Dosar nr. 2-1151/23;
2-23097732-32-2-07072023

H O T Ă R Î R E
ÎN NUMELE LEGII

15 octombrie 2024 or. Ialoveni

Judecătoria Hîncești (sediul Ialoveni)
Instanță compusă din:
Președintele ședinței: judecător Natalia Doroftei
Grefieri: Victor Opincă și Lilia Crețu

Cu participarea:
Reprezentantei reclamantului- avocata Ludmila Spînu;
Reprezentantului pîrîtei - avocatul Dumitru Cucu;

examinînd în ședință de judecată publică, 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,

a c o n s t a t a t:

Argumentele participanților la proces:

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 sancțiunii disciplinare, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată (f.d.2-3).

În motivarea cererii de chemare în judecată, reclamantul a indicat că a activat în cadrul S.R.L. „Ialoveni Gaz", filiala Criuleni din *****, fiind angajat în funcția de lăcătuș controlor a sectorului Măgdăcești, în baza contractului individual de muncă ***** din *****.

A specificat că munca s-a străduit să o îndeplinească în mod conștiincios, fără a admite obiecții privitor la calitatea acesteia. Spre regret, din motive necunoscute, în ultima perioadă, relațiile cu administrația filialei s-au înrăutățit, fiind supus unui tratament tendențios. În paralel, au fost demarate mai multe proceduri disciplinare, desfășurate, inclusiv cu încălcări ale legislației muncii, cu înlăturare de la serviciu, fără a i se explica raționamentul acesteia, precum și cu solicitări de explicații pur formale, or cele expuse în explicații, nici nu erau luate în considerație, ceea ce consideră că confirmă caracterul tendențios al anchetelor.

A indicat că în condițiile respective, la 10.04. 2023, a fost emis Ordinul nr.*****, prin care i s-a aplicat o sancțiune disciplinară sub formă de mustrare aspră, iar la *****, a fost emis Ordinul nr.*****, prin care i s-a aplicat o sancțiune disciplinară sub formă de concediere, în temeiul art. 86 alin. (1), lit. g) al Codului muncii, pentru încălcarea repetată pe parcursul unui an a obligațiilor de muncă dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

Consideră Ordinile menționate drept ilegale, atât cel prin care mi s-a aplicat mustrarea aspră, cît și cel de concediere, emis cu încălcarea normelor în vigoare și cu ignorarea prevederilor legislației muncii.

La fel, consideră că cele constatate în Ordine au fost invocate superficial, în realitate a explicat toate învinuirile ce i-au fost aduse, în explicațiile depuse, precum și lipsa vinovăției în faptele ce i-au fost imputate, caracterul obiectiv al acestora, precum și încercarea de a i se imputa acțiuni ce, la momentul respectiv nici nu țineau de sectorul său nemijlocit de activitate.

A subliniat că în aceste condiții, consideră că la aplicarea sancțiunilor angajatorul a încălcat prevederile art.206 alin.(5) al Codului muncii, ce nemijlocit indică că la aplicarea sancțiunii disciplinare angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective, or circumstanțele obiective denotă direct că faptele invocate au fost în deplină concordanță cu prevederile legale și nu constituie abateri disciplinare.

A specificat că prin acțiunile sale inechitabile angajatorul i-a adus suferințe psihice, plasându-l într-o situație de incertitudine, lăsându-l fără o sursă de venit.

Solicită reclamantul anularea ordinului nr.***** din *****cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare-mustrare aspră, în partea care îl vizează.; anularea ordinului nr.***** din ***** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare-concedierea; restabilirea în funcția deținută; obligarea pârâtului la achitarea salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă, compensarea prejudiciului moral, în mărimea a cinci salarii medii și a cheltuielilor de judecată.

În ședința de judecată din data de 22.11.2023, reprezentantul pârâtului S.R.L. „Ialoveni Gaz”, avocatul Dumitru Cucu a depus referință pe marginea cererii de chemare în judecată înaintată de Soltan Gheorghe, prin care a solicitat respingerea acțiunii ca fiind neîntemeiată și nefondată.

În susținerea solicitării a indicat că, în rezultatul verificării instalațiilor de utilizare a gazelor naturale a consumatorilor din cadrul SE Măgdăcești - Filiala ”Criuleni Gaz” au fost depistate un șir 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 inițiat o anchetă de serviciu în vederea constatării circumstanțelor faptei. 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. Porumbeni str.Duminica Mare nr.2 or. ***** 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.

Totodată, la data de *****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/Măgdăcești Filiala "Criuleni Gaz". Prin urmare, la consumatorul Efros Viorel nu a fost întocmit Actul de control a echipamentului de măsurare, iar indicații 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 explicației 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 obligațiunile prevăzute expres în fișa postului. Mai mult ca atât, în rezultatul inventarierii sectorului deservit de către Soltan Gheorghe au fost depistate mai

multe încălcări cu privire la realizarea atribuțiilor de serviciu, ce au fost descrise în cadrul anchetei de serviciu, prin urmare în conformitate cu art.201 din Codul muncii disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite de actele normative, convenții colective precum și contracte colective, individuale de muncă inclusiv și cu actele normative la nivel de unitate.

A subliniat că prin acțiunile sale, angajatul Soltan Gheorghe a săvârșit abateri disciplinare care în conformitate cu prevederile Codului de Etică a SRL"laloveni Gaz" se califică ca acțiuni ilegale cu caracter intenționat, întreprinse de una sau mai multe persoane, în rezultatul cărora Societății i- au fost pricinuite pagube materiale considerabile. Astfel în urma acțiunilor săvârșite de către salariatul Soltan Gheorghe au avut loc încălcări grave și sistematice a obligațiunilor de serviciu care s-au exprimat prin acțiuni intenționate îndreptate la producerea de pagube materiale în conformitate cu prevederile art. 211^1 lit h) și art.338 alin (1) lit.e), f) din Codul Muncii al RM .

A indicat că în consecință prin acțiunile ilegale ale angajatului SRL „Ialoveni Gaz", a fost prejudiciată semnificativ imaginea întreprinderii. Totodată, angajatul Soltan Gheorghe prin acțiunile sale a încălcat obligațiile și responsabilitățile stabilite în fișa postului, iar fapta ilicită a fost stabilită în legătură cu munca sa și neîndeplinirea obligațiunilor de serviciu prevăzute în actele interne aprobate la nivel de unitate.

La fel, în urma acțiunilor săvârșite salariatul Soltan Gheorghe a încălcat prevederile pct.134 din Regulamentul cu privire la racordarea la rețele de gaze naturale și prestarea serviciilor de transport și de distribuție a GN. Totodată a menționat că 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, ceea ce denotă să conchidem 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 paușal."

Luând în considerație faptul că dnl Soltan Gheorghe i s-a aplicat anterior sancțiune disciplinară sub formă de mustrare aspiră conform ordinului nr.***** din *****pentru încălcarea obligațiunilor de serviciu prevăzute în Fișa de post, exprimate prin iresponsabilitate și îndeplinirea necalificativă a obligațiunilor de serviciu ca rezultat a unei atitudini neglijente, cu atenționarea despre aplicarea unei sancțiuni mai drastice în caz de repetare pe parcursul unui an a obligațiunilor de muncă. Astfel fapta ilicită constatată a fost săvârșită în perioada termenului de valabilitate a sancțiunii disciplinare aplicată anterior, iar prin acțiunea neglijentă salariatul a dus la pierderea integrității și capacității de a fi corect și onest în relațiile profesionale, luând în considerație gravitatea faptei comise.

Prin urmare, în baza calculului consumului de gaze naturale conform sistemului paușal din 12.06.2023 suma prejudiciului material stabilit constituie 183360,56 lei ca urmare a acțiunilor neglijente și iresponsabile în legătură cu neîndeplinirea obligațiunilor de serviciu a salariatului Soltan Gheorghe. Ținând cont de gravitatea încălcării, cât și procedura de cercetare a abaterilor disciplinare prevăzută de Regulamentul Intern al SRL. „Ialoveni Gaz", a fost constatat că acțiunile angajatului Soltan Gheorghe, întrunesc elementele caracteristice răspunderii disciplinare.

În baza notei de serviciu nr. 47 din 31.05.2023 a Directorului Filialei „***** Gaz" din cadrul SRL „Ialoveni Gaz", Procesului-verbal din 19.06.2023 a Comisiei de Anchetă de cercetare a faptei comise, a explicației salariatului Soltan Gheorghe pentru încălcarea disciplinei de muncă care au condus la pierderea integrității și capacității de a fi corect și onest în relațiile profesionale cu Angajatorul, luând în considerare gravitatea faptei comise , încălcarea repetată pe

parcursul unui an a obligațiunilor de muncă prin aplicarea sancțiunii disciplinare, în scopul evitării și prevenirii unor asemenea fapt pe viitor, ținând cond de opinia consultativă a organului sindical, a fost emis ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare concedierea.

Prin Ordinul de sancționare disciplinară din *****nr. ***** s-a aplicat sancțiune disciplinară lui Soltan Gheorghe, mustrare aspră. Totodată menționează că Soltan Gheorghe, nu este la prima abatere disciplinară, ceea ce a determinat angajatorul de a emite ordinul de sancționare prin concediere.

Astfel materialele anchetei de serviciu dovedesc incontestabil că încălcările disciplinare ale lui Soltan Gheorghe au fost admise și comise cu intenție, iar în cadrul anchetei de serviciu s-a efectuat o anchetă minuțioasă a delictului disciplinar a lui Soltan Gheorghe, din care considerente angajatorul a ajuns la concluzia că există încălcare a disciplinei muncii.

În ședința de judecată, reprezentantul reclamantului Soltan Gheorghe, avocatul Ludmila Spînu, a susținut cererea de chemare în judecată și a solicitat admiterea acesteia.

În ședința de judecată, reprezentantul pârâtului S.R.L.„Ialoveni Gaz”, avocatul Dumitru Cucu nu a susținut cererea de chemare în judecată depusă și a solicitat respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată și nefondată.

În ședința de judecată, martorul Racoviță Roman a declarat că nu el a întocmit ordinul de concediere, dar a participat în cadrul comisiei ca președintele comitetului sindical. Au fost întocmite două Ordine în privința lui Soltan, unul pe sancțiune la prima încălcare și al doilea pentru eliberare.

La primul Ordin, ca șef de secției evidență avea în cadrul filialelor specialiști coordonatori care întocmesc analiza bilanțului pe gaze naturale în fiecare mod de evidență. Pentru a fi mai clar unde se depistează sau cum se creiază pierderile de gaz, au apelat fiecare lăcătuș controlor din sector pentru a spune ce consumatori se atribuie la un DULAP sau la un mod de evidență comun pentru a depista pierderile. Deci de către domnul Sontan Gheorghe au fost enumerați consumatorii respectivi, dintre care un consumator a fost omis. Deci respectiv, dacă tu ai mai mult m^2 de gaz, adică colectați de la un grup de consumatori, și tu dacă îl incluzi intenționat pe unul sau îl scoți, atunci bilanțul nu poate fi veridic. Deci consumatorul nu a fost omis, dar a fost inclus intenționat de la alt DULAP pentru ca pierderile să fie mai mici.

În al doilea caz a fost când ei au inspectat DULAP-ul, și erau semne vizibile de manipulare a unui sigiliu sau unui flanș. După aceasta, pe sectorul lui au mai fost depistate încă 7 cazuri de furturi cu acțiuni similare. Adică metoda de intervenție în sigiliu și în echipamentele de măsurare care sunt instalate la consumatori este similară.

Deci și sigilarea necorespunzătoare, au fost, făcute video, foto, în care este inadmisibil să aplici așa sigilă la un echipament de măsurare. Când a fost demontat echipamentul, fără a fi înlăturat sigiliul, adică consumatorul, liber are acces pentru a demonta echipamentul de măsurare. Și după asta s-a inițiat o procedură de verificare a tuturor locurilor de consum pe care îi deservește domnul Soltan Gheorghe, în care a fost depistate mai multe încălcări în tehnica securității.

Adică primul dubiu a fost, că Soltan Gheorghe nu a raportat numărul consumătorilor, după care a fost verificat în general tot sectorul și toată activitatea, adică au fost mai multe cazuri de furt depistate și anume pe sectorul lui.

La al doilea ordin a fost inițiată verificarea locurilor de consum care el le deservește și a fost dată indicația că nici un contor nu se demontează până nu este verificat de către specialiștii din cadrul filialei.

Era pregătită lista inițială la care consumatorii trebuiau să fie verificați și demontate echipamentele de măsurare pentru verificarea metrologică ordinară, care, periodic, odată la 5 ani, trebuie verificate. Și în caz că nu este necesar, trebuie de amplasat echipamentul de măsurare în exteriorul încăperii, nu în interior.

A încercat să vorbească cu dlui de la prima abatere, ca să explice dacă mai sunt cazuri similare, și a încercat să poarte careva discuții cu el, să clarifice situația pe cale amiabilă, dar Soltan a refuzat să colaborez și să conlucreze cu ancheta.

În ședința de judecată, martorul Vutcariov Tatiana a declarat că din partea specialiștilor, din cadrul S.R.L. „Ialoveni Gaz", a apărut o notă de serviciu către directorul filialei și respectiv, directorul a vizat Departamentul Resurse Umane cu solicitarea de a iniția o anchetă de serviciu cu privire la elucidarea circumstanțelor, cu privire la abaterile disciplinare, comise de către Soltan Gheorghe. A fost creată comisia de anchetă cu privire la elucidarea circumstanțelor, s-au verificat probele prezentate de către specialiștii secției Evidența Gazelor Naturale și în rezultatul examinării comisia a solicitat explicații de la domnul Soltan.

După analiza tuturor probelor, au fost aplicată mai întâi sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră, ca ulterior, în decurs de o perioadă foarte scurtă, a parvenit o altă notă de serviciu, unde a fost indicat, iarăși abateri disciplinare. Din nou a fost creată comisie de anchetă, a fost examinate toate abaterile disciplinare și comisia a decis aplicarea sancțiunii. A fost solicitat avizul comitetului sindical. A fost ședință. S-a întocmit un proces verbal și au primit avizul cu privire la concediere.

În ședința de judecată, martorul Terentiev Lilia specialist coordonator evidența gazelor, S.R.L. „Ialoveni Gaz", filiala Criuleni, care a declarat că Soltan Gheorghe a activat în cadrul Ialoveni Gaz, în funcția de lăcătuș controlor în sectorul de exploatare Măgdăcești, s Porumbeni. Secția de evidență gaze, lunar calculăm consumul de gaze, cât și pierderile din sector. Pe sectorul unde activa dlui, în timpul iernii au apărut pierderi de gaze peste limite. În acest sector erau instalate contoare de control, care efectuau evidența gazelor și scopul acestor contoare erau de a localiza mai rapid pierderile unde sunt. Pe anumite contoare erau pierderi mai mari, unde au început să facă verificări în teritoriu. Inițial au început a verifica sectorul cu nr. 13, personal cu dl Soltan a mers la fiecare casă, care se atribuia acestui contor de control. În timpul procesului de verificare a observat, că pentru efectuarea bilanțului la contorul de control și consumatorii acestui contor era alipit un consumator, care nu se atribuia acestui contor. Lista consumatorilor de pe acest contor a verificat-o cu Soltan Gheorghe, iar când am mers în teritoriu a depistat că consumatorul Neateașin Ana, era consumator atribuit altui dulap, dar atribuit la acest contor. Calculul dădea eronat din cauza consumatorului în plus. Ulterior cu dl Roman Racoviță a verificat Dulapul nr. 13 și am observat manipulări proaspete la Bypass, placa a fost scoasă pentru a trece consumul de gaz prin linia de ocolire, ca să nu înregistreze contorul.

S-a discutat cu dl Soltan, a fost întrebat, dacă el a făcut lucrările, el a comunicat că nu.

A mers la consumatorul Mușet Oxana unde era o casă mare, și nu au putut intra, unde dl Soltan, a spus ca este o casa de vară, iar proprietarii nu locuiesc iarna, dar consum era în jur de 40-50 m^2 de gaz, care era suspect, a fost întrebat de acest consum, iar el a spus că nu cunoaște, doar cunoaște că este o casă de vară și iarna nu a văzut proprietarii. Altă dată venind la acest consumator fără el, a observat câteva persoane intrând și a întrebat ce presupune locuința, iar acestea au comunicat că au venit la saună și nu cunosc altceva. Apoi a avut întrevedere cu proprietara, a studiat contorul, și a observat la contor că sigila nu se asemănă cu cea autentică. În baza acesteia a demontat contorul, a îndeplinit actele și a fost trimis la expertiză, prin care s-a demonstrat că era intervenție în sigiliu. Tot atunci a mers la a doua casă a proprietarei, Mușat

Pavel, unde a depistat că era alt nr. al sigiliului instalat decât cel din acte, plus mai erau și 1100 m^2 nefacturați. Soltan Gheorghe a fost întrebat de ce sigiliul era cu alt număr, iar el a răspuns, că poate a fost o greșeală automată, iar de cubii nefacturați, a spus că nu cunoaște, că lui i se transmiteau pozele prin telefon.

Alt caz este consumatorul Poiană Vasile, era intervenție la sigiliul producătorului, în alt caz a fost sigila folosită de două ori, în urma verificării expertizei.

Alte cazuri au fost că la consumatorul Stratan Gheorghe, contorul era instalat într-o încăpere cu cazanul și intrarea în contor nu era sigilată cu firul de sigilare, ceea ce a permis la conectarea directă la gazoduct, s-au observat manipulările comise.

În ședința de judecată, martorul Vidrașco Ivan, Director adjunct „Ialoveni Gaz" S.R.L. a declarant că înaintea începerii anchetei a venit o scrisoare în numelui lui Soltan Gheorghe, precum că și-a neglijat obligațiunile de funcție. Ca ulterior, analizând situațiile create, s-a stabilit, că el a manipulat, unele armături sau instalații pe gazoduct, ceea ce a denaturat unele cifre de volumele de gaze naturale consumate. Nu-și amintește cifra, cu care a fost prejudiciată întreprinderea..

Aprecierea instanței de judecată:

Audiind opinia participanților la proces, examinând cererea de chemare în judecată înaintată de reclamantul Soltan Gheorghe, precum și materialele dosarului în raport cu normele legale aplicabile speței, instanța de judecată consideră că cererea de chemare în judecată este neîntemeiată și urmează a fi respinsă, din considerentele ce succed.

În conformitate cu prevederile art.118 alin.(1), (3) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a cauzei sînt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

Conform art.121 și art.122 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului. Circumstanţele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probaţiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante.

În conformitate cu art.130 alin.(1)-(4), art.240 alin.(1),(3) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Niciun fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluționarea cauzei.

În ședința de judecată, s-a constatat că conform contractului individual de muncă ***** din *****, Soltan Gheorghe a fost angajat în funcția de lăcătuș-controlor, cat.3 în cadrul s/e Măgdăcești pe o durată nedeterminată.

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 constată implicarea lui Soltan Gheorghe.

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 sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră în privința lui Soltan Gheorghe, pentru încălcarea obligațiunilor și sarcinilor de serviciu prevăzute în Fișa postului.

Conform ordinului nr.***** din *****emis de către S.R.L. „Ialoveni Gaz”, lui Soltan Gheorghe i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară-mustrare aspră.

Prin explicația depusă la 09.06.2023, Soltan Gheorghe a comunicat că acordul efectuării lucrărilor periculoase cu gaze a fost primit de la maistru sectorului Măgdăcești, Guzun Grigore și nu a știut că cele comise constituie o încălcare.

Ulterior, conform ordinului nr.***** din ***** emis de către S.R.L. „Ialoveni Gaz”, lui Soltan Gheorghe i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere în baza art. 206 alin.(1) lit.d) și art.86 alin.(1) lit.g) Codul muncii.

La data de 07.07.2023, reclamantul Soltan Gheorghe a depus cerere de chemare în judecată către S.R.L. „Ialoveni Gaz” privind anularea ordinului cu privire la aplicarea 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.

Referitor la solicitarea reclamantului Soltan Gheorghe privind anularea ordinului cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare-mustrare aspră și ordinului de concediere, instanța de judecată o consideră neîntemeiată și urmează a fi respinsă, din considerentele ce vor urma.

Conform prevederilor art.354 lit.c) Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă.

Art. 355 alin.(1) lit.a) Codul muncii stipulează că cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

În conformitate cu 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.

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 şi pe o durată determinată, ce nu depăşeşte 5 ani, în condiţiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.

Astfel, instanța de judecată a stabilit că la data de *****, între S.R.L. „Ialoveni Gaz” și Soltan Gheorghe a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 14 a fost angajat în funcția de lăcătuș-controlor, cat.3 în cadrul s/e Măgdăcești, pe o durată nedeterminată.

Astfel, în legătură cu desfășurarea unei anchete de serviciu, prin ordinul nr. ***** din 10.04.2023, S.R.L. „Ialoveni Gaz” a dispus aplicarea sancțiunii disciplinare în privința salariatului Soltan Gheorghe sub formă de mustrare aspră.

Ulterior, conform ordinului nr.***** din ***** emis de către S.R.L. „Ialoveni Gaz”, lui Soltan Gheorghe i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere.

Conform art.86 alin.(1) lit.g) Codul muncii, concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe

durată determinată – se admite pentru următoarele motive, încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

Prin urmare, instanța de judecată constată că Soltan Gheorghe a fost sancționat pentru încălcarea disciplinei de muncă, manifestată prin acțiuni intenționate îndreptate la producerea de pagube materiale SRL „Ialoveni Gaz”, cauzând un prejudiciu în mărime de 183 360,56 lei, la data de 10.01.2024 fiind emis ordinul cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare în privința salariatului Vasilița Vladimir, sub formă de concediere.

Prin prisma art.9 alin.(2) ale Codului muncii sunt stabilite obligațiile salariatului, prin care acesta este obligat: a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; b) să îndeplinească normele de muncă stabilite; c) să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;d) să respecte disciplina muncii; d^1) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalţi salariaţi şi cu angajatorul; d^2) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalţi salariaţi; e) să respecte cerinţele de securitatea şi sănătatea în muncă; f) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi; g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situaţie care prezintă pericol pentru viaţa şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului; g^1) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu şi să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activităţii de muncă, documentele care justifică absenţa; h) să achite contribuţiile de asigurări sociale de stat obligatorii şi primele de asigurare obligatorie de asistenţă medicală în modul stabilit; i) să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective.

În corespundere cu art.10 alin.(1) lit.d) Codul muncii, angajatorul are dreptul să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de acest cod şi de alte acte normative.

În conformitate cu prevederile art. 201 Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu acest cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii.

Conform art. 206 alin. (1) lit.b) Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: avertismentul; *mustrarea*; mustrarea aspră; *concedierea* (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)).

În corespundere cu art. 206 alin. (5) Codul muncii la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Totodată, art.208 Codul muncii prevede că pînă la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un procesverbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.

În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

În continuare, norma juridică cuprinsă la art.210 alin.(1) Codul muncii prevede expres că sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată.

Din sensul acestor prevederi legale rezultă că în cazul încălcării disciplinei de serviciu şi a prevederilor legislaţiei în vigoare de către subaltern, angajatorul iniţiază o anchetă de serviciu pentru examinarea multiaspectuală, completă şi obiectivă a circumstanţelor încălcării, iar dacă salariatului i se stabileşte vinovăţia – să propună în funcţie de gravitatea abaterii disciplinare şi gradul de vinovăţie o sancţiune disciplinară.

Abaterea disciplinară este o faptă în legătura cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvîrşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă, ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici superiori.

Instanța constată că referitor la solicitarea privind anularea ordinului din *****cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare-mustrarea aspră, reclamantul nu a invocat normele de drept precum nici motivele anulării acestuia.

Or, reclamantul fiind angajat în funcția de lăcătuș controlor, urma să-și îndeplinească obligațiile cu maximă diligență, bună-credință și profesionalism față de angajator.

Mai mult ca atât, se atestă că lui Soltan Gheorghe, anume pentru încălcarea obligațiunilor de serviciu prevăzute în Fișa de post, i s-a aplicat sancțiune disciplinară, sub formă de mustrare aspră conform ordinului nr.***** din 10.04.2023, exprimate prin iresponsabilitate și îndeplinirea necalificativă a obligațiunilor de serviciu ca rezultat a unei atitudini neglijente, cu atenționarea despre aplicarea unei sancțiuni mai drastice în caz de repetare pe parcursul unui an a obligațiunilor de muncă.

Ulterior, fapta ilicită constatată a fost săvârșită de către Soltan Gheorghe în perioada termenului de valabilitate a sancțiunii disciplinare aplicate, iar prin acțiunea neglijentă, salariatul a dus la pierderea integrității și capacității de a fi corect și onest în relațiile profesionale, luând în considerație gravitatea faptei comise.

Referitor la argumentele reclamantului precum că acțiunile sale nu întrunesc componențe de abatere disciplinară, acestea vin în contradicție cu cele constate în ședința de judecată și materializate prin materialele anchetei de serviciu care dovedesc incontestabil încălcările admise (nota de serviciu din 31.05.2023, procesul verbal al ședinței Comisiei de anchetă privind cercetarea faptei comise din 12.06.2023, explicația salariatului Soltan Gheorghe, materialele video prezentate, fotografii de la locul de consum).

La acest segment instanța atestă că pentru încălcarea sistematică a disciplinei de muncă, acțiuni neglijente care au condus la pierderea integrității și capacității de a fi corect și onest în relațiile profesionale, precum și în vederea prevenirii unor fapte similare pe viitor, Comisia de anchetă a propus aplicarea sancțiunilor disciplinare salariaților din cadrul SRL „Ialoveni Gaz", inclusiv lui Soltan Gheorghe-lăcătuș-controlor SE/Măgdăcești Filiala „Criuleni Gaz”, în conformitate cu prevederile art. 206 din Codul muncii, în special, aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră.

În continuare, analizând ordinul de sancționare disciplinară emis de SRL „Ialoveni Gaz”, instanța constată că acesta corespunde exigențelor și procedurii prevăzute de normele art. art. 206 - 210 Codul muncii.

În acest sens, se reține că Ordinul nr.1 din 01.11.2023 distinge în mod evident constatarea angajatorului, dar și obligația concretă, care a fost încălcată de reclamant.

Prin urmare, în speță își găsește justificarea aplicarea de către angajator a art.86 alin.(1) lit.g) Codul muncii, pus la baza emiterii ordinului de concediere, anume: concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive, încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

Astfel, în ordinul contestat se arăta în mod cert împrejurările în care a fost săvârșită fapta, iar pe lângă ordinul cu privire la aplicarea sancțiunii, angajatorul a prezentat înscrisuri relevante existente până la emiterea acestuia și care confirmă circumstanțele enunțate în ordinul emis.

Verificând legalitatea ordinului contestat, prin prisma prevederilor legale ale Codului muncii, care prevăd procedura de sancționare a salariatului, raportate la circumstanțele enunțate supra, audiind declarațiile martorilor audiați în ședința de judecată, instanța de judecată concluzionează că angajatorul a prezentat probe concludente și pertinente, care să confirme că reclamantul a încălcat disciplina muncii, astfel încît să fie sancționat disciplinar sub formă de concediere.

Iar în această ordine de idei, se reține că pînă la emiterea ordinului în cauză, în corespundere cu art.208 Codul muncii, angajatorul S.R.L.„Ialoveni Gaz” a respectat obligația de a cere salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă.

Reieșind din cele constate, instanța de judecată concluzionează că ordinul de concediere contestat este unul legal, fiind emis ca urmare a constatării abaterilor disciplinare iar temeiuri privind anularea acestuia nu au fost stabilite în cadrul examinării prezentei cauze.

Reținând cele învederate mai sus, instanța de judecată notează că S.R.L. „Ialoveni Gaz”, la emiterea ordinului cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare – concedierea, în privința lui Soltan Gheorghe, a acționat conform legii, fiind întrunite condițiile legale pentru aplicarea art.86 alin.(1) lit.g) Codul muncii și încetarea contractului individual de muncă cu salariatul Soltan Gheorghe în legătură cu încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, anterior salariatul fiind sancționat disciplinar.

Prin urmare, încetarea raporturile de muncă cu salariatul în legătură cu cu încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, anterior salariatul fiind sancționat disciplinar, nu contravine legislației muncii iar toate argumentele și afirmațiile invocate de reclamant sunt vădit lipsite de suport juridic, or, acesta nu a prezentat careva probe în susținerea pretențiilor sale.

Din considerentele expuse, solicitarea reclamantului Soltan Gheorghe privind anularea ordinului nr.***** din *****cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare-mustrare aspră și ordinului de concediere nr.***** din ***** este neîntemeiată și care urmează a fi respinsă.

Referitor la solicitarea reclamantului Soltan Gheorghe privind restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral, instanța le consideră neîntemeiate și urmează a fi respinsă, din următoarele motive.

Solicitările privind restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral, sânt solicitări subsecvente celei de bază de anulare a ordinului de concediere și, din moment ce solicitarea de bază a fost constatată ca fiind neîntemeiată și urmează a fi respinsă, respectiv și solicitările subsecvente urmează a fi respinse.

Referitor la solicitarea reclamantului Soltan Gheorghe privind încasarea cheltuielilor de judecată, *instanța o consideră neîntemeiate și urmează a fi respinsă, din motivele ce succed*.

Conform prevederilor art. 94 alin.(1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut cîştig de cauză

cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

Prevederile art. 96 alin.(1) și (1^1) Cod de procedură civilă stipulează că instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menționate la alin.(1) se compensează părţii care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

În ședința de judecată, reclamantul Soltan Gheorghe a fost reprezentat de către avocata Ludmila Spînu, în baza mandatului nr.1880251 din 22.11.2023.

Reieșind din conținutul prevederilor art.94 Cod de procedură civilă, instanța de judecată notează că reclamantul Soltan Gheorghe nu a avut câștig de cauză și prin urmare cheltuielile de judecată nu urmează a fi compensate.

Din considerentele expuse, raportate la normele de drept legale, instanța de judecată va respinge cererea de chemare în judecată înaintată de reclamantul Soltan Gheorhe, din motivele expuse.

În conformitate cu prevederile art.art. 238-241 Cod de procedură civilă, instanța de judecată,

hotărăște:

Cererea de chemare în judecată înaintată de Soltan Gheorghe către S.R.L. „Ialoveni Gaz”, privind anularea ordinului nr.***** din *****cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare și a ordinului nr. ***** din ***** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, restabilirea în funcția deținută, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, încasarea prejudiciului moral în mărime a cinci salarii medii și compensarea cheltuielilor de judecată, se respinge ca fiind neîntemeiată.

Hotărîrea cu drept de apel la Curtea de Apel Chișinău prin intermediul Judecătoriei Hîncești (sediul Ialoveni), în termen de 30 zile din momentul pronunțării dispozitivului hotărîrii.

Președintele ședinței,
Judecătorul **Natalia Doroftei**