Prima instanță: Judecătoria Hîncești (sediul Ialoveni) Judecător: Natalia Doroftei

Dosar nr. 2a-159/25
2-23097732-02-2a-17012025

D E C I Z I E

30 septembrie 2025 **municipiul Chișinău**

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

Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Ruxanda Pulbere
Judecătorii Constantin Roșca și Roman Pascari
Grefier Ionela Muturniuc

examinând în ședință publică apelul declarat de avocata Ludmila Spînu, în interesele lui Soltan Gheorghe, împotriva hotărârii Judecătoriei Hîncești (sediul Ialoveni) din 15 octombrie 2024, pronunțată în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată înaintată de Soltan Gheorghe către S.R.L. „Ialoveni Gaz", cu privire la anularea ordinelor de aplicarea a sancțiunii disciplinare, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,

C O N S T A T Ă:

Aprecierea și soluția instanței de fond:

1. La data de 07.07.2023, Soltan Gheorghe s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către S.R.L. „Ialoveni Gaz", cu privire la anularea Ordinelor de aplicare a sancţiunii disciplinare, restabilirea în funcţie, încasarea salariului pentru perioada absenţei forţate de la muncă, încasarea prejudiciului moral şi a cheltuielilor de judecată (f.d.2-3).
2. În motivarea cererii de chemare în judecată, reclamantul a indicat că a activat în cadrul S.R.L. „Ialoveni Gaz", filiala Criuleni din 06.06.2012, fiind angajat în funcţia de lăcătuş controlor a sectorului Măgdăceşti, în baza contractului individual de muncă nr.14 din 06.06.2012.
3. A specificat că munca s-a străduit să o îndeplinească în mod conştiincios, fără a admite obiecţii privitor la calitatea acesteia. Spre regret, din motive necunoscute, în ultima perioadă, relaţiile cu administraţia filialei s-au înrăutăţit, fiind supus unui tratament tendenţios. În paralel, au fost demarate mai multe proceduri disciplinare, desfăşurate, inclusiv cu încălcări ale legislaţiei muncii, cu înlăturare de la serviciu, fără a i se explica raţionamentul acesteia, precum şi cu solicitări de explicaţii pur

formale, or cele expuse în explicaţii, nici nu erau luate în consideraţie, ceea ce confirmă caracterul tendenţios al anchetelor.

4. A indicat că în condiţiile respective, la 10.04.2023, a fost emis Ordinul nr. 451-c, prin care i s-a aplicat o sancţiune disciplinară sub formă de mustrare aspră, iar la 21.06.2023, a fost emis Ordinul nr.746-c, prin care i s-a aplicat o sancţiune disciplinară sub formă de concediere, în temeiul art. 86 alin. (1), lit. g) al Codului muncii, pentru încălcarea repetată pe parcursul unui an a obligaţiilor de muncă dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar.
5. Consideră Ordinile menţionate drept ilegale, atât cel prin care i s-a aplicat mustrarea aspră, cît şi cel de concediere, emis cu încălcarea normelor în vigoare şi cu ignorarea prevederilor legislaţiei muncii.
6. La fel, consideră că cele constatate în Ordine au fost invocate superficial, în realitate a explicat toate învinuirile ce i-au fost aduse, în explicaţiile depuse, precum şi lipsa vinovăţiei în faptele ce i-au fost imputate, caracterul obiectiv al acestora, precum şi încercarea de a i se imputa acţiuni ce, la momentul respectiv nici nu ţineau de sectorul său nemijlocit de activitate.
7. A subliniat că în aceste condiţii, consideră că la aplicarea sancţiunilor angajatorul a încălcat prevederile art. 206 alin. (5) al Codului muncii, ce nemijlocit indică că la aplicarea sancţiunii disciplinare angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective, or circumstanţele obiective denotă direct că faptele invocate au fost în deplină concordanţă cu prevederile legale şi nu constituie abateri disciplinare.
8. A specificat că prin acţiunile sale inechitabile angajatorul i-a adus suferinţe psihice, plasându-l într-o situaţie de incertitudine, lăsându-l fără o sursă de venit.
9. Solicită reclamantul anularea ordinului nr. 451-c din 10.04.2023 cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare-mustrare aspră, în partea care îl vizează; anularea ordinului nr.746-c din 21.06.2023 cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare-concedierea; restabilirea în funcţia deţinută; obligarea pârâtului la achitarea salariului pentru perioada de absenţă forţată de la muncă, compensarea prejudiciului moral, în mărimea a cinci salarii medii şi a cheltuielilor de judecată.
10. Prin hotărârea Judecătoriei Hîncești, sediul Ialoveni din 15 octombrie 2024 cererea de chemare în judecată înaintată de Soltan Gheorghe către S.R.L. „Ialoveni Gaz”, privind anularea ordinului nr. 451-c din 10.04.2023 cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare şi a ordinului nr. 746-c din 21.06.2023 cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare, restabilirea în funcţia deţinută, încasarea salariului pentru perioada absenţei forţate de la muncă, încasarea prejudiciului moral în mărime a cinci salarii medii şi compensarea cheltuielilor de judecată, s-a respins ca fiind neîntemeiată.

Poziția părților în instanța de apel:

11. La 21 octombrie 2024 avocata Ludmila Spînu, în interesele lui Soltan Gheorghe, a declarat apel prin care a solicitat admiterea apelului, casarea hotărârii Judecătoriei Hîncești, sediul Ialoveni din 15 octombrie 2024 dosarul nr. 2-1151/23 la cererea

de chemare în judecată introdusă de Soltan Gheorghe împotriva SRL „Ialoveni-gaz” privind restabilirea la lucru şi în temeiul art. 385 alin. (1) lit. c), emiţând o nouă hotărâre prin care să fie admise integral solicitările invocate în cerere de chemare în judecată.

12. În susținerea apelului avocatul apelantului a invocat că potrivit articolului 209 alin. (1) CM, termenele de aplicare a sancţiunilor disciplinare, prevede că sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.
13. Respectiv, temeiul obiectiv indicat care duce la anularea sancţiunii aplicate sub formă de mustrarea aspră, indiferent de aprecierea angajatorului dată însăşi acţiunilor, drept consecinţă, va duce şi la anularea sancţiunii aplicate sub formă de concediere, în lipsa caracterului repetabilităţii declarat de angajator.
14. Este frapant că instanţa de fond nu s-a expus asupra acestui fapt. Măcar nu a amintit în actul judecătoresc despre invocarea expirării termenului de atragere la răspundere disciplinară. Nici măcar nu a remarcat care încălcări şi fapte comise de reclamant se invocă pentru atragerea la răspunderea disciplinară pentru faptele care au fost puse la baza ordinului nr.451-c din 10 aprilie 2023. Cum să motivezi, indicând o anchetă de serviciu și să nu reţii, dacă această anchetă este corespunzătoare normelor legale, or, reclamantul invocă că faptele indicate în ordinul de sancţionare sunt prescrise.
15. Menţionează că instanţa nu a examinat acest fapt, nu a constatat expres pentru care fapte a fost sancţionat reclamantul puse la baza ordinului nr.451-c din 10 aprilie 2023.
16. În contrast, instanţa reţine că Soltan Gheorghe a fost sancţionat pentru încălcarea disciplinei muncii, manifestată prin acţiuni intenţionate îndreptate la producerea de pagube materiale pârâtului în mărime de 183360,56 lei la data de 10.01.2024, după care urmează o altă eroare de indicare unui alt nume de reclamant.
17. Astfel, un asemenea act judecătoresc nu poate rămâne valabil. Mai întâi, că instanţa nu indică care fapte au fost constate prin probe pentru aplicarea sancţiunii în baza ordinului nr.451-c din 10 aprilie 2023 cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare - mustrare aspră şi, mai apoi, care sunt faptele şi probele constatate de către instanţă, în baza ordinului nr.746-c din 21 iunie 2023 cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare concedierea.
18. Prezentul act judecătoresc denotă că instanţa de fond nu a intrat în esenţa ordinelor de sancţionare, or constatările instanţei implicit nu reţin în motivaţie în mod separat care fapte sunt puse la baza sancţionării, care sunt consecinţele juridice ale acestora. Constituie un amalgam de fraze cu norme generale despre sancţiuni şi fapte, fără relatări exprese la fondul cauzei, mai mult şi conţinând erori referitoare la numele reclamantului şi ordinile, care au fost solicitate de a fi anulate (pag. 6,8 - conţin erori cu privire la datele emiterii ordinilor şi nu e clar despre ce încălcări are în vedere instanţa) în ceea ce priveşte emiterea ordinul din 21 iunie 2023

nr.746-c, prin care i s-a aplicat lui Soltan Gheorghe o sancţiune disciplinară sub formă de concediere, în temeiul art. 86 al. (l), lit. g), al Codului Muncii al Republicii Moldova, pentru încălcarea repetată pe parcursul unui an a obligaţiilor de muncă dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar, a informat instanţa că nu se confirmă nici pe fond, nu doar procedură, că de fapt este un pretext al angajatorului. Fapt care a fost menţinut pe tot procesul, inclusiv clar şi înţeles chiar şi prin strădуinţa pârâtului de a pune în lumină monstruoasă a reclamantului în faţa instanţei. De fapt, asta a fost maniera de a proba încălcările presupuse de către Soltan Gheorghe. Dar, nici această strădуinţă nu poate servi ca temei de concediere şi nici ca probă de a convinge instanţa „cât de rău este acest Soltan Gheorghe şi, ca consecinţă, merită această concediere, chiar dacă nu este aşa de legală".

19. În această ordine de idei, în fapt, a menţionat că conform fişei de post a salariatului Soltan Gheorghe, anexată la materialele cauzei, se indică în Capitolul de sarcini de la pag. 2 pnc. 6: executarea lucrărilor de montare şi demontare a echipamentelor de măsurare la consumatorii finali, iar în capitolul de obligaţii - în pnc. 2: să execute sarcinile activităţii desfăşurate în conformitate cu instrucţiunile tehnologice.
20. Este relevant şi Capitolul de responsabilităţi, printre care se reţine că nerespectarea disciplinei de muncă şi de producere...după text. Astfel, a informat instanţa că Soltan Gheorghe, la data de 24.05.2023 nu a comis nici o încălcare, care ar privi disciplina muncii, dar în contrariu tocmai și-a îndeplinit obligaţiile de serviciu efectuând demontarea echipamentului de măsurare la locul de consum din s. ***** r. Criuleni de pe str. *****la consumatorul final Efros Viorel.
21. Asta se reţine din probele anexate la prezenta cauză. Astfel, potrivit conţinutului şi în temeiul listei elaborate şi oferite salariatului Soltan Gheorghe de către angajator (a fost prezentată în instanţă de către angajator la solicitarea părţii reclamante) privind locurile de consum, în care era inclus şi locul de consum din s. ***** r. Criuleni de pe str. *****la consumatorul final Efros Viorel, Soltan Gheorghe a mers şi şi-a onorat sarcinile de serviciu.
22. A menţionat că în această listă nu este făcută vreo remarcă cu privire la interdicţia aplicată, ba din contra, reiese o obligaţie de îngrijire a echipamentelor de măsurare a gazelor. Este paradoxal, că angajatorul atunci când îi convine, enunţă că în momentul în care a depistat, după părerea lor, neajunsuri la echipamentele de măsurare a gazelor la anumiţi consumatori, fiind responsabil Soltan Gheorghe de sectorul respectiv, invocă că datorită neonorării obligaţiilor din partea salariatului Soltan Gheorghe s-a întâmplat acest fapt. În contrariu, dacă Soltan Gheorghe a demontat echipamentul de măsurare de la consumatorul Efros Viorel, deoarece i-a expirat termenul de valabilitate al verificării metrologice, Soltan Gheorghe a admis o încălcare.
23. Mai mult, a informat instanţa că Soltan Gheorghe, chiar dacă a început lucrarea de demontare a echipamentului de măsurare în absenţa consumatorului, ultimul a fost telefonat de către Soltan Gheorghe, fiind informat despre lucrările care urmează a

fi realizate, dând acordul pentru acestea, iar imediat la finisare s-a prezentat consumatorul, fiind întocmit actul de demontare, semnat inclusiv și de către consumator, *(fapt ce se confirmă prin actul respectiv prezentat de pârât şi anexat la materialele cauzei*) - un exemplar, fiind depus împreună cu echipamentul de măsurare şi predat angajatorului, iar altul oferit consumatorului final. Conchide că angajatorul în mod intenţionat nu a prezentat iniţial informaţia respectivă, astfel încercând să ducă instanţa în eroare şi doar la solicitarea reprezentantului reclamantului a oferit-o.

24. Remarcă că instanţa nici nu s-a expus asupra acestor probe, astfel, a omis procesul de apreciere a probelor, un proces obligatoriu la faza deliberării şi pronunţării soluţiei pe caz.
25. A remarcat că martorii, audiaţi în instanţa de judecată, au fost doar acei care au participat la acţiunile angajatorului ce au culminat cu concedierea lui Soltan Gheorghe şi, evident, că sunt părtinitori, au declarat că ar fi fost un ordin dat în mod verbal lui Soltan Gheorghe de către maestrul Guzun Grigore, precum că nu trebuie să efectueze demontarea echipamentului de măsurare la locul de consum din s. ***** r. Criuleni de pe str. *****la consumatorul final Efros Viorel.
26. Mai întâi, a anunţat că este un neadevăr, mai apoi nici nu este vreo probă în acest sens, or, un ordin verbal chipurile expus contra actului de lucru prezentat, mai mult că nici un martor din acei audiaţi în instanţa de judecată nu au declarat, precum că au dat personal ordinul respectiv lui Soltan Gheorghe, declarând că cunosc din auzite. Instanţa nu a dat apreciere nici acestui fapt.
27. Astfel, a invocat că declaraţiile martorilor audiaţi în instanţa de judecată în prezenta cauză, constituie o probă indirectă. În acest curs de logică, menţionează că pertinenţa este o măsură ce determină introducerea în proces doar a probelor necesare şi suficiente pentru soluţionarea unei cauze concrete. Prezintă dificultate stabilirea legăturii dintre faptele ce constituie obiectul probaţiunii, adică concedierea şi probele indirecte, pentru ca acestea din urmă nu dovedesc prin conţinutul său faptele principale, ci alte fapte care sunt conexe cu acestea, fiind necesar, în primul rând, stabilirea legăturii faptului indirect (probatoriu) cu faptele principale şi apoi stabilirea legături obiective dintre probă şi fapt, adică între acţiunea de încălcare disciplinară şi concediere.
28. În acest context este de concluzionat că, angajatorul nu a prezentat documentar, preîntâmpinarea către Soltan Gheorghe de a nu demonta echipamentul de măsurare la locul de consum din s. ***** r. Criuleni de pe str. *****la consumatorul final Efros Viorel şi acest fapt nu poate fi probat prin declaraţii ale martorilor, care constituie membrii administrației, care l-au concediat pe Soltan Gheorghe. Reiterează că instanţa nu a dat apreciere acestui fapt.
29. Astfel, membrii administraţiei au depus declaraţii despre confirmare la concediere, însă instanţa nu s-a expus. Care este ponderea acestor declaraţii or, martorul Racoviţă Roman, audiat în şedinţa de judecată este şef de secţie din cadrul SRL „Ialoveni Gaz”, desemnat membru al Comisiei de anchetă; Vutcariov Tatiana, specialist resurse umane, desemnată membră a Comisiei de anchetă; Vidraşco

Ivan, director adjunct SRL „Ialoveni Gaz” preşedinte al Comisiei de anchetă.

30. Toţi aceşti trei martori, audiaţi în prezenta cauză, au constituit membri ai Comisiei de anchetă şi care au formulat propunere de concediere. Trebuie de menţionat, că multiple întrebări adresate martorilor de către reprezentantul pârâtului au fost sugestive, astfel, aceste întrebări au determinat martorii să facă anumite concluzii şi nu reflectă propria opinie a acestora şi aprecierea circumstanţelor expuse, prin urmare, nu pot fi admisibile la soluţia cazului.
31. Este de menţionat că angajatorul a stabilit un presupus prejudiciu material în mărime de 183360,56 lei cauzat de către Soltan Gheorghe prin acţiunile sale.
32. Invocă că angajatorul a prezentat o informaţie pe 3 pagini, constituind un tabel cu înscrisuri de cifre neclare, evidenţiind cu negru „D-13 Anencov", chipurile ce ar justifica legătura de cauzalitate între acţiunile realizate de către Soltan Gheorghe şi presupusul prejudiciu cauzat. Crede că instanţa nu a conştientizat ca rezultat al examinării acestora ce reprezintă aceste tabele or, nici nu s-a expus asupra acestora. Cu siguranţă nu constituie o probă despre prejudiciile cauzate de către Soltan Gheorghe. Nu reiese din aceste tabele, suma invocată de către pârât în calitate de prejudiciu material în mărime de 183360,56 lei. Or această sumă se pretinde că a fost facturată potrivit unui sistem pauşal. Acum privim la tabelele de pe trei pagini cu inscripţia „*****, decembrie 2022, februarie 2023, martie 2023” şi care este totuşi dauna cauzată: reală după tabele sau potrivit sistemului pauşal de la consumatorul Efros Viorel. Or, presupusa daună cauzată ar fi necesar să fie în perioada presupusei încălcări invocate de angajator 24.05.2023, când a fost demontat echipamentul de măsurare de la locul de consum din s. ***** r. Criuleni de pe str. *****la consumatorul final Efros Viorel.
33. Atunci, cum poţi să soliciţi încasarea prejudiciului material, când nu este posibil de reținut legătură nici măcar faptică între probele enunţate: chipurile înscrisurile materiale - tabelul datează cu lunile decembrie 2022 - martie 2023, iar încălcarea este invocată la 24.05.2023 și instanţa măcar să nu se referă la acest fapt.

34. În viziunea apărării, asemenea acţiune din partea angajatorului constituie o îmbogăţire fără justă cauză or, măcar echipamentul de măsurare demontat de la locul de consum din s. *****, r. Criuleni de pe str. *****la consumatorul final Efros Viorel, nu a fost supus examinării tehnice. Iar instanţa contribuie prin acţiunile de omitere a aprecierii.
35. Potrivit articolului 341 alin. (1) din Codul Muncii - determinarea mărimii prejudiciului, prevede că mărimea prejudiciului material cauzat angajatorului se determină conform pierderilor reale, calculate în baza datelor de evidenţa contabilă. Prin urmare, pârâtul nu a prezentat calcule în baza datelor de evidenţă contabilă.
36. Martorul Racoviţă Roman, audiat în şedinţa de judecată, a declarat că este şef de secţie din cadrul SRL „Ialoveni Gaz" desemnat membru al Comisiei de anchetă, totodată şi preşedinte al Comitetului Sindical, căruia directorul SRL „Ialoveni Gaz" Mihai Braga îi expediază la data de 21.06.2023 o referinţă prin care îi solicită acordul preliminar al Comitetului Sindical pentru supunerea sancţiunii disciplinare salariatului Soltan Gheorghe.
37. Totodată, apelantul menționează că Racoviţă Roman este membru al Comisiei de anchetă, formulează propunere de sancţionare cu concediere a salariatului Soltan Gheorghe, tot lui i se solicită părerea în calitate de preşedinte al Consiliului Sindical cu privire la sancţionarea salariatului Soltan Gheorghe. Evident că este o mimare de activitate. Nici un fel de asigurare a drepturilor şi libertăţilor salariaţilor din partea Comitetului Sindical, iar toată lumea cunoaşte sigur poziţia Curţii cu privire la mimarea şi Activitatea asigurării protecţiei drepturilor şi libertăţilor salariaţilor.
38. Încă un detaliu important în acest context este faptul că Directorul SRL „Ialoveni Gaz" Mihai Braga îi expediază preşedintelui Comitetului Sindical la data de 21.06.2023 o referinţă prin care îi solicită acordul preliminar al Comitetului Sindical pentru supunerea sancţiunii disciplinare salariatului Soltan Gheorghe.
39. Tot în acea zi directorul SRL „Ialoveni Gaz" Mihai Braga, emite ordinul nr. 746-c din 21 iunie 2023 cu privire la aplicarea sancţiunii - concedierea faţă de salariatul Soltan Gheorghe.
40. De-abia la data de 24.06.2024, se semnează opinia consultativă a Comitetului Sindical cu privire la concedierea salariatului Soltan Gheorghe. Or, Comitetului Sindical i se desemnează un termen de 10 zile pentru a se expune. Odată în plus despre superficialitatea şi Activitatea opiniei Comitetului Sindical şi lipsa eficienţei acestui acord.
41. Remarcă că martorul Racoviţă Roman este membru al Comisiei de anchetă şi preşedinte al Comitetului Sindical, în şedinţa de judecată a ezitat să declare dacă a avut loc sau nu examinarea în şedinţă a subiectului cu privire la opinia consultativă a Comitetului Sindical cu privire la concedierea salariatului Soltan Gheorghe, la care a răspuns că nu ţine minte. Iar în calitatea sa de membru al Comisiei de anchetă, a declarat cu lux de amănunte toate acţiunile pe care le-a întreprins, data la care au derulat etc., deşi acţiunile au derulat în timp mai

devreme, în comparaţie cu şedinţa, care trebuia să aibă loc şi nu fictiv a se întocmi proces verbal şi restul al Comitetului Sindical, nu-şi aminteşte. În aşa mod, de fapt, se confirmă ineficienţa acordului oferit de Comitetul Sindical şi acţiunile tendenţioase ale membrilor administraţiei de a-1 urmări şi sancţiona ilegal pe salariatul Soltan Gheorghe. Nici pe acest fapt, instanţa nu s-a expus şi nu a dat apreciere.

42. Despre înregistrările audio-video, admise şi examinate în şedinţa de judecată, menționează că înregistrările audio-video se prezintă potrivit normelor prevăzute la art.119 alin. (1) CPC, fiind adunate şi prezentate de către părţi la etapa de pregătire. Însă reprezentantul pârâtului a prezentat discul cu înscrierea video-audio în şedinţa de examinare în fond la data de 25.09.2024, astfel, nu la etapa pregătirii cauzei. Regula specifică acestor mijloace de probă constă în faptul că persoana care prezintă o înregistrare audio-video pe un suport electronic este obligată să indice persoana care a efectuat înregistrarea, timpul şi condiţiile înregistrării (art. 146 CPC).

43. Fapt, care nu a fost realizat: nu este clar unde, când, de către cine şi ce a fost înregistrat. Nu este de înţeles cine a înregistrat şi ce a înregistrat şi dacă este această înregistrare pertinentă obiectului litigiului. Mai mult, nu este înţeles de ce pârâtul, dacă înregistrarea ţine de activitatea salariatului Soltan Gheorghe, nu l-a solicitat pe ultimul să participle la activităţile înregistrate. Altfel, reţine că pârâtul este cointeresat să denigreze imaginea lui Soltan Gheorghe, contând că această modalitate va servi pentru examinarea cauzei şi soluţia cazului. Menţionează că instanţa a relatat, precum că au existat înregistrări audio-video, dar nu le-a dat apreciere.

44. La data de 28 februarie 2025 avocatul Dumitru Cucu, în interesele intimatului SRL „Ialoveni Gaz”, a expediat la adresa electronică a Curții de Apel Centru referința, prin care a solicitat respingerea apelului şi menţinerea hotărârii instanţei de fond.

45. În susținerea poziției avocatul intimatului a menționat că analizând conţinutul cererii de apel înaintate de către Soltan Gheorghe privind contestarea hotărârii instanţei de fond prin care solicită nulitatea actelor juridice de sancţionare disciplinară ordinul nr. 451C din 10.04.2023 sancţionare mustrare aspră și ordinul nr. 746 C din 21.06.2023, sancţionare concediere, materialele și lucrările dosarului, declaraţiile martorilor, solicită de a fi respins apelul din următoarele considerente.

46. În cadrul judecării pe fond a cauzei s-a constatat că acţiunea înaintată de către reclamant este total neîntemeiată și nu cuprinde argumente care să ateste temeinicia pretenţiilor. Angajatorul SRL „Ialoveni Gaz”, a respectat întru tot cadrul normativ la momentul aplicării sancţiunilor disciplinare, a respectat dreptul salariatului de a prezenta explicaţii şi a respectat dreptul salariatului în cadrul procedurii de anchetă de serviciu. Acest fapt s-a dovedit de către martorii audiaţi în şedinţă şi anume: Vidraşcu Ion, Racoviţă Roman, Terentiev Lilia și Vutcariov Tatiana.

47. Toţi aceşti martori au declarat circumstanţele cum s-a derulat ancheta de serviciu în cadrul SRL „Ialoveni Gaz”, în privinţa lui Soltan Gheorghe, precum i s-au respectat drepturile de salariat în cadrul anchetei de serviciu. Inclusiv în cadrul procesului civil s-au administrat în calitate de probe procedurile disciplinare în privinţa lui Soltan Gheorghe şi anume ordinul nr. 451C din 10.04.2023, ordinul nr. 746C din 21.06.2023. Careva încălcări de procedură în examinarea cauzelor disciplinare în privinţa lui Soltan Gheorghe, nu există.
48. Astfel situaţia de fapt în cadrul acestui litigiu de muncă este că pentru emiterea Ordinul nr. 746 C din 21.06.2023, de sancţionare cu concediere, s-a constatat următoarele circumstanțe de fapt:
49. În rezultatul verificării instalaţiilor de utilizare a gazelor naturale a consumatorilor din cadrul SE Măgdăcesti - Filiala „Criuleni Gaz”, au fost depistate un sir de abateri la locurile de consum deservite de lăcătușul-controlor Soltan Gheorghe. Astfel în baza notei de serviciu nr. 47 din 31.05.2023 prezentată de Directorul Filialei „Criuleni Gaz” s-a iniţiat o anchetă de serviciu în vederea constatării circumstanţelor faptei.
50. În cadrul anchetei s-a constatat că la data de 24.05.2023 din cauza lipsei accesului nu s-a efectuat verificarea locului de consum din s. ***** str. *****or. Criuleni la consumatorul Efros Viorel, ca ulterior fără să informeze persoanele responsabile cu drept de decizie din cadrul SEGN Filiala „Criuleni Gaz”, împreună cu angajatul Rotari Petru electrogazosudor SPEGS Filiala „Criuleni Gaz” au demontat și au schimbat contorul în lipsa consumatorului final. Aceste circumstanţe la fel au fost prezentate de martorii audiaţi în proces Vidraşcu Ion, Racoviţă Roman, Terentiev Lilia, Vutcariov Tatiana. Inclusiv aceste aspecte s-au dovedit prin materialul video anexat la dosar și vizionat în şedinţă de judecată.
51. Totodată, la data de 25.05.2023 contorul demontat împreună cu actul de demontare și procesul-verbal de dare în exploatare al EMG nou instalat, însă fără sigilă a fost prezentat la punctul de sprijin a SE/Măgdăcesti Filiala „Criuleni Gaz”. Prin urmare, la consumatorul Efros Viorel nu a fost întocmit Actul de control a echipamentului de măsurare, iar indicaţii de demontare a contorului prin sudură nu au fost date de către superiori deoarece lipsea Actul de control a EMG, fapt ce a fost recunoscut conform explicaţiei salariatului Soltan Gheorghe în cadrul desfășurării anchetei de serviciu, recunoscând demontarea contorului prin sudură și instalarea unui nou EMG în lipsa consumatorului final sau a vreunui reprezentant al acestuia. De asemenea o altă abatere disciplinară a lăcătușului-controlor Soltan Gheorghe reprezintă prezentarea la punctul de sprijin a EMG demontat fără sigila OSD și fără a înmâna maistrului de sector. Astfel, prin abaterile constatate salariatul nu și-a executat obligaţiunile prevăzute expres în fișa postului.
52. Mai mult ca atât, în rezultatul inventarierii sectorului deservit de către Soltan Gheorghe au fost depistate mai multe încălcări cu privire la realizarea atribuţiilor de serviciu, ce au fost descrise în cadrul anchetei de serviciu, prin urmare în conformitate cu art. 201 din Codul Muncii RM disciplina muncii reprezintă

obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite de actele normative, convenţii colective precum și contracte colective, individuale de muncă inclusiv și cu actele normative la nivel de unitate.

53. Prin acţiunile sale, angajatul Soltan Gheorghe a săvârşit abateri disciplinare care în conformitate cu prevederile Codului de Etică a SRL „Ialoveni Gaz" se califică ca acţiuni ilegale cu caracter intenţionat, întreprinse de una sau mai multe persoane, în rezultatul cărora Societăţii i-au fost pricinuite pagube materiale considerabile. Astfel în urma acţiunilor săvârșite de către salariatul Soltan Gheorghe au avut loc încălcări grave și sistematice a obligaţiunilor de serviciu care s-au exprimat prin acţiuni intenţionate îndreptate la producerea de pagube materiale în conformitate cu prevederile art. 211^1 lit. h) si art. 338 alin. (1) lit. e), f) din Codul Muncii al RM.

54. În consecinţă prin acţiunile ilegale ale angajatului SRL „Ialoveni Gaz", a fost prejudiciată semnificativ imaginea întreprinderii. Totodată, angajatul Soltan Gheorghe prin acţiunile sale a încălcat obligaţiile și responsabilităţile stabilite în fișa postului, iar fapta ilicită a fost stabilită în legătură cu munca sa și neîndeplinirea obligaţiunilor de serviciu prevăzute în actele interne aprobate la nivel de unitate.

55. Prin acţiunile sale Soltan Gheorghe, a creat prejudicierea întreprinderii prin micșorarea de pierderi dintr-un sector și trecerea acestor pierderi la alt sector de exploatare. Inclusiv mai mulţi consumatori de gaze naturale datorită acţiunilor incorecte ale lui Soltan Gheorghe, au ocolit echipamentul de măsurare al gazelor naturale precum este cazul Mușet Oxana, care în urma nefacturării gazului consumat întreprinderii i s-au cauzat prejudicii în sumă de 216 139 lei, plus 183360,56 lei, consum fraudulos de gaze admis prin intermediul lui Soltan Gheorghe. Datorită la aceste acţiuni iresponsabile la moment SRL „Ialoveni Gaz", este antrenată în mai multe cauze civile în instanţa de judecată pentru a încasa aceste prejudicii.

56. În urma acţiunilor săvârsite salariatul Soltan Gheorghe a încălcat prevederile pct.134 din Regulamentul cu privire la racordarea la reţele de gaze naturale şi prestarea serviciilor de transport şi de distribuţie a GN. Totodată în rezultatul controlului la locurile de consum deservite de Soltan Gheorghe au fost depistate și confirmate încălcările clauzelor contractuale de către consumatorii finali prin violarea sigilei aplicate (aspect documentat video), ceea ce denotă faptul că neprezentarea sigilei a fost cu scopul de a înlătura probele care puteau servi ca motiv pentru aplicarea prevederilor Regulamentului din 19.04.2019 „Cu privire la recalcularea volumului de gaze naturale conform sistemului pauşal".

57. Luând în consideraţie faptul că lui Soltan Gheorghe i s-a aplicat anterior sancţiune disciplinară sub formă de mustrare aspră conform ordinului nr. 451-C din 10.04.2023 pentru încălcarea obligaţiunilor de serviciu prevăzute în Fișa de post, exprimate prin iresponsabilitate și îndeplinirea necalificativă a obligaţiunilor de serviciu ca rezultat a unei atitudini neglijente, cu atenţionarea despre aplicarea unei sancţiuni mai drastice în caz de repetare pe parcursul unui an a obligaţiunilor

de muncă. Astfel fapta ilicită constatată a fost săvârșită în perioada termenului de valabilitate a sancţiunii disciplinare aplicată anterior, iar prin acţiunea neglijentă salariatul a dus la pierderea integrităţii și capacităţii de a fi corect și onest în relaţiile profesionale, luând în consideraţie gravitatea faptei comise.

58. Răspunderea materială a salariatului constă în repararea prejudiciului material cauzat angajatorului în timpul executării contractului individual de muncă, iar fapta ilicită și personală a salariatului este săvârşită în legătură cu munca sa, în conformitate cu art. 333 din Codul Muncii.
59. Totodată, conform art. 338 alin (1) lit. f), din Codul Muncii al Republicii Moldova, în conformitate cu legislaţia în vigoare, salariatului îi revine răspunderea materială deplină pentru prejudiciul cauzat angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiunilor de muncă.
60. Prin urmare, în baza calculului consumului de gaze naturale conform sistemului Pauşal din 12.06.2023 suma prejudiciului material stabilit constituie 183 360,56 lei ca urmare a acţiunilor neglijente şi iresponsabile în legătură cu neîndeplinirea obligaţiunilor de serviciu a salariatului Soltan Gheorghe.
61. Reieşind din circumstanţele de fapt şi de drept expuse mai sus, ţinând cont de gravitatea încălcării, cât şi procedura de cercetare a abaterilor disciplinare prevăzută de Regulamentul Intern al SRL „Ialoveni Gaz", constată că acţiunile angajatului Soltan Gheorghe, întrunesc elementele caracteristice răspunderii disciplinare.
62. Deci în baza notei de serviciu nr. 47 din 31.05.2023 a Directorului Filialei „Criuleni Gaz” din cadrul SRL Ialoveni Gaz, procesului-verbal din 19.06.2023 a Comisiei de Anchetă de cercetare a faptei comise, a explicaţiei salariatului Soltan Gheorghe pentru încălcarea disciplinei de muncă care au condus la pierderea integrităţii şi capacităţii de a fi corect şi onest în relaţiile profesionale cu angajatorul, luând în considerare gravitatea faptei comise, încălcarea repetată pe parcursul unui an a obligaţiunilor de muncă prin aplicarea sancţiunii disciplinare, în scopul evitării şi prevenirii unor asemenea fapte pe viitor, ţinând cont de opinia consultativă a organului sindical, a fost emis ordinul de aplicare a sancţiunii disciplinare concedierea.
63. Prin ordinul de sancţionare disciplinară din 10.04.2023 nr. 451-c s-a aplicat sancţiune disciplinară lui Soltan Gheorghe, mustrare aspră. Totodată menţionează că Soltan Gheorghe, nu este la prima abatere disciplinară, ceea ce a determinat angajatorul de a emite ordinul de sancţionare prin concediere.
64. Conform art. 89 alin. (2) din Codul muncii, 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.
65. Astfel materialele anchetei de serviciu dovedesc incontestabil încălcările disciplinare ale lui Soltan Gheorghe. Or, aceste încălcări au fost admise şi comise

cu intenţie de către Soltan Gheorghe. În cadrul anchetei de serviciu s-a efectuat o examinare minuţioasă a delictului disciplinar al lui Soltan Gheorghe, din care considerente angajatorul a ajuns la concluzia că există încălcare a disciplinei muncii.

66. La data de 31.05.2023 prin Nota informativă nr. 47 din 31.05.2023 parvenită din Filiala „Criuleni Gaz" au fost informaţi despre un şir de abateri depistate la locurile de consum deservite de către dl. Soltan Gheorghe, lăcătuş-controlor cat.V SE/Măgdăceşti Filiala „Criuleni Gaz".

67. În special la consumatorul Efros Viorel, sat. ***** str. *****din cauza lipsei accesului nu s-a efectuat verificarea locului de consum. În rezultatul a mai multor acţiuni din partea personalului OSD *(deplasări la poarta consumatorului, apeluri telefonice)* cu privire la accesul la consumatorul sus menţionat, s-a solicitat dlui Soltan Gheorghe să intervină pentru a asigura accesul la locul de consum de pe str. *****la data de 24.05.2023, fiind informat că la consumatorul dat nu s-a efectuat controlul locului de consum.

68. Dl Soltan Gheorghe a comunicat specialiştilor SEGN din cadrul Filialei „Criuleni Gaz" că nu dispune de careva informaţii care ar permite accesul la consumatorul Efros Viorel (angajatul este obligat să raporteze superiorilor săi locurile de consum cu acces limitat), ca ulterior până seara, la data de 24.05.2023, fără să informeze persoanele responsabile cu drept de decizie din cadrul SEGN, împreună cu dl Rotari Petru, electrogazosudor SPEGS Filiala „Criuleni Gaz" au demontat şi au schimbat contorul în lipsa consumatorului final.

69. La data de 25.05.2023 contorul demontat împreună cu actul de demontare şi procesul-verbal de dare în exploatare al EMG nou instalat, însă fără sigilă a fost prezentat la punctul de sprijin a SE/Măgdăceşti, Filiala „Criuleni Gaz" (lăsat pe coridorul clădirii).

70. Materialele şi lucrările anchetei de serviciu au determinat că dl Popa Andrei, maistru superior SDIT Filiala „Criuleni Gaz" a afirmat că în prezenţa dlui Soltan Gheorghe s-a discutat la data de 24.05.2023 despre necesitatea întocmirii Actului de control a echipamentului de măsurare şi verificarea locului de consum situat în sat. *****, str. *****cât şi despre lipsa accesului la acest loc de consum. Astfel la data de 24.05.2023 la consumatorul Efros Viorel nu a fost întocmit Actul de control a echipamentului de măsurare. Aceste circumstanţe, la fel, au fost prezentate de martorii audiaţi în proces Vidraşcu Ion, Racoviţă Roman, Terentiev Lilia, Vutcariov Tatiana. Inclusiv aceste aspecte s-au dovedit prin materialul video anexat la dosar şi vizionat în şedinţă de judecată.

71. Dl Guzun Grigore - maistru superior SE/Măgdăceşti, Filiala „Criuleni Gaz" a susţinut că a dat indicaţii să demonteze contoarele din încăperi prin sudură la verificare metrologică doar acele EM la care s-au întocmit acte de verificare. La consumatorul Efros Viorel nu au fost date indicaţii de demontare a contorului prin sudură deoarece lipsea Actul de control a EMG. Lăcătuşilor-controlori li se comunică preventiv lista consumatorilor unde au fost întocmite actele de control a EMG şi verificate locurile de consum.

72. Dl. Guzun Grigore afirmă că nu i s-a înmânat echipamentul de măsurare şi sigila demontată de la consumatorul Efros Viorel.
73. Dl Rotari Petru - electrogazosudor SPEGS, Filiala „Criuleni Gaz" a comunicat că la indicaţia şi împreună cu dl Soltan Gheorghe, lăcătuş-controlor SE/Măgdăceşti au intrat fără impedimente la consumatorul Efros Viorel şi au demontat prin sudură EMG în lipsa consumatorului final sau a unui reprezentant al consumatorului. Toate aceste aspecte de fapt s-au făcut pentru a tăinui urmele de consum fraudulos şi nefacturat de gaze naturale.
74. Dl Soltan Gheorghe a confirmat că la data de 24.05.2023 a demontat contorul prin sudură la consumatorul Efros Viorel, rnul. Criuleni sat. *****, str. ***** fără să informeze persoanele responsabile cu drept de decizie din cadrul SEGN, având acces liber la consumator. Dl Soltan Gheorghe afirmă că nu a ştiut că la acest loc de consum nu era întocmit Actul de control (fiind informat anterior că personalul OSD nu are acces la acest loc de consum și s-a solicitat informaţii de a contacta consumatorul).
75. Totodată dl Soltan Gheorghe a recunoscut că a demontat contorul prin sudură și a instalat un nou EMG în lipsa consumatorului final sau a vreunui reprezentant al acestuia.
76. Altă încălcare a dlui Soltan Gheorghe reprezintă prezentarea la punctul de sprijin a EMG demontat fără sigila OSD şi fără a fi înmânat maistrului de sector.
77. Subliniază că Soltan Gheorghe, nu a dorit de a fi prezent în şedinţă de judecată şi de a prezenta declaraţii, în faţa instanţei nu a dorit de a răspunde la întrebările reprezentantului SRL „Ialoveni Gaz”, însă urmare a acţiunilor sale s-au tăinuit pierderile reale de gaze naturale în sectorul său de exploatare şi, s-au manipulat datele cu privire la pierderi în sectorul de exploatare, ascunderea consumului fraudulos de gaze de către consumatori.Deci s-au admis consumuri nefacturate de gaze în sectorul lui Soltan Gheorghe, la consumatorii: Muşet Oxana, Mînăscurtă Anatolie, Şterbeţ Angela, Cîrstea Piotr, Soltan Valentin și Poiană Vasile. Mai mult ca atât, în urma inventarierii sectorului deservit de către Soltan Gheorghe, lăcătuş-controlor cat. V SE Măgdăceşti Filiala „Criuleni Gaz" au fost depistate și alte încălcări precum sunt:

- Utilaj conectat prin furtun necertificat- 15
- Scurgeri de gaze (robinet de incendiu, robinet de siguranţă, îmbinări prin filet, joncţiuni EMG) – 38
- Firul de sigilare uzat – 2
- Gazoduct nevopsit – 14
- EMG amplasate în interior – 11
- Lipsesc canale de ventilare sau nu corespund normelor -99
- Instalaţii ce nu corespund proiectului – 19
- Gazoduct/robinete înglobate în perete – 4
- Racorduri fără utilaj nesigilate – 3
- Sigilări incorecte - *5(vezi video)*
- Înbinări prin filet, teu – 5

- Gazoduct trecere tranzit (perete, acoperiş, baie) – 8
- Debitul sumar al utilajelor instalate ce depaşeşte debitul maximal al EMG – 2
- Robinet de siguranţă în loc greu accesibil – 1
- Consum ilicit de gaze naturale prin manipularea sigiliului aplicat de lăcătuş-controlor - 2 (Cirstea Piotr şi Sterebet Angela);
- Instalarea după EMG comercial a EMG de control (proprietate SRL „Ialoveni Gaz", verificat metrologic) tip BK G4T 10628561 la reţelele interioare a consumatorului Manoli Maria, cu scopul de a repartiza consumul gazelor naturale pe instalaţii de utilizare.

78. În urma acţiunilor săvârşite de către dl Soltan Gheorghe, lăcătuş-controlor SE/Măgdăceşti Filiala „Criuleni Gaz" a avut loc încălcări grave şi sistematice a obligaţiunilor de serviciu şi ale disciplinei muncii, care s-au exprimat prin acţiuni intenţionate îndreptate la producerea de pagube materiale SRL „Ialoveni Gaz" în mărime de 183360,56 lei, determinate conform prevederilor art. 211^1 lit. h) din Codul Muncii al Republicii Moldova, reeşind din calculul consumului de gaze naturale conform sistemului Pauşal prezentat la data de 12 iunie 2023 suma prejudiciului material stabilit constituie 183 360,56 lei, ca urmare a acţiunilor neglijente şi iresponsabile ale salariatului, demontarea şi schimbarea contorului în lipsa consumatorului final fără să informeze persoanele responsabile cu drept de decizie din cadrul SEGN Filiala „Criuleni Gaz", prezentarea actului de demontare fără sigila aplicată și demontată de OSD care reprezintă probă și procesul verbal de dare în exploatare al EMG nou instalat, acţiuni care se încadrează în neîndeplinirea obligaţiunilor de serviciu a salariatului Soltan Gheorghe, prin înlăturarea probelor care puteau servi la recalcularea volumului de gaze conform sistemului Pauşal la consumatorul final. Astfel, fiind încălcate și prevederile pct.134 din Regulamentul cu privire la racordarea la reţelele de gaze naturale și prestarea serviciilor de transport și de distrubuţie a gazelor naturale.

79. Totodată, ţine de menţionat faptul, că pe parcursul anului 2023 în urma controlului la locurile de consum deservite de către dl Soltan Gheorghe, lăcătuș-controlor cat. V SE/Măgdăcesti Filiala „Criuleni Gaz" au fost depistate și confirmate încălcările clauzelor contractuale de către consumatorii finali prin violarea sigilei aplicate de către lăcătușul-controlor Soltan Gheorghe, ceea ce a determinat comisia de anchetă să constate că neprezentarea sigilei a fost cu scopul de a înlătura probele care puteau servi ca motiv pentru aplicarea prevederilor Regulamentului din 19.04.2019 Cu privire la recalcularea volumului de gaze naturale conform sistemului Pauşal (consumul fraudulos de gaze naturale de către consumatorii finali).

80. Lui Soltan Gheorghe i s-a aplicat sancţiune disciplinară sub formă de mustrare aspră prin ordinul 451-C din 10.04.2023, pentru încălcarea obligaţiunilor și sarcinilor de serviciu prevăzute în Fișa de Post, exprimate prin iresponsabilitate și îndeplinirea necalitativă a obligaţiunilor de serviciu ca rezultat a unei atitudini neglijente faţă de ele, astfel pentru încălcarea repetată a disciplinei de muncă, acţiune neglijentă care a condus la pierderea integrităţii și capacităţii de a fi corect

şi onest în relaţiile profesionale, luând în considerare gravitatea faptei comise, în vederea prevenirii unor asemenea fapte pe viitor, Comisia de anchetă a propus aplicarea sancţiunii disciplinare angajatului (Soltan Gheorghe) din cadrul SRL „Ialoveni Gaz", în conformitate cu prevederile art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii, cu respectarea prevederilor art. 208, art. 209, art. 210 din Codul Muncii și repararea prejudiciului material în mărime de 183360,56 lei, în conformitate cu prevederile art. 211^1 lit. h), art. 343, art. 344 din Codul Muncii al Republicii Moldova. Deci, angajatorul a decis de a concedia salariatul pentru abaterile constate de comisia de anchetă.

81. În privinţa primei sancţiuni aplicate lui Soltan Gheorghe, mustrare aspră ordinul nr. 451C din 10.04.2023 sancţionare mustrare aspră. S-a stabilit că în urma analizei pierderilor de gaze naturale pe nodurile de evidenţă tehnologice instalate la PRG/branșamentelor pe Filiala „Criuleni Gaz" SE/Măgdăcesti au fost înregistrate pierderi de gaze naturale, ce depășesc valoarea admisibilă.
82. Mai mult ca atât, se atestă că lui Soltan Gheorghe, anume pentru încălcarea obligaţiunilor de serviciu prevăzute în Fișa de post, i s-a aplicat sancţiune disciplinară, sub formă de mustrare aspră conform ordinului din 10.04.2023 nr. 451-c exprimate prin iresponsabilitate și îndeplinirea necalificativă a obligaţiunilor de serviciu ca rezultat a unei atitudini neglijente, cu atenţionarea despre aplicarea unei sancţiuni mai drastice în caz de repetare pe parcursul unui an a obligaţiunilor de muncă.
83. Ulterior, fapta ilicită constatată a fost săvârşită de către Soltan Gheorghe în perioada termenului de valabilitate a sancţiunii disciplinare aplicate, iar prin acţiunea neglijentă, salariatul a dus la pierderea integrităţii și capacităţii de a fi corect și onest în relaţiile profesionale, luând în consideraţie gravitatea faptei comise. Referitor la argumentele reclamantului precum că acţiunile sale nu întrunesc componenţe de abatere disciplinară, acestea vin în contradicţie cu cele constate în şedinţa de judecată și materializate prin materialele anchetei de serviciu care dovedesc incontestabil încălcările admise (nota de serviciu din 31.05.2023, procesul verbal al şedinţei Comisiei de anchetă privind cercetarea faptei comise din 12.06.2023, explicaţia salariatului Soltan Gheorghe, materialele video prezentate, fotografii de la locul de consum).
84. La acest segment se mai atestă că pentru încălcarea sistematică a disciplinei de muncă, acţiuni neglijente care au condus la pierderea integrităţii şi capacităţii de a fi corect şi onest în relaţiile profesionale, precum şi în vederea prevenirii unor fapte similare pe viitor, Comisia de anchetă a propus aplicarea sancţiunilor disciplinare salariaţilor din cadrul SRL „Ialoveni Gaz", inclusiv lui Soltan Gheorghe-lăcătuş-controlor SRL Ialoveni Gaz Filiala „Criuleni Gaz", în conformitate cu prevederile art. 206 din Codul muncii, în special, aplicarea sancţiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră. Deci ordinul de sancţionare disciplinară emis de SRL „Ialoveni Gaz", corespunde exigenţelor şi procedurii prevăzute de normele art. art. 206 - 210 Codul muncii.
85. Conform procesului verbal al Comisiei de anchetă de cercetare a faptei comise din

06.04.2023 întocmit de întreprinderea SRL „Ialoveni Gaz", a fost propusă aplicarea sancţiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră în privinţa lui Soltan Gheorghe, pentru încălcarea obligaţiunilor şi sarcinilor de serviciu prevăzute în Fişa postului.

86. În acest sens, se reţine că Ordinul din 10.04.2023 nr. 451-c de sancţionare disciplinară distinge în mod evident constatarea angajatorului, dar şi obligaţia concretă, care a fost încălcată de reclamant.

87. Deci se constată că argumentele apelantului precum că s-a depăşit termenul de una lună de zile pentru aplicarea primei sancţiuni disciplinare, nu a expirat dar a fost respectat de angajator cu stricteţe.

88. Ordinul de sancţionare disciplinară a fost emis la data de 10.04.2023. O, nota de serviciu în privinţa încălcării disciplinei muncii a fost emisă la data de 17.03.2023, înregistrată la data de 20.03.2023. La data de 21.03.2023 s-a instituit comisia de anchetă la SRL „Ialoveni Gaz". La data de 05.04.2023, comisia a emis actul de constatare. Deci toate termenele s-au respectat cu stricteţe.

89. Formula de calcul prezentată de apelant nu este corectă fiind o formulă de calcul a termenelor din dreptul penal, care nu este aplicabilă raporturilor de muncă.

90. Astfel, în rezultatul verificărilor locurilor de consum deservite de către lăcătuşul-controlor cet. Soltan Gheorghe din satul *****, conectate la nodurile de evidenţă instalate după PRG 2, unde au fost înregistrate pierderi de 10%-14% şi PRG Nr.13 - 9%-25%, a fost transmisă informaţia eronată cu privire la consumatorii conectaţi la PRG nr.13, fapt ce a condus la diminuarea volumului pierderilor reale de gaze naturale.

91. La PRG nr. 13 a fost depistată intervenţie intenţionată la flanşa la care este instalat obturatorul pentru ocolirea Echipamentului de Măsurare (în continuare - EM), pentru ducerea în eroare a specialiştilor care efectuează analiza pierderilor de gaze naturale pe noduri de evidenţă tehnologice, fiind semne vizibile şi asupra firului de sigilare, care a fost supus întinderii, ceea ce a făcut înregistrarea incompletă a consumului de gaze naturale *(înregistrare video)*.

92. La locul de consum al dnei Muşet Oxana (adresa: s. ***** str. *****) datele de la EM erau transmise lăcătuşului-controlor dlui Soltan Gheorghe de către consumator, prin aplicaţia din reţeaua de socializare - Viber, deoarece, din spusele angajatului, la acest loc de consum accesul era limitat, deşi acesta fiind cunoscut de faptul, că la locul de consum menţionat a dnei Muşet Oxana se prestează servicii de saună şi nu îi este asigurat accesul la EM pentru colectarea indicaţiilor. Ţine de menţionat faptul, că în baza obligaţiunilor de serviciu salariatul era obligat să raporteze superiorilor săi locurile de consum cu acces limitat, însă această sarcină, de către dl Soltan Gheorghe nu a fost îndeplinită. Ulterior, în rezultatul controlului inopinat la acest loc de consum, de către specialiştii din cadrul SRL „Ialoveni Gaz", a fost depistată intervenţie în mecanismul de calcul şi înlocuirea sigiliului uzinei producătoare, fapt documentat şi demonstrat în raportul de expertiză efectuat de CEXIN nr. 24 din 16.02.2023.

93. La locul de consum al consumatorului Muşet Pavel a fost depistat un volum

nefacturat de 996 m^3 de gaze naturale, iar numărul sigiliului aplicat nu corespunde cu cel indicat în Procesul Verbal de dare în exploatare a EM din data de 20.07.2022. *(pozele de confirmare se anexează),* fapt ce demonstrează implicarea nemijlocită a salariatului Societăţii în aplicarea intenţionată a sigiliului cu un alt număr, pentru a avea posibilitatea montării sigiliului cu numărul indicat în Procesul Verbal de dare în exploatare a EM, cu scopul denaturării indicaţiilor EM.

94. La locul de consum a Dlui Scripcari Gheorghe (adresa: s. *****, str. *****), conform Procesului Verbal de dare în exploatare a EM, sigiliul a fost aplicat de dl Soltan Gheorghe, lăcătuşul-controlor cat. V din cadrul SE Măgdăceşti. În urma examinării locului de consum au fost depistate încălcări la procedura de sigilare a EM, făcând posibilă demontarea lui fără a fi deteriorată sau înlăturată sigila aplicată. Această încălcare a condus la ocolirea EM şi înregistrarea incompletă a volumului de gaze naturale consumate.

95. Totodată, un şir de încălcări au fost depistate şi la alte locuri de consum, precum sunt:

- divergenţe la poziţia cordonului de sigilare în luna februarie anul 2019, comparativ cu februarie anul 2023. Pozele de la EM erau făcute intenţionat necalitative, se poza doar cadranul de cifre ceea ce nu corespunde cerinţelor Societăţii.
- Sigila aplicată la cutia de protecţie nu corespunde cu sigila indicată în actele întocmite.
- Deteriorarea cordonului de sigilare, fapt confirmat de expertiza extrajudiciară.

96. În urma acţiunilor săvârşite de către dl Soltan Gheorghe, lăcătuş-controlor SE/Măgdăceşti Filiala „Criuleni Gaz" a avut loc încălcări sistematice a obligaţiunilor de serviciu şi ale disciplinei muncii, care s-au exprimat prin acţiuni intenţionate îndreptate la producerea de pagube materiale SRL „Ialoveni Gaz", inclusiv a pagubelor asupra imaginii Întreprinderii. Totodată, de către Comisia de anchetă au fost înregistrate şi atitudini neglijente a dlui Soltan Gheorghe faţă de sarcinile de serviciu stabilite în Fişa de Post a acestuia, care au condus la producerea fraudelor sau care ulterior urma să producă pagube materiale întreprinderii, fiind, însă, depistate şi neutralizate la timp de către echipele de verificare din cadrul SRL „Ialoveni Gaz".

97. Pentru încălcarea sistematică a disciplinei de muncă, acţiuni neglijente care au condus la pierderea integrităţii şi capacităţii de a fi corect şi onest în relaţiile profesionale, luând în considerare gravitatea faptei comise, în vederea prevenirii unor fapte similare pe viitor, Comisia de anchetă a propus aplicarea sancţiunilor disciplinare salariaţilor din cadrul SRL „Ialoveni Gaz" menţionaţi mai sus, în conformitate cu prevederile art. 206 din Codul Muncii al Republicii Moldova, în special, aplicarea sancţiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră dlui Soltan Gheorghe, lăcătuş-controlor SE/Măgdăceşti Filiala Criuleni Gaz", pentru încălcarea obligaţiunilor şi sarcinilor de serviciu prevăzute de Fişa de Post, exprimate prin iresponsabilitate şi îndeplinirea necalitativă a obligaţiunilor de serviciu, ca rezultat a unei atitudini neglijente faţă de ele.

98. Astfel, la concedierea salariatului din motivul încălcării repetate a obligaţiilor de muncă, instanța va verifica dacă la aplicarea repetată a sancţiunii disciplinare angajatorul a ţinut cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective, dacă a fost respectat termenul de aplicare a sancţiunii disciplinare, dacă concedierea a avut loc cu consultarea prealabilă a organului sindical ş.a., adică respectarea dispoziţiilor art.206-211 din Codul muncii.
99. Dacă la soluţionarea litigiilor de anulare a actului de concediere şi repunerea în funcţie a salariatului instanţa va constata că a existat temei de desfacere a contractului individual de muncă, însă în actul de concediere motivele de concediere au fost formulate greşit, atunci instanţa este în drept de a stabili formularea motivelor în conformitate cu legislaţia muncii, luând în considerare circumstanţele reale care au servit temei de concediere.
100. Totodată menţionează că în şedinţa de judecată de către pârât s-au administrat probe prin care s-a constatat existenţa pierderilor de volume de gaze naturale luate la evidenţă în sistemul de evidenţă a gazelor în cadrul sistemului SA „Moldovagaz”. Deci, existenţa prejudiciului prin denaturarea datelor cu privire la pierderi este total dovedită.
101. Suplimentar în şedinţă de judecată s-au administrat următoarele probele: material video - intervenţie intenţionată la flanşa la care este instalat obturatorul pentru ocolirea Echipamentului de Măsurare (în continuare - EM), raport de expertiză cauza Muşet Oxana, fotografii de la locul de consum.
102. Toate aceste probe au dovedit incontestabil vinovăţia lui Soltan Gheorghe în încălcarea atribuţiilor de serviciu care au dat temei legal angajatorului de a-l sancţiona disciplinar.
103. Inclusiv toate aceste încălcări s-au dovedit pe deplin şi prin declaraţiile martorilor: Vidraşcu Ion preşedintele comisiei vicedirector SRL Ialoveni Gaz, Racoviţă Roman preşedintele comitetului sindical din cadrul SRL Ialoveni Gaz, Terentiev Lilia angajat SRL Ialoveni Gaz, Vutcariov Tatiana angajat SRL Ialoveni Gaz.
104. Apelantul Soltan Gheorghe, fiind angajat în funcţia de lăcătuş controlor, urma să-şi îndeplinească obligaţiile cu maximă diligenţă, bună-credinţă şi profesionalism faţă de angajator. În rezultatul încălcării obligaţiilor a şifonat imaginea întreprinderii şi a cauzat pierderi de gaze prin admiterea consumurilor frauduloase.
105. În ședința de judecată a instanței de apel, avocata Ludmila Spînu, în interesele lui Soltan Gheorghe, a susținut integral apelul depus și consideră că instanța de fond nu a apreciat și stabilit corect toate circumstanțele cauzei, aplicând eronat prevederile legislației în vigoare. Din considerentele enunțate mai sus, precum și cele expuse în cererea de apel solicită admiterea acestuia, casarea hotărârii instanței de fond și emiterea unei noi hotărâri prin care cererea de chemare în judecată să fie admisă integral.
106. Avocatul Dumitru Cucu, în interesele intimatei SRL „Ialoveni Gaz”, în ședința de judecată a solicitat respingerea apelului ca fiind nefondat, cu menținerea în vigoare a hotărârii instanței de fond, ca fiind legală și întemeiată.

107. Apelantul Soltan Gheorghe în ședința de judecată a instanței de apel nu s-a prezentat, procedura de citare a fost respectată.
108. Astfel, instanța de apel consideră posibilă examinarea cauzei în apel, în lipsa apelantului Soltan Gheorghe. Or, potrivit art. 379 alin. (2) din Codul de procedură civilă, neprezentarea în şedinţa de judecată a apelantului sau a intimatului, a reprezentanţilor acestora, precum şi a unui alt participant la proces, citaţi legal despre locul, data şi ora şedinţei, nu împiedică judecarea apelului.

Aprecierea instanței de apel:

109. Analizând legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate, audiind declaraţiile participanţilor la proces, examinând materialele cauzei în raport cu normele incidente, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru consideră că apelul este întemeiat şi pasibil admiterii, iar hotărârea primei instanțe fiind pasibilă casării, din considerentele reținute infra.
110. În conformitate cu art. 362 alin. (1) CPC, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunţării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.
111. Instanţa de apel constată că Judecătoria Hîncești, sediul Ialoveni, a pronunţat dispozitivul hotărârii la 15 octombrie 2024, iar cererea de apel a fost depusă la 21 octombrie 2024, prin urmare în termen legal.
112. În conformitate cu prevederile art. 373 alin. (1), (2) și (5) Codul de procedură civilă, instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. Instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.
113. Din conţinutul normelor de drept citate, Colegiul civil reţine că sarcina instanţei de apel derivă din dispoziţiile art. 373 alin.(1), (2) și (5) Codul de procedură civilă, în condiţiile în care instanţa de fond a soluţionat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acţiunii în raport cu concluziile reţinute de către aceasta.
114. În conformitate cu art. 385 lit. c) CPC, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să admită apelul şi să caseze integral sau parţial hotărârea primei instanţe, emiţând o nouă hotărâre.
115. Raportând dispoziţiile normelor suscitate la circumstanţele cauzei, evaluând soluţia primei instanţe prin prisma raţionalismului pretenţiilor înaintate în raport cu circumstanţele de fapt şi de drept invocate, instanţa de apel consideră că concluzia instanţei de fond este una pripită, din următoarele raționamente.
116. Articolul 5 alin. (1) Cod de procedură civilă declară, că orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege,

pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.

117. În fapt s-a constatat că, Soltan Gheorghe s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către S.R.L. „Ialoveni Gaz”, cu privire la anularea Ordinelor de aplicare a sancţiunii disciplinare, restabilirea în funcţie, încasarea salariului pentru perioada absenţei forţate de la muncă, încasarea prejudiciului moral şi a cheltuielilor de judecată.
118. Fiind investită cu judecarea cauzei în fond, prima instanţă prin hotărârea din 15 octombrie 2024 a respins acţiunea civilă.
119. Nefiind de acord cu hotărârea instanţei de fond nominalizate, avocatul Ludmila Spînu, în interesele lui Soltan Gheorghe, a contestat-o cu apel.
120. În temeiul prevederilor art. 9 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanţei judecătoreşti îi revine un rol diriguitor în organizarea şi desfăşurarea procesului, ale cărui limite şi al cărui conţinut sânt stabilite de prezentul cod şi de alte legi.
121. Conform prevederilor art. 4 Codul Muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, şi anume de hotărârile Parlamentului; decretele Preşedintelui Republicii Moldova; hotărârile şi dispoziţiile Guvernului; actele referitoare la muncă emise de Ministerul Sănătăţii, Muncii şi Protecţiei Sociale, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; actele autorităţilor publice locale; actele normative la nivel de unitate; contractele colective de muncă şi convenţiile colective; precum şi de tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte.
122. La caz, se constată că problema de drept în prezenta acţiune este raportată la normele de drept material cu privire la anularea dispoziţiei de concediere, restabilire în funcţie și obligaţia angajatorului de a repara prejudiciul cauzat, aspecte reglementate de Codul Muncii.
123. Potrivit art. 5 lit. m), n) din Codul muncii, fiecare salariat are dreptul la apărarea drepturilor și libertăţilor sale de muncă, inclusiv sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicţie a muncii; la soluţionarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative.
124. Potrivit art. 348 Cod muncii, jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.
125. Articolul 354 din Codul muncii prevede că, 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.

126. În acest context, instanţa de apel constată prezenţa unui litigiu ce reiese din raporturile de muncă.

127. Astfel, prin litigii de muncă se subânţeleg acele divergenţe apărute între părţile raporturilor de muncă, în legătură cu realizarea unui drept la muncă, ce nu pot fi aplanate prin intermediul negocierilor benevole şi pentru soluţionarea cărora este necesar de a apela la o procedură (inclusiv la un organ competent) prevăzută de legislaţie.

128. Conform pevederilor art. 45 Codul Muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

129. În conformitate cu dispoziţiile art. 81 alin. (1)-(3) Codul Muncii, contractul individual de muncă poate înceta:

a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82 şi 310);

a[1]) prin acordul scris al părţilor (art.82[1]);

b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).

(2) În toate cazurile menţionate la alin. (1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

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

130. Conform prevederilor art. 89 alin. (1) – (2) 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 hotărâre 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.

131. Din suportul probator anexat la materialele cauzei rezultă că, potrivit contractului individual de muncă nr. 14 din 06.06.2012, Soltan Gheorghe a fost angajat în funcția de lăcătuș-controlor, cat. 3, în cadrul s/e Măgdăcești, pe durată nedeterminată.
132. Conform notei de serviciu din 20.03.2023, întocmită de filiala „Criuleni Gaz", a fost solicitată inițierea unei anchete de serviciu pentru elucidarea cazului pierderii de gaze naturale, ce depășeau valoarea admisibilă, fiind constatată implicarea lui Soltan Gheorghe.
133. Conform procesului-verbal al Comisiei de anchetă privind cercetarea faptei comise din 06.04.2023, întocmit de SRL „Ialoveni Gaz", a fost propusă aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră în privința lui Soltan Gheorghe, pentru încălcarea obligațiilor și sarcinilor de serviciu prevăzute în fișa postului.
134. Conform ordinului nr. 451-c din 10.04.2023, emis de către SRL „Ialoveni Gaz", lui Soltan Gheorghe i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară – mustrare aspră.
135. Prin explicația depusă la 09.06.2023, Soltan Gheorghe a comunicat că acordul pentru efectuarea lucrărilor periculoase cu gaze a fost primit de la maistrul sectorului Măgdăcești, Guzun Grigore, și nu a știut că cele comise constituie o încălcare.
136. Ulterior, conform ordinului nr. 746-C din 21.06.2023, emis de către SRL „Ialoveni Gaz", lui Soltan Gheorghe i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere, în temeiul art. 206 alin. (1) lit. d) și art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii.
137. La data de 07.07.2023, Soltan Gheorghe a depus cerere de chemare în judecată împotriva SRL „Ialoveni Gaz" privind anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare – mustrare aspră, anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.
138. Pornind de la solicitările reclamantului, Colegiul civil reține că reglementarea concedierii este prevăzută de art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii și stipulează că desfacerea, din inițiativa angajatorului, a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată, se admite pentru următoarele motive: încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.
139. Art. 354 Codul muncii reglementează litigiile individuale de muncă, divergențele dintre salariat și angajator privind încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă.
140. Art. 355 alin. (1) lit. a) Codul muncii stipulează că cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată în termen de 3 luni

de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

141. În conformitate cu art. 45 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, dacă este elaborat și aprobat de angajator, 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.

142. Prevederile art. 54 Codul muncii stipulează că contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe durată determinată, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.

143. După cum rezultă din ordinul nr. 451-C din 10.04.2023, lui Soltan Gheorghe, pentru încălcarea obligațiilor de serviciu prevăzute în fișa postului, i s-a aplicat sancțiune disciplinară sub formă de mustrare aspră, pentru următoarele încălcări:
   - la PRG nr. 13 a fost depistată intervenția intenționată la flanșa la care este instalat obturatorul, pentru ocolirea Echipamentului de Măsurare, în scopul de a duce în eroare specialiștii care efectuează analiza cheltuielilor de gaze naturale;
   - la locul de consum al Oxanei Mușet, datele contorului erau transmise lăcătușului-controlor Soltan Gheorghe de către consumator, fiind fotografiate doar cifrele, fără a fi arătat contorul integral, pe motiv că la acest loc de consum accesul era limitat, fapt despre care superiorii acestuia nu au fost informați; ca urmare a verificării acestui loc de consum s-a depistat intervenție în mecanismul de calcul și înlocuirea sigiliului uzinei producătoare, fapt documentat în raportul de expertiză efectuat de CEXIN nr. 24 din 16.02.2023;
   - la locul de consum Mușet Pavel a fost depistat un volum de consum nefacturat de 99 m³ de gaze naturale, iar numărul sigiliului aplicat nu corespunde cu cel indicat în procesul-verbal de dare în exploatare a EM din 20.07.2022, prin ce angajatorul consideră că s-a implicat salariatul Soltan Gheorghe în aplicarea intenționată a sigiliului cu un alt număr, pentru a avea posibilitatea montării sigiliului cu numărul indicat în procesul-verbal de dare în exploatare a EM, cu scopul denaturării indicațiilor EM;
   - la locul de consum al lui Scripcari Gheorghe s-a depistat că sigiliul a fost aplicat de către Soltan Gheorghe, fiind instalat cu încălcări ale regulilor de aplicare a sigiliului, ceea ce a permis demontarea și înregistrarea incompletă a volumului de gaze naturale consumate.

144. Cu referire la încălcările depistate și imputate, salariatul Soltan Gheorghe a explicat că a lucrat cu actele de control ale brigăzii conduse de Filipescu Boris și Cornogolov Veaceslav pe alte străzi, nu pe str. Duminica Mare, și nu știa că consumatorul Efros Viorel nu era acasă. A demontat contorul cu sudură, deoarece astfel i s-a cerut. Nu i s-a comunicat că la Efros Viorel nu s-a întocmit act de

control. A întocmit actele de demontare, iar sigiliul demontat, împreună cu contorul demontat, le-a pus într-o cutie de carton și le-a dus la oficiu. Acordul pentru lucrările periculoase cu gaze a fost primit de la maistrul sectorului, Guzun Grigore. În privința contorului de consum al consumatorului Manole Maria, a indicat că acolo locuiesc două familii, mama și feciorul, în aceeași casă, care au solicitat un contor pentru a face diferența consumului de gaze între ei, fără a cunoaște că aceasta ar constitui o încălcare.

145. În acest sens, Colegiul civil reține că toate lucrările efectuate de salariatul Soltan Gheorghe au fost coordonate cu maistrul de sector Guzun Grigore. Prin urmare, apelantul a explicat învinuirile ce i-au fost aduse în explicațiile depuse, invocând lipsa vinovăției în faptele imputate, caracterul obiectiv al acestora, precum și încercarea de a i se imputa acțiuni care, la momentul respectiv, nici nu țineau de sectorul său nemijlocit de activitate.

146. Sub un alt aspect, Colegiul constată că afirmațiile intimatului referitoare la pretinsa nesubordonare a salariatului sunt infirmate de probatoriul administrat. Din explicațiile reclamantului și din ansamblul probelor rezultă că lucrările contestate au fost efectuate cu coordonarea maistrului de sector, iar existența unui ordin verbal de interdicție nu a fost demonstrată prin probe directe și pertinente. În lipsa unui ordin scris sau a unei dispoziții clare și dovedite, salariatului nu i se poate imputa executarea unor sarcini acceptate sau tolerate de superiorii săi ierarhici.

147. Conform fișei de post a salariatului Soltan Gheorghe, anexată la materialele cauzei, se indică în capitolul „Sarcini” (pag. 2, pct. 6): executarea lucrărilor de montare și demontare a echipamentelor de măsurare la consumatorii finali, iar în capitolul „Obligații” (pct. 2): să execute sarcinile activității desfășurate în conformitate cu instrucțiunile tehnologice.

148. Relevă importanță și capitolul „Responsabilități”, unde se reține răspunderea pentru nerespectarea disciplinei de muncă și de producere. Prin urmare, Colegiul constată că, la data de 24.05.2023, Soltan Gheorghe nu a comis o încălcare ce ar privi disciplina muncii, ci, dimpotrivă, și-a îndeplinit obligațiile de serviciu, efectuând demontarea echipamentului de măsurare la locul de consum din s. *****, r. Criuleni, str. *****, la consumatorul final Efros Viorel.

149. Deci, raportând la caz dispozițiile legale enunțate, instanța de apel atestă că, pentru încălcarea obligațiilor de serviciu prevăzute în fișa postului, i s-a aplicat sancțiune disciplinară, sub formă de mustrare aspră, conform ordinului nr. 451-C din 10.04.2023, reținându-se iresponsabilitatea și îndeplinirea necalitativă a obligațiilor de serviciu, ca rezultat al unei atitudini neglijente, cu atenționarea despre aplicarea unei sancțiuni mai drastice în caz de repetare, pe parcursul unui an, a încălcării obligațiilor de muncă.

150. În această ordine de idei, Colegiul reține că aplicarea sancțiunii disciplinare presupune stabilirea unei abateri disciplinare individuale, imputabile salariatului, sub aspectul vinovăției, al caracterului concret al obligației încălcate și al legăturii cauzale dintre conduita salariatului și consecințele invocate de angajator. Or, din

materialele cauzei nu rezultă că angajatorul ar fi demonstrat, în mod concludent, vinovăția personală a salariatului în raport cu faptele imputate, iar concluziile comisiei interne de anchetă au rămas, în partea esențială, la nivel de prezumții

151. La acest capitol, Colegiul civil reține că, pe de o parte, angajatorul invocă faptul că, din cauza neonorării obligațiilor de către salariatul Soltan Gheorghe, s-au produs pierderi de gaze naturale ce depășeau valoarea admisibilă, fiind constatată implicarea lui Soltan Gheorghe, iar, pe de altă parte, i se impută faptul că a demontat echipamentul de măsurare de la consumatorul Efros Viorel, motivând că îi expirase termenul de valabilitate al verificării metrologice, și că, prin aceasta, Soltan Gheorghe ar fi admis o încălcare.
152. De altfel, instanța de apel a stabilit că Soltan Gheorghe, chiar dacă a început lucrarea de demontare a echipamentului de măsurare în absența consumatorului, l-a contactat telefonic pe acesta, informându-l despre lucrările ce urmau a fi realizate, iar consumatorul și-a exprimat acordul; imediat după finalizare s-a prezentat consumatorul, fiind întocmit actul de demontare, semnat inclusiv de către consumator, un exemplar fiind depus împreună cu echipamentul de măsurare și predat angajatorului, iar altul fiind oferit consumatorului final.
153. Astfel, Colegiul constată că angajatorul nu a individualizat în mod clar și distinct fapta disciplinară imputată salariatului, limitându-se la enumerarea cumulativă a unor situații cu pretinse nereguli, fără indicarea precisă a legăturii directe dintre conduita salariatului și consecințele invocate. O asemenea formulare generică a abaterii disciplinare contravine exigențelor de previzibilitate și claritate ale răspunderii disciplinare și nu permite verificarea proporționalității sancțiunii aplicate.
154. Totodată, prezintă importanță de menționat că angajatorul, în susținerea poziției de concediere a salariatului Soltan Gheorghe, a invocat existența unui ordin verbal al maistrului Guzun Grigore, potrivit căruia Soltan Gheorghe nu ar fi trebuit să efectueze demontarea echipamentului de măsurare la locul de consum din s. *****, r. Criuleni, str. *****, la consumatorul final Efros Viorel; însă aceste circumstanțe nu au fost confirmate de martorii audiați, care au declarat că le cunosc din auzite.
155. În acest context, se constată că angajatorul nu a prezentat probe concludente care să confirme preîntâmpinarea către Soltan Gheorghe de a nu demonta echipamentul de măsurare la locul de consum indicat, iar declarațiile martorilor, în partea în care redau informații din auzite, nu pot fundamenta, singure, o concluzie certă asupra existenței unui asemenea ordin.
156. Totodată, Colegiul notează că, în materia răspunderii disciplinare, angajatorul este cel care invocă abaterea și, prin urmare, are obligația de a proba, prin mijloace pertinente și concludente, existența ordinului/indicației interne pretins încălcate, precum și aducerea acesteia la cunoștința salariatului. La caz, angajatorul nu a prezentat înscrisuri sau alte probe directe din care să rezulte că salariatului i-a fost interzisă demontarea echipamentului de măsurare la consumatorul indicat.

157. Cu referire la prejudiciul material în cuantum de 183 360,56 lei, pretins a fi cauzat de către Soltan Gheorghe, Colegiul apreciază critic această alegație, constatând că angajatorul nu a făcut dovada certă, clară și concludentă a existenței prejudiciului, a întinderii acestuia și nici a legăturii de cauzalitate directe cu faptele imputate salariatului.
158. Astfel, informația prezentată de angajator se limitează la un tabel intern cu înscrisuri și cifre neindividualizate, în care sunt evidențiate generic mențiuni precum „D-13 Anencov" și „prejudiciu material 183 360,56 lei", cu indicarea facturării potrivit sistemului paușal, fără a fi explicată metodologia de calcul, fără corelarea fiecărei sume cu o acțiune concretă a salariatului și fără prezentarea unor documente primare justificative. Or, asemenea înscrisuri interne nu pot substitui probele admisibile și pertinente în sensul legii.
159. În plus, Colegiul constată că datele din tabelele cu inscripția „*****" sunt raportate la perioade anterioare faptelor imputate reclamantului, respectiv decembrie 2022, februarie 2023 și martie 2023, în timp ce angajatorul a fundamentat imputarea disciplinară pe pretinse încălcări din data de 24.05.2023. Această incongruență temporală exclude existența unei legături de cauzalitate directe și imediate între conduita reclamantului și prejudiciul invocat.
160. Totodată, Colegiul reține că prejudiciul material pretins nu a fost stabilit printr-o expertiză judiciară, nu a fost individualizat pe fiecare loc de consum și nu a fost corelat cu atribuțiile concrete ale reclamantului prevăzute în fișa postului. În lipsa unor astfel de probe, prejudiciul rămâne la nivelul unei simple supoziții, incompatibile cu rigorile probatorii aplicabile în materia răspunderii salariatului.
161. În aceste condiții, Colegiul conchide că angajatorul a utilizat noțiunea de „prejudiciu material" într-o manieră pur declarativă, fără fundament probator, încercând să justifice ex post aplicarea unei sancțiuni disciplinare severe. O asemenea abordare contravine principiului legalității sancțiunilor disciplinare și regulii potrivit căreia orice sancțiune trebuie să se întemeieze pe fapte dovedite, clare și imputabile în mod direct salariatului.
162. Lipsa probării prejudiciului material are relevanță directă și asupra aprecierii prejudiciului moral. Or, în măsura în care s-a constatat că salariatul nu a cauzat un prejudiciu material real și dovedit, rezultă că imputarea unor pierderi considerabile, precum și asocierea acestora cu concedierea sa, au fost de natură să-i afecteze grav reputația profesională, demnitatea și echilibrul psihic, amplificând consecințele negative ale unei măsuri disciplinare nelegale.
163. În acest context, Colegiul reține că privarea nelegală de dreptul la muncă, asociată cu imputarea unor prejudicii materiale nedovedite și cu stigmatizarea profesională a reclamantului, constituie, prin ea însăși, un temei suficient pentru constatarea existenței prejudiciului moral, fără a fi necesară dovedirea unor manifestări externe concrete ale suferinței. Prejudiciul moral decurge în mod firesc din gravitatea măsurii aplicate și din caracterul nefondat al acuzațiilor aduse.
164. Mai mult, Colegiul nu poate reține afirmațiile angajatorului potrivit cărora Soltan

Gheorghe ar fi admis încălcări la locul de consum al dnei Mușet Oxana, prin faptul că nu ar fi informat superiorii săi despre accesul limitat la acest loc de consum și că datele contorului ar fi fost transmise de consumator prin intermediul aplicației Viber, fiind fotografiate doar cifrele contorului, fără surprinderea integrală a acestuia.

165. În acest sens, Colegiul reține că reclamantul, în explicațiile sale scrise, a indicat în mod constant că nu avea acces fizic la locul de consum și că nu cunoștea natura activității desfășurate de consumator (prestarea serviciilor de saună), iar aceste declarații nu au fost infirmate prin niciun mijloc de probă contrar administrat de angajator. Or, simpla invocare a unei presupuse obligații de informare, în lipsa indicării unei norme concrete care să instituie o asemenea obligație în sarcina salariatului, nu poate fundamenta constatarea unei abateri disciplinare.
166. Totodată, Colegiul subliniază că angajatorul nu a demonstrat existența unei proceduri interne clare, scrise și aduse la cunoștința salariatului, care să interzică transmiterea datelor contorului în forma descrisă sau care să impună, în mod expres, obligația fotografierii integrale a contorului în situațiile în care accesul la locul de consum este limitat. În lipsa unor asemenea reguli interne formalizate, conduita imputată reclamantului nu poate fi calificată drept încălcare disciplinară.
167. În continuare, Colegiul constată că, prin ordinul din 10.04.2023, lui Soltan Gheorghe i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară a mustrării aspre pentru pretinse pagube, inclusiv de imagine, precum și pentru o presupusă neglijență în serviciu care ar fi produs sau ar fi putut produce pagube, iar prin ordinul din 21.06.2023, privind concedierea, angajatorul a reiterat aceste formulări generale, invocând afectarea imaginii societății și existența unor încălcări comise de consumatorii finali.
168. Cu toate acestea, Colegiul reține că niciunul dintre ordinele contestate nu indică în mod concret care norme legale, regulamentare sau interne ar fi fost încălcate de către Soltan Gheorghe, nici care obligații profesionale precise i-ar fi revenit și în ce constau, în mod specific, faptele imputate. Or, o asemenea redactare vagă și generală a actelor de sancționare contravine exigențelor de legalitate și previzibilitate ale sancțiunii disciplinare, care impun descrierea clară și detaliată a abaterii, a normei încălcate și a vinovăției salariatului.
169. În ceea ce privește invocarea pretinsei încălcări a Codului de etică, Colegiul constată că angajatorul s-a limitat la o mențiune formală, fără a indica dispozițiile concrete din Codul de etică care ar fi fost încălcate, fără a explica conduita pretins neetică și fără a demonstra legătura de cauzalitate dintre această conduită și pagubele materiale invocate. O asemenea imputare generică nu poate fi reținută, întrucât Codul de etică, ca instrument normativ intern, nu poate fundamenta o sancțiune disciplinară în absența individualizării clare a normei încălcate și a faptei concrete.
170. În aceste condiții, Colegiul conchide că angajatorul a construit raționamentul sancționator pe afirmații generale, neindividualizate și neprobate, fără respectarea

principiului legalității răspunderii disciplinare, ceea ce exclude posibilitatea reținerii vinovăției reclamantului și confirmă caracterul nelegal al ordinelor de sancționare emise.

171. Astfel, invocarea încălcării Codului de Etică nu poate fi reținută, întrucât angajatorul nu a indicat concret care norme etice ar fi fost încălcate, nici în ce mod pretinsele încălcări ar fi condus la consecințele invocate. O asemenea motivare abstractă nu satisface cerințele de legalitate și transparență ale sancțiunii disciplinare.

172. Prin urmare, Colegiul constată că ordinele de sancționare se întemeiază pe formulări generale (pagube de imagine, neglijență, încălcarea Codului de etică), fără identificarea precisă a normei interne sau a instrucțiunii tehnologice pretins încălcate, fără descrierea conduitei concrete ce ar constitui abaterea și fără motivarea legăturii cauzale dintre această conduită și prejudiciul pretins. O asemenea motivare generală nu permite verificarea temeiniciei sancțiunii și nu poate fundamenta o măsură disciplinară gravă, precum concedierea.

173. Colegiul reține că angajatorul a confundat în mod nejustificat răspunderea disciplinară cu răspunderea materială a salariatului. Invocarea unor presupuse pierderi de gaze naturale, a unui pretins prejudiciu material sau a unor pagube de imagine nu poate justifica, prin ea însăși, aplicarea sancțiunii disciplinare, în lipsa respectării procedurii legale speciale de constatare și angajare a răspunderii materiale a salariatului, prevăzută expres de Codul muncii. Or, sancțiunea disciplinară nu poate substitui această procedură distinctă.

174. Cu referire la pretențiile apelantului privind încasarea prejudiciului material, moral și a cheltuielilor de judecată, Colegiul le reține ca fiind parțial întemeiate și urmează a le admite în parte, din următoarele considerente.

175. Potrivit art. 90 alin. (1)–(2) 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 prejudiciului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

176. Prevederile art. 329 Codul muncii stabilesc că angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor 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 părți. Litigiile apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

177. Potrivit art. 330 alin. (1) lit. b) Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă, în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a).
178. La caz, Colegiul judiciar reține că reclamantul-apelant Soltan Gheorghe pretinde încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă.
179. Astfel, odată ce instanța de apel a constatat neîntemeierea sancțiunilor aplicate și că procedura de eliberare din serviciu nu a fost respectată, ordinul nr. 451-c din 10.04.2023 privind aplicarea sancțiunii disciplinare – mustrare aspră și ordinul nr. 746-c din 21.06.2023 privind aplicarea sancțiunii disciplinare – concedierea, urmează a fi anulate, cu restabilirea lui Soltan Gheorghe în funcția deținută de lăcătuș-controlor, categoria V, Sectorul de Exploatare nr. 3 Măgdăcești, Filiala „Criuleni Gaz" a SRL „Ialoveni Gaz". În consecință, urmează a fi încasat în beneficiul lui Soltan Gheorghe, de la SRL „Ialoveni Gaz", salariul mediu lunar pentru perioada absenței forţate de la locul de muncă începînd cu data de 21 iunie 2023, cu reținerea și virarea contribuțiilor și plăților obligatorii la bugetul public național, conform legislației în vigoare.
180. Referitor la pretenția privind încasarea prejudiciului moral, instanța de apel conchide că aceasta urmează a fi admisă parțial, din următoarele considerente.
181. Astfel, după cum rezultă din materialele cauzei, apelantul Soltan Gheorghe solicită încasarea prejudiciului moral în mărime de 5 salarii medii.
182. Conform art. 5 lit. k) Codul muncii, principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, includ obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă.
183. Conform art. 9 lit. n) Codul muncii, salariatul are dreptul la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative.
184. Iar, în condițiile art. 90 alin. (2) lit. c) și alin. (3) Codul muncii, repararea prejudiciului cauzat salariatului constă inclusiv în compensarea prejudiciului moral. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.
185. Potrivit art. 329 alin. (1) și (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. (2) 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 soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

186. 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 considerare particularitățile cazului.

187. Prin prisma Convenţiei Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului şi a Libertăţilor Fundamentale, unul din criteriile orientative generale de apreciere a prejudiciului moral este criteriul echităţii, care presupune că persoana să primească o satisfacţie echitabilă pentru prejudiciul moral suferit.

188. În același timp, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a făcut aprecieri notabile în ceea ce privește proba prejudiciului moral, reținând că proba faptei ilicite poate fi suficientă, urmând ca prejudiciul și raportul de cauzalitate să fie apreciate în circumstanțele cauzei, având în vedere caracterul subiectiv, intern al prejudiciului moral, proba sa directă fiind practic dificilă (cauza *A împotriva Norvegiei*, nr. 28070/06, 9 aprilie 2009).

189. Astfel, pornind de la practica Curții Europeane a Drepturilor Omului în materia reparării prejudiciului moral, recunoaşterea încălcării se consideră a constitui o satisfacţie echitabilă în situaţia în care aceasta este suficientă pentru a aplana suferinţele morale ale victimei. Astfel, Curtea Europeană a Drepturilor Omului consideră că constatarea violării reprezintă prin sine o satisfacţie echitabilă suficientă ca excepţie *(Burdov nr. 2 c. Rusiei,* 2009) sau când recunoaşterea violării aduce prin sine beneficii reclamantului (*Amihalachioaie c. Moldovei,* 2004).

190. În cauzele *Danev împotriva Bulgariei* și *Iovtchev împotriva Bulgariei*, CtEDO a reținut, în esență, încălcarea Convenției, considerând că abordarea formalistă a instanțelor naționale, care atribuiseră reclamantului obligația de a dovedi existența unui prejudiciu moral cauzat de fapta ilegală prin dovezi susceptibile să confirme manifestări externe ale suferințelor fizice sau psihologice, avusese ca rezultat privarea reclamantului de despăgubirea pe care ar fi trebuit să o obțină.

191. Așadar, modul de acordare a satisfacției echitabile trebuie determinat în raport cu prejudiciul moral suferit, gravitatea acestuia, importanţa şi consecinţele sale pentru persoana păgubită.

192. Prin urmare, Completul judiciar constată că, în prezența temeiurilor de constatare a încălcării dreptului la muncă prin emiterea și punerea în aplicare a ordinului nr. 451-c din 10.04.2023 privind aplicarea sancțiunii disciplinare – mustrare aspră și a ordinului nr. 746-c din 21.06.2023 privind aplicarea sancțiunii disciplinare – concedierea lui Soltan Gheorghe, apelantul a fost privat de dreptul de a munci, fiindu-i cauzat un prejudiciu moral, exprimat prin suferințe psihice (rușine, incomoditate, umilință, înrăutățirea stării de sănătate), cauzate prin concediere, ceea ce denotă existența temeiurilor pentru repararea prejudiciului moral și

obligația legală a intimatului SRL „Ialoveni Gaz” de a compensa apelantului prejudiciul moral.

193. Sub acest aspect, Colegiul civil, ținând cont de criteriul echității, care presupune că despăgubirile pentru prejudiciul moral trebuie să fie juste, raționale și echitabile, astfel încât să asigure efectiv o compensare suficientă și nicidecum exagerată, ajunge la concluzia de a admite parțial pretenția reclamantului privind repararea prejudiciului moral, dispunând încasarea acestuia în cuantum de două salarii medii, cu titlu de prejudiciu moral.

194. Ca o consecință, Colegiul menționează că, în rest, suma pretinsă de apelantul Soltan Gheorghe cu titlu de prejudiciu moral este exagerată, motiv din care nu poate fi satisfăcută integral.

195. Cu titlu subsidiar, Colegiul judiciar relevă că, în conformitate cu art. 356 alin. (1) Codul muncii, angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărârea (decizia) instanței de judecată privind restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.

196. În lumina celor constatate, Colegiul civil reține că instanța de fond nu a elucidat complet circumstanțele relevante ale cauzei și a aplicat eronat normele de drept material, iar criticile formulate în apel se dovedesc a fi întemeiate. În consecință, apelul declarat de avocata Ludmila Spînu, în interesele lui Soltan Gheorghe, urmează a fi admis, cu casarea integrală a hotărârii Judecătoriei Hîncești (sediul Ialoveni) din 15 octombrie 2024 și emiterea unei noi hotărâri, prin care se admite în parte cererea de chemare în judecată, se anulează ordinele de aplicare a sancțiunilor disciplinare, se dispune restabilirea reclamantului în funcția deținută, se încasează salariul mediu pentru perioada absenței forțate de la muncă începând cu 21 iunie 2023, cu reținerile legale aferente, precum și două salarii medii cu titlu de prejudiciu moral.

197. În conformitate cu prevederile art. 385 lit. c), art. 389-390 Cod de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru,

D E C I D E :

Se admite apelul declarat de avocata Ludmila Spînu, în interesele lui Soltan Gheorghe.

Se casează integral hotărîrea Judecătoriei Hîncești (sediul Ialoveni), din 15 octombrie 2024, și se emite o nouă hotărâre, prin care :

Se admite în parte cererea de chemare în judecată înaintată de Soltan Gheorghe către S.R.L. „Ialoveni Gaz”, cu privire la anularea ordinelor de aplicarea a sancțiunii disciplinare, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

Se anulează ordinul nr.451-c din 10.04.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare mustrare aspră.

Se anulează ordinului nr.746-c din 21.06.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare concedierea.

Se restabilește Soltan Gheorghe în funcția deținută de lăcătuș-controlor categoria V, Sectorul de Exploatare nr.3 Măgdăcești, Filiala „Criuleni Gaz” a SRL „Ialoveni Gaz”.

Se încasează în beneficiul lui Soltan Gheorghe de la S.R.L. „Ialoveni Gaz” salariul mediu lunar pentru perioada absenței forţate de la locul de muncă începînd cu data de 21 iunie 2023, cu reținerea și virarea contribuțiilor și plăților obligatorii la bugetul public național, conform legislației în vigoare.

Se încasează în beneficiul lui Soltan Gheorghe de la S.R.L. „Ialoveni Gaz” două salarii medii cu titlu de prejudiciu moral.

În rest, cererea de chemare în judecată înaintată de Soltan Gheorghe către S.R.L. „Ialoveni Gaz” se respinge, ca neîntemeiată.

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

Președintele ședinței, judecătorul Ruxanda PULBERE

Judecătorii Constantin ROȘCA

Roman PASCARI