat cerințele prevăzute la art. 33 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 131-XVI din 07.06.2007 privind siguranța traficului rutier și pct. 45 alin. alin. (1) și (2) din Regulamentul circulației rutiere, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 357 din 13.05.2009, iar ca urmare a comis tamponarea cu troleibuzul de model „Șkoda 24TR" nr. de bord 3935. Totodată, a neglijat cerințele Instrucțiunii funcționale a conducătorului de troleibuz, și anume pct. 1.4.7, pct. 2.9.1, pct. 2.9.3 și pct. 2.9.9 din Instrucțiune, considerent pentru care s-a solicitat sancționarea lui Ion Tatarciuc cu mustrare aspră (f.d. 148 vol. I).

Potrivit art. 33 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 131-XVI din 07.06.2007 privind siguranța traficului rutier, conducătorul de vehicul este obligat să cunoască şi să respecte Regulamentul circulaţiei rutiere.

În conformitate cu pct. 45 alin. alin. (1) și (2) din Regulamentul circulației rutiere, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 357 din 13.05.2009, conducătorul trebuie să conducă vehiculul în conformitate cu limita de viteză stabilită, ţinînd permanent seama de următorii factori: a) starea psihofiziologică ce influenţează atenţia şi reacţia; b) dexteritatea în conducere care i-ar permite

să prevadă situaţiile periculoase; c) starea tehnică a vehiculului şi particularităţile încărcăturii; d) situaţia rutieră. În cazul în care în limita vizibilității apare un obstacol care poate fi observat de conducător, acesta, fără a pune în pericol siguranța traficului, poate ocoli obstacolul, iar dacă nu este posibil – trebuie să reducă viteza sau chiar să oprească vehiculul.

Totodată, potrivit pct.1.4.7 din Instrucțiunea funcțională a conducătorului de troleibuz, conducătorul de troleibuz trebuie să cunoască instrucțiunea în cauză, regulilele de exploatare tehnică a troleibuzului, Regulamentul intern al ÎM ”Regia Transport Electric” și Regulile de călătorie în transportul public.

Conform pct. pct. 2.9.1, 2.9.3 și 2.9.9 din Instrucțiunea funcțională a conducătorului de troleibuz, la conducerea troleibuzului este obligatoriu să asigure securitatea circulației, să asigure integritatea materialului rulant și să evite accidentele rutiere.

Totodată, instanța de judecată constată că, angajatorul în conformitate cu art. 208 din Codul muncii, a solicitat de la Ion Tatarciuc o explicație cu privire situația din 17.03.2025. Prin explicația oferită la 18.03.2025, ultimul a menționat că, la 17.03.2025 a activat pe ruta nr. 21, troleibuzul cu nr. de bord 3904. În timp ce dorea să pună troleibuzul la bordură, la masă, a atins troleibuzul de alături și i-a defectat un parbriz de la ușă (f.d. 149 vol. I).

În consecință, prin Ordinul nr. 55-s din 19.03.2025 lui Ion Tatarciuc i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră, pentru încălcarea art. 33 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 131-XVI din 07.06.2007 privind siguranța traficului rutier, pct. 45 alin. alin. (1) și (2) din Regulamentul circulației rutiere, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 357 din 13.05.2009 și pct. 1.4.7, pct. 2.9.1, pct. 2.9.3 și pct. 2.9.9 din Instrucțiunea funcțională a conducătorului de troleibuz, și tamponarea cu troleibuzul de model ,,Șkoda 24TR”, nr. de bord 3935, la 17.03.2025.

Prin urmare, instanța reține că fapta imputată reclamantului a fost confirmată atât prin Nota de serviciu, cât și prin explicația oferită de acesta. Iar Ordinul nr. 55-s din 19.03.2025 a fost emis în termenul legal și conține temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii.

Mai mult ca atât, având în vedere faptul că anterior reclamantului i-au fost aplicate sancțiuni disciplinare sub formă de avertisment prin Ordinul nr. 31-s din 25.02.2025 și sub formă de mustrare prin Ordinul nr. 44-s din 04.03.2025, cât și gravitatea faptei comisă la 17.03.2025, instanța de judecată apreciază că sancțiunea aplicată sub formă de mustrare aspră este proporțională cu abaterea disciplinară comisă.

Astfel, instanța de judecată respinge ca neîntemeiată solicitarea reclamantului privind anularea Ordinului nr. 55-s din 19.03.2025 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră.

*Cu privire la solicitările privind anularea Ordinului nr. 80-p din 14.04.2025 cu privire la concedierea lui Ion Tatarciuc, ***** și anularea Ordinului nr. 86-p din 24.04.2025 cu privire la completarea Ordinului nr. 80-p din 14.04.2025, instanța reține următoarele.*

Prin actul de constatare din 01.04.2025 cu privire la verificarea troleibuzului cu nr. de bord 3941, s-au depistat următoarele: conexiuni auxiliare conectate adăugător ce nu sunt prevăzute de uzina producătoare (magnitolă muzicală); instalarea cotierei în cabina de șofer, efectuată din mâner de susținere din salonul troleibuzului; instalarea oglinzilor auxiliare ce nu sunt prevăzute de uzina producătoare; instalarea unei apărătoare de vânt deasupra oberlihtului cabinei de șofer, confecționată artizanal (f.d 69 vol. I).

Astfel, prin Nota informativă, vicedirectorul ÎM ”Regia Transport Electric” a fost informat despre faptul că, la 01.04.2025 a fost verificat troleibuzul 3941, condus de Ion Tatarciuc. În urma verificării s-au stabilit următoarele: conexiuni auxiliare conectate adăugător ce nu sunt prevăzute de uzina producătoare (magnitolă muzicală); instalarea cotierei în cabina de șofer, efectuată din

mâner de susținere din salonul troleibuzului; instalarea oglinzilor auxiliare ce nu sunt prevăzute de uzina producătoare; instalarea unei apărătoare de vânt deasupra oberlihtului cabinei de șofer, confecționată artizanal. Totodată, a fost informat că conducătorul de troleibuz a discutat cu un ton ridicat și l-a șantajat pe ***** prin următoarea frază: „Eu cu tine încă o să mă mai văd” (f.d. 63 – 67 vol. I).

La 03.04.2025, în adresa vicedirectorului ÎM ”Regia Transport Electric” a parvenit nota explicativă a inginerului Serviciu tehnic, ***** prin care a informat că, la 01.04.2025, ***** Ion Tatarciuc a manifestat un comportament agresiv și l-a amenințat (f.d. 68 vol. I).

De asemenea, la 08 aprilie 2025, prin declarația depusă, Tatarciuc Ion a susținut că radioul a fost scos din motivul că nu are loc; mânerul de la ușă improvizat protejează mânerul original; microfonul pe stativ a fost scos. La fel, a recunoscut că i-a spus lui ***** următoarea frază: „Eu cu tine încă o să mă mai văd” (f.d. 82 – 83 vol. I).

Prin încheierea șefului interimar al Secției juridice a RTE, Sergiu Balan din 10 aprilie 2025 s-a dispus expedierea prezentei încheieri în adresa Directorului PT 3 dl Mihail Racu pentru a sancționa disciplinar conducătorul de troleibuz a PT-3, Ion Tatarciuc, conform legislației în vigoare, pentru încălcarea stabilită, cu informarea ulterioară a conducerii RTE (f.d. 61 – 62 vol. I).

Astfel, prin Ordinul nr. 80-p din 14.04.2025 Ion Tatarciuc, ***** a fost concediat începând cu 14.04.2025 în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, care prevede că, concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

Instanța menționează că, în conținutul ordinului contestat s-a indicat că concedierea a fost dispusă cu acordul Comitetului Sindical, însă potrivit procesului – verbal nr. 6 al Comitetului Sindical se atestă că angajatorul a solicitat acordul consultativ al Comitetului Sindical PT-3, după ce a fost emis ordinul dat, anexând la demers copia ordinului nr. 80-p din 14.04.2025 (f.d. 22 – 23 vol. I).

Totodată, instanța reține că, alin. (2) al art. 86 din Codul muncii, stipulează în mod expres că, nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii.

În această ordine de idei, instanța atestă la materialele cauzei copia certificatului de concediu medical Seria 01 nr. 6159390, potrivit căruia, Ion Tatarciuc s-a aflat în în concediu medical, în regim de ambulator, începând cu 14 aprilie 2025 până la 19 aprilie 2025.

În aceste condiții, chiar dacă angajatorul a invocat existența unor abateri disciplinare repetate și a unor sancțiuni aplicate anterior, instanța reține că emiterea Ordinului nr. 80-p din 14.04.2025 în prima zi de concediu medical contravine dispozițiilor imperative ale art. 86 alin. (2) din Codul muncii.

Mai mult ca atât, instanța constată că, la 14 aprilie 2025 reprezentantul angajatorului și reprezentanții salariaţilor au întocmit procesul – verbal privind constatarea refuzului salariatului de a semna Ordinul de concediere nr. 80-p, însă după cum s-a reținut anterior, la acea dată Ion

Tatarciuc se afla în concediu medical și în mod obiectiv nu putea nici să refuze și nici să semneze ordinul de concediere. Aceste circumstanțe demonstrează că angajatorul a acționat cu intenția clară de a finaliza procedura de concediere, indiferent de situația reală a salariatului, urmând să creeze aparența respectării formalităților legale în lipsa acestuia.

De asemenea, urmează de reținut că, Comitetul Sindical a propus angajatorului de a revizui ordinul de concediere emis în privința lui Ion Tatarciuc, de a petrece o instruire educativă suplimentară și de ai oferi posibilitatea de a activa în continuare, luând în considerație stagiul de muncă îndelungat la întreprindere, însă, angajatorul nu a ținut cont de aceste recomandări și nu a evaluat efectiv posibilitatea aplicării unei sancțiuni disciplinare mai blânde.

Dimpotrivă, la data de 24 aprilie 2025 a emis Ordinul nr. 86-p prin care a modificat Ordinul nr. 80-p din 14.04.2025, cu substituirea sintagmei din punctul 1, de la data de „14.04.2025” cu data de „24.04.2025”, menținând astfel intenția de a dispune concedierea reclamantului.

Astfel, analizând conținutul Ordinul nr. 86-p din 24.04.2025, instanța atestă că acesta nu conține organul la care poate fi contestat. Or, deși este un ordin de modificare a unui ordin anterior prin care s-a aplicat sancțiunea disciplinară, acesta produce efecte asupra sancțiunii disciplinare inițiale și este obligatoriu ca în act să fie precizat și organul la care urmează a fi contestat, pentru a respecta principiul transparenței și asigurării dreptului salariatului la apărarea drepturilor şi libertăţilor sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de jurisdicţie a muncii.

În consecință, instanța de judecată ajunge la concluzia că solicitarea reclamantului este întemeiată și dispune de a anula Ordinul nr.80-p emis la 14.04.2025 de ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 ”Cu privire la concedierea dlui Tatarciuc Ion, *****” și Ordinul nr.86-p emis la 24.04.2025 de ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 ”Cu privire la completarea Ordinului nr.80 din 14.04.2025”.

Potrivit art. 89 alin. alin. (1) și (2) din Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei de judecată. La examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

Prin urmare, având în vedere că angajatorul nu a dovedit legalitatea Ordinului nr.80-p emis la 14.04.2025 și Ordinului nr.86-p emis la 24.04.2025, instanța de judecată consideră echitabil restabilirea lui Ion Tatarciuc în funcția deținută anterior de *****.

Conform art. 90 alin. (1) și alin. (2) din Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Luând în considerație că Ion Tatarciuc a lipsit forțat de la muncă, instanța de judecată consideră întemeiată cerința reclamantului privind încasarea salariului și a plăților salariale cuvenite pentru absența forțată de la muncă și dispune de a încasa din contul ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 în beneficiul lui Ion Tatarciuc salariu și alte plăți

salariale cuvenite pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă, începînd cu 24.04.2025 și pînă la 23.10.2025, cu reținerea sumelor obligatorii ce urmează a fi vărsate în bugetul public și bugetul asigurărilor sociale.

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. 2036 alin. alin. (1) și (2) din Codul civil, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi în alte cazuri prevăzute de lege, instanţa de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparaţia prejudiciului prin plata de despăgubiri. Prejudiciul moral se repară indiferent de existenţa şi întinderea prejudiciului patrimonial.

Potrivit art. 2037 alin. alin. (1) și (3) din Codul civil, mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăție a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate. La determinarea despăgubirii, instanța de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare și, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului.

Reieșind din circumstanțele cauzei în coroborare cu prevederile normelor legale nominalizate, instanța de judecată a stabilit că prin încetarea contractului individual de muncă cu Ion Tatarciuc, i-au fost cauzate suferințe psihice ce au dus la periclitarea sănătății, i-a fost afectată imaginea pe plan profesional și a fost lipsit de unica sursă de existență atât pentru el, cât și pentru copilul aflat la întreținere.

Urmare a celor relatate, instanța de judecată consideră necesar de a sublinia că pe lângă gravitatea prejudiciului moral ce trebuie luată în seamă pentru stabilirea despăgubirii, trebuie să se analizeze și un al doilea criteriu, cel al echității. Despăgubirea trebuie să fie una justă, rațională, echitabilă, adică în așa fel stabilită încât să asigure efectiv o compensație suficientă, dar nu exagerată, a prejudiciului moral suferit.

De altfel, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a stabilit în cauza Tolstoy Miloslovsky v. Regatul Unit al Marii Britanii și al Irlandei de Nord, că despăgubirile trebuie să prezinte un raport rezonabil de proporționalitate cu atingerea adusă, având în vedere, totodată, gradul de lezare a valorilor sociale ocrotite, intensitatea și gravitatea atingerii adusă acestora.

Respectiv, fiecare persoană care pretinde că a suferit, este în drept să-și estimeze prejudiciul adus, dar numai instanța de judecată este împuternicită de lege să aprecieze cuantumul prejudiciului moral, conducându-se de noțiunea reparării rezonabile, de circumstanțele cazului concret, de personalitatea părților. Instanța de judecată, la stabilirea cuantumului prejudiciului moral i-a în considerație circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul.

În această privință, reieșind din criteriile de evaluare a prejudiciului moral, înserate la art. 2037 din Codul civil în coroborare cu art. 90 din Codul muncii, instanța reține că suma solicitată de reclamant în mărime de 3 salarii medii lunare cu titlu de prejudiciu moral este una exagerată, având în vedere că Tatarciuc Ion prin prezenta hotărâre a fost restabilit în funcție, fiind astfel efectuată în corespundere cu art. 16 alin. (1) lit. b) Cod civil, restabilirea situaţiei anterioare încălcării dreptului.

Respectiv, încasarea din contul ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 în beneficiul lui Ion Tatarciuc a prejudiciului moral în mărime de un salariu mediu lunar, în opinia

instanței de judecată, ar asigura lui Tatarciuc Ion o compensație suficientă și echitabilă a prejudiciului suportat.

Potrivit art. 82 CPC, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru și cheltuielile de judecare a cauzei.

Conform art. 94 alin. (1) CPC, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea 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.

Ca urmare a faptului că Tatarciuc Ion a obținut câștig de cauză acestuia urmează să-i fie compensate cheltuielile de judecată suportate în legătură cu examinarea cauzei în instanță, și anume suma de 200 (două sute) lei cu titlu de taxa de timbru achitată de reclamant, conform confirmării notei de plată din 23.05.2025 (f.d. 3 vol. I).

Potrivit art. 96 alin. alin. (1) și (1^1) CPC, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Conform art. 63 alin. (4) Legea cu privire la avocatură nr. 1260 din 19.07.2002, cheltuielile suportate de client în legătură cu acordarea de către avocat a asistenței juridice la apărarea drepturilor și intereselor lui legitime în cauzele penale, civile și administrative urmează a fi compensate integral și proporțional cerințelor admise (respinse) de partea adversă.

Totodată, practica Curţii Europene a Drepturilor Omului referitoare la cheltuielile de asistenţă juridică relevă că, cheltuielile pentru asistenţa juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime.

Pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma practicii Curții europene a drepturilor omului, se evidenţiază necesitatea prezentării, de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor, a următoarelor documente: a) dovada achitării onorariilor avocaţilor (copii de pe dispoziţiile de plată prin virament sau bonurile de plată); b) lista detaliată a actelor/acţiunilor efectuate de avocat şi a timpului aferent acestora (cu tariful şi orarul).

Astfel, instanța de judecată a stabilit că suma de 6000 (șase mii) lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică, ce urmează a fi încasată din contul ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 în beneficiul lui Ion Tatarciuc este una reală, necesară și rezonabilă pentru serviciile acordate pe cauza respectivă de către avocatul Adrian Lungu.

Conducându-se de prevederile art.art. 238-241 Cod de Procedură Civilă al Republicii Moldova, instanţa de judecată,-

HOTĂRĂŞTE:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată înaintată de Ion Tatarciuc.

Se anulează Ordinul nr.80-p emis la 14.04.2025 de ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 ”Cu privire la concedierea dlui Tatarciuc Ion, *****” și Ordinul nr.86-p emis la 24.04.2025 de ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 ”Cu privire la completarea Ordinului nr.80 din 14.04.2025”.

Se restabilește Ion Tatarciuc în funcția deținută anterior de *****.

Se încasează din contul ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 în

beneficiul lui Ion Tatarciuc salariu și alte plăți salariale cuvenite pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă, începînd cu 24.04.2025 și pînă la 23.10.2025, cu reținerea sumelor obligatorii ce urmează a fi vărsate în bugetul public și bugetul asigurărilor sociale.

Se încasează din contul ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 în beneficiul lui Ion Tatarciuc prejudiciu moral în mărime de un salariu mediu lunar.

Se încasează din contul ÎM ”Regia Transport Electric” Parcul de Troleibuze nr.3 în beneficiul lui Ion Tatarciuc suma de 6000 (șase mii) lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică și suma de 200 (două sute) lei cu titlu de taxa de timbru achitată de reclamant.

Hotărârea în partea ce ţine de restabilirea la locul de muncă și achitarea unui salariu mediu lunar se pune în executare imediat.

În rest pretențiile din cererea de chemare în judecată, se resping ca neîntemeiate.

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

Preşedintele şedinţei,
Judecător **Vitalii Ciumac**