Prima instanță: Judecătoria Bălți, sediul central (judecător Eugen Bejenaru)
Dosarul nr.2a-1187/25 (nr.2-*****82458-03-2ac-1209*****)

CURTEA DE APEL NORD
Colegiul Civil și de contencios administrativ
D E C I Z I E

25 iunie 2026 mun. Bălţi

Completul de judecată în componența:
Preşedintele ședinței, judecător Stanislav Grosu
Judecătorii Mariana Sajin, Alina Țihonschi
Grefier Cristina Svaracevschi

examinând în ședință judiciară publică apelul declarat de avocatul Caisîn Valentin în interesele Î.M. Regia ”Apă-Canal-Bălți” împotriva hotărârii Judecătoriei Bălți, sediul central din *****, emisă în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată formulată de Zubenina Irina în contradictoriu cu ÎM Regia ,,Apă-Canal-Bălți” privind anularea ordinului de concediere, anularea dispoziției, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,-

constată:

Pretențiile reclamantului:

La ***** iunie *****, Zubenina Irina s-a adresat cu cerere de chemare în judecată împotriva ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți” privind anularea ordinului de concediere, anularea dispoziției, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii cât și în cererea de concretizare reclamanta a indicat că, este angajata ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți”, fiind încheiat în acest sens Contractul individual de muncă nr. *****, pentru funcția de *****. Începând cu ***** și până *****, ultima a deținut funcția de *****. Prin ordinul nr.***** din ***** a fost numită prin transfer în funcție de ***** al ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți”, întreprinderea având calitatea de angajator. Prin ordinul nr. ***** din ***** ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți” în persoana *****, a dispus suspendarea funcțiilor/atribuțiilor organului de conducere, în persoana ***** Zubenina Irina și a Contractului individual de muncă, încheiat cu ultima.

Prin hotărârea Judecătoriei Bălți din 16 mai 2024, cererea de chemare în judecată privind anularea ordinului nr. ***** din ***** înaintată de Zubenina

Irina a fost respinsă. Ulterior prin decizia Curții de Apel Nord din ********** a fost casată integral hotărârea instanței de fond din 16 mai 2024, Zubenina fiind restabilită în funcția deținută anterior.

Indică că, în circumstanțele date, la data de***** administratorul ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți" Mămăligă Ion a emis ordinul nr. ***** din *****, prin care a ordonat anularea ordinului nr. ***** din *****, emis de ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți" cu privire la suspendarea organului de conducere și Contractului individual de muncă a reclamantei.

La fel, la***** administratorul ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți" Mămăligă Ion a emis dispoziția nr. ***** din *****, prin care neîntemeiat și ilegal, fără careva temei juridic, a dispus a interzice accesul reclamantei pe teritoriul și în edificiile ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți". Iar la ***** administratorul ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți" a emis ordinul nr.***** din ***** prin care a ordonat desfacerea din inițiativa anagajatorului a contractului individual de muncă nr. ***** a reclamantei Zubenina Irina începând cu data de ***** în temeiul prevederilor art. 86 al. (1) lit.j) și lit.k) Codul muncii. Cu titlu de motiv pentru emiterea ordinului nr. ***** din *****, administratorul a indicat hotărârea Judecătoriei Bălți din 11 ianuarie 2024 și Sentința Judecătoriei Bălți din *****.

Reclamanta a făcut referire la prevederile art. 86 alin. (1) Codul muncii, art.43 din Constituția RM, art. 6, art. 89, 90, 206, 209 Codul muncii indicând că, actele emise de administratorul Mămăligă Ion sunt ilegale și neîntemeiate.

Prin cererea de chemare în judecată, suplimentar prin cererea de concretizare din 01 august ***** reclamanta a solicitat: anularea ordinului nr.***** din ***** privind desfacerea contractului individual de muncă nr. ***** cu Zubenina Irina, în temeiul art. 86 alin. (1) lit.j), k); anularea dispoziției nr. ***** din ***** emisă de administratorul Mămăligă Ion prin care s-a dispus interzicerea accesului a reclamantei Zubenina Irina pe teritoriul și în edificiile ÎM Regia ,,Apă-Canal-Bălți"; anularea ordinului emis de administrator ÎM ,,regia Apa Canal Bălți,, în procedura planului, privind reducerea funcției *****; restabilirea lui Zubenina Irina în funcția de ***** la ÎM Regia ,,Apă-Canal-Bălți" începând cu data de *****; achitarea din contul ÎM Regia ,,Apă-Canal-Bălți" în beneficiul lui Zubenina Irina a salariului pentru absența forțată de la muncă, începând cu ***** până la data pronunțării hotărârii; încasarea din contul ÎM Regia ,,Apă-Canal-Bălți" în beneficiul lui Zubenina Irina a prejudiciului moral în cuantum de 20 000 lei; încasarea cheltuielilor de judecată în sumă de ***** 000 lei și cheltuieli de judecată suportate în formă de taxă de stat și taxă de timbru.

La 24 iulie ***** partea pârâtă ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți" a formulat referință la cererea de chemare în judecată depusă de Zubenina Irina, solicitând respingerea ca neîntemeiată a acțiunii date.

În motivarea referinței a indicat că, ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți" (în procedură

de restructurare) la adoptarea ordinului de concediere nr.***** din ***** s-a ținut cont de sentința Judecătoriei Bălți (sediul Central) din *****, de hotărârea Judecătoriei Bălți sediul Central din 11 ianuarie 2024, menținută prin decizia Curții de Apel Nord din 14 noiembrie 2024, statele de personal aprobate la ședința Comitetului creditorilor din *****, de asemenea s-au luat în considerație actele din dosarul penal nr. *****, care demonstrează incontestabil că administratorul a acționat legal și justificat la desfacerea din inițiativa sa a Contractului individual de muncă nr. ***** din *****.

Poziția instanței de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul central din ***** s-a admis parțial cererea de chemare în judecată înaintată de Zubenina Irina către ÎM Regia,,ApăCanal-Bălți" privind anularea ordinului de concediere, anularea dispoziției, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

- ✓ S-a anulat Ordinul nr. ***** din ***** emis de ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" cu privire la concedierea salariatului Zubenina Irina în temeiul art. 86 alin. (1) lit. j) și k) din Codul Muncii.
- ✓ S-a dispus restabilirea Zubenina Irina în funcția deținută anterior în cadrul ÎM Regia "ApăCanal Bălți" începând cu data de *****.
- ✓ S-a anulat dispoziția nr. ***** din ***** emis de ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" prin care s-a dispus interzicerea accesului d-nei Zubenina Irina pe teritoriul și în edificiile ÎM Regia "Apă-Canal Bălți".
- ✓ S-a încasat din contul ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" în beneficiul Zubenina Irina salariul pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă, de la ***** până la *****, care urmează a fi achitat după reținerile legale a contribuțiilor corespunzătoare.
- ✓ S-a încasat din contul ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" în beneficiul Zubenina Irina prejudiciul moral în mărime de un salariu de funcție.
- ✓ S-a încasat din contul ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" în beneficiul Zubenina Irina cheltuielile de judecată și anume a taxei de timbru în sumă de 200 (două sute) lei.
- ✓ În rest acțiunea s-a respins ca neîntemeiată.
- ✓ S-a indicat că, Hotărârea în partea restabilirii la lucru şi încasării unui salariu mediu lunar pentru absență forțată de la lucru, se execută imediat.
- ✓ S-a încasat din contul ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 750 (șapte sute cincizeci) lei.

Solicitarea apelanților.

Invocând dezacordul cu soluția instanței de fond, la 18 august ***** prin intermediul adresei electronice, avocatul Valentin Caisîn în interesele Î.M. Regia ”Apă-Canal-Bălți” (în procedura planului) a contestat hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul central din 07 august 2025 cu apel, solicitând casarea hotărârii contestate și emiterea unei noi soluții privind respingerea integrală a cererii de chemare în judecată înaintată de Zubenina Irina.

Conform art.362 alin.(1) Cod de procedură civilă, *termenul de declarare a apelului este de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu dispune altfel.*

Instanța de apel constată că, dispozitivul hotărârii a fost pronunțat la 07 august 2025, iar apelul preliminar a fost declarat la 18 august *****, prin urmare cu respectarea termenului legal.

Prin intermediul Direcției evidență și documentare procesuală (cancelaria civilă) Curții de Apel Nord la 17 octombrie ***** a expediat prin adresa electronică cererea de apel motivată semnată de avocatul Caisîn Valentin în interesele Î.M. Regia ”Apă-Canal-Bălți” (în procedura planului) și prin intermediul adresei terestre potrivit plicului (f.d.57) fiind înregistrat prin intermediul Direcției evidență și documentare Procesuală a Curții de Apel Nord la 20 octombrie *****.

Argumentele cererii de apel.

În motivarea apelului, apelantul avocatul Caisîn Valentin în interesele Î.M. Regia ”Apă-Canal-Bălți” (în procedura planului) a reiterat argumentele expuse în cadrul examinării cauzei în instanța de fond, inclusiv menționate în referință, suplimentar a invocat că, hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul central din 07 august 2025 este neîntemeiată și ilegală, or instanța de fond nu a elucidat pe deplin circumstanțele speței deduse judecății, în consecință a interpretat și aplicat eronat normele de drept material, astfel fiind pasibilă de a fi casată cu emiterea unei noi hotărâri prin care a respinge integral cererea de chemare în judecată înaintată de Zubenina Irina.

Susține că, aspectele juridice ale asigurării disciplinei muncii reprezintă un obiectiv urmărit de orice angajator. Respectarea acesteia (a disciplinei muncii) se referă la toți salariații, indiferent de funcția deținută. În caz contrar, faptele ilicite sau interzise de lege produc consecințe negative sub aspectul îndeplinirii necorespunzătoare a sarcinilor de serviciu.

Potrivit prevederilor art.***** alin.(1) Codul muncii, până 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.

Menționează apelantul că, refuzul de a prezenta explicația cerută se

consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaților.

Astfel, apreciază că, prin prisma art.210 alin.(3) şi art.355 Codul muncii şi legalitatea emiterii ordinului de concediere a reclamantei, constată că înscrisurile anexate la dosar denotă că, la emiterea ordinelor menționate, angajatorul a respectat exigențele legale.

Invocă, cu referire la gravitatea faptelor comise de către reclamantă că comportamentul acesteia în sentința penală de acțiuni de excesul de putere sau depășirea atribuțiilor de serviciu și hotărârea civilă privind încasarea sumelor, denotă atitudinea acesteia de rea-credință în raport cu executarea atribuțiilor funcționale.

Astfel, susține că sunt întrunite elementele constitutive ale abaterii disciplinare indicate în ordinul contestat.

Consideră apelantul neîntemeiată concluzia a instanței de fond prin care a considerat că Zubenina Irina este organ executiv, care contravine deciziei Curții de Apel Nord din ********** prin care a fost casată integral hotărârea instanței de fond din 16 mai 2024, iar Zubenina Irina fiind restabilită în funcția deținută anterior, precum și contravine prevederilor legale.

Potrivit fișei postului de *****, aprobată de administratorul provizoriu Pelin Roman, pct.1.1-1.3, funcția de ***** se atribuie la categoria ”conducători”, *****ul administrativ se numește în funcție și se eliberează prin ordinul administratorului procesului de insolvabilitate a întreprinderii; *****ul administrativ se subordonează administratorului procesului de insolvabilitate a întreprinderii.

Prin urmare, menționează apelantul că, organele de conducere a debitorului/angajator sunt incluse în Registrul de stat al persoanelor juridice, pe când înscrierea lui Zubenina Irina, ca fiind deținător al unei careva funcții de conducere la ÎM Regia ”Apă-Canal-Bălți”, în registrul de stat lipsește.

Consideră că instanța de fond eronat pretinde că, nu a fost stabilită vinovăția lui Zubenina Irina în comiterea infracțiunii prevăzute de art. ***** al. (1) Cod penal ce prevede calificativul faptelor - excesul de putere sau depășirea atribuțiilor de serviciu, fiind o abordare este formalistă, contravine prevederilor Codului penal și Codului de procedură penală sus indicate și ignoră realitatea faptică. Sentința penală din ***** a constatat în mod detaliat și nemijlocit, pe baza probelor administrate, că intimata a săvârșit fapta de exces de putere, cauzând un prejudiciu deosebit de mare (242.060 lei) întreprinderii. Faptul că s-a aplicat o cauză de încetare procedurală (prescripția) nu anulează, nu minimalizează și nu face să dispară constatările de fond cu privire la fapta săvârșită. Aceste constatări, care au devenit definitive, constituie un temei de drept pentru aplicarea art. 86 alin. (1) lit. j) din Codul muncii.

Remarcă apelantul că, Instanța a neglijat cu desăvârșire Hotărârea civilă irevocabilă din 11 ianuarie 2024, care a obligat-o pe intimată să restituie sume de 21.413,81 lei, cheltuite nejustificat. Această hotărâre, având autoritatea lucrului judecat, constituie proba incontestabilă a unor acțiuni culpabile care afectează direct gestionarea resurselor financiare ale angajatorului. Un asemenea comportament, din partea unei persoane care deține o funcție de conducere, subminează în mod obiectiv și justificat încrederea angajatorului. Refuzul instanței de a recunoaște acest lucru este o încălcare a spiritului și scopului dispoziției legale.

Mai evidențiază faptul că, ordinul de concediere contestat corespunde şi exigențelor art.210 Codul muncii, în contextul în care acestea conțin temeiurile de fapt şi de drept pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare, specificând abaterea pentru care este sancționată reclamanta, deoarece în conținutul acestora este invocat că temei pentru aplicarea sancțiunii disciplinare sub forma concedierii, acestea conținând şi mențiunea referitoare la modalitatea de contestare a ordinelor, cu trimitere la art.355 Codul muncii.

Susține că, angajatorul a respectat scrupulos procedura disciplinară prevăzută de Codul muncii. În calitate de explicație s-a prezentat chiar cererea sa de încetare a procesului penal pe motiv de prescripție, decizia Curții de Apel Nord. Angajatorul a analizat toate elementele de probă disponibile – inclusiv sentința penală cu constatările sale de fond și hotărârea civilă irevocabilă – și a emis ordinul de concediere motivat corespunzător, în temeiul art. 210 Codul muncii.

În temeiul art. art. 94, 96, art. art. 364 – 365, c) alin. (1) art. 385, 386 – 390 ale Codului de procedură civilă.

Actele de procedură:

Prin încheierea Curții de Apel Nord din 23 octombrie *****, cererea de apel formulată de avocatul Valentin Caisîn în interesele Î.M. Regia ”Apă-Canal-Bălți” (în procedura planului) a fost acceptată spre examinare, cu intentarea procedurii de apel. S-a stabilit ședința de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare. S-a dispus expedierea în adresa intimatului a copiei apelului și înscrisurilor anexate. S-a stabilit termen limită pentru prezentarea de către intimat a referinței cu înscrisuri, formularea demersurilor necesare, prezentarea/ reclamarea probelor în condițiile art. 372 Cod de procedură civilă (în atâtea copii câți participanți la proces sunt plus o copie pentru instanță), sub sancțiunea decăderii din acest drept. S-a explicat că, depunerea referinței este obligatorie. În cazul nedepunerii ei în termenul stabilit, partea este decăzută din dreptul de a mai prezenta probe, iar cauza urmează a fi examinată în baza materialelor anexate la dosar. Concomitent s-a explicat părților dreptul de a recurge la mediere și la încheierea unei tranzacții de împăcare și că partea este obligată să informeze instanța, nu mai târziu de 3 zile pînă la data

ședinței de judecată, despre angajarea unui avocat, schimbarea sau renunțarea la serviciile avocatului, prezentând instanței datele de contact ale noului avocat, inclusiv adresa electronică a acestuia, la fel și noua adresă dacă își schimbă domiciliul sau sediul după pornirea procesului.

Argumentele intimatei:

La 25 noiembrie ***** prin intermediul Direcției evidență și documentare procesuală a Curții de Apel Nord a înregistrat referința (întâmpinare) formulată de intimata Zubenina Irina, prin care a solicitat respingerea ca neîntemeiată a cererii de apel și menținerea fără modificări a hotărârii Judecătoriei Bălți, sediul central din 07 august 2025.

Suplimentar a reținut ca temeinicie constatările instanței de fond astfel, reiterând că, art. 86 alin.(l) lit. j) şi k) nu sunt aplicabile, or Sentinţa penală din 17.12.2024 nu stabileşte vinovăţia sa ci doar constată intervenirea prescripţiei.

Menționând că, acest fapt nu poate constitui temei de concediere conform lit. j), or angajatorul nu a demonstrat nicio infracţiune sau contravenţie stabilită prin hotărâre judecătorească, nu există elementele necesare pentru pierderea încrederii contorm lit. k), deoarece nu gestionam nemijlocit mijloace băneşti, actele de deplasare erau calculate şi aprobate de contabilitate, nu există fapte culpabile imputabile mie.

Consideră că, Instanţa a constatat încălcarea gravă a procedurii de concediere prin lipsa avizului consultativ al sindicatului (obligatoriu conform art. 87 CM), lipsa cercetării de serviciu, deşi aceasta este impusă de regulamentul intern; Ordinul nr. ***** este formal şi nemotivat, fară indicarea faptelor concrete; angajatorul nu a administrat probe, încălcând obligaţia de la art. 89 CM.

Indică că, Instanţa a reţinut dispoziţia nr. *****/***** este ilegală, or măsura interzicerii accesului este abuzivă şi disproporţionată, nu există temei legal, a încălcat dreptul constituţional la muncă.

Astfel, consideră că, Instanţa a confirmat rea-credință angajatorului, or după decizia Curţii de Apel Nord din **********, angajatorul trebuia să restabilească intimata imediat; iar în loc de executare, a emis dispoziţia ***** - interzicerea accesului, apoi ordinul ***** - concedierea; prin urmare, această conduită constituie tentativă de eludare a executării unei hotărâri irevocabile.

Prin urmare, reiterează că Instanţa a constatat lipsa totală a probelor despre prejudiciu / pierderea încrederi, dar a stabilit faptul că nu s-a demonstrat prejudiciu real, controlul financiar nu a stabilit acţiuni imputabile initmatei, calculul şi aprobarea cheltuielilor consideră că nu îi aparţineau, ci contabilităţii, semnăturile de pe acte aparţin altor persoane.

La fel, susține că, Instanţa a confirmat că funcţia există şi angajatorul a

invocat artificial lipsa postului, aşadar funcţia de ***** este reală şi prevăzută în statele aprobate, argumentul privind lipsa posturilor vacante este ulterior şi artificial, nici nu are legătură cu temeiul real al concedierii (art. 86 alin.l lit. j şi k).

În concluzie, invocă faptul că, argumentele apelului nu au probe noi, repetă cele deja examinate şi respinse, urmăresc doar tergiversarea executării hotărârii.

Prin intermediul Direcției și evidență Documentare Procesuală a Curții de Apel Nord la 19 februarie 2026 a formulat intimata Zubenina Irina referința suplimentară, prin care susține poziția expusă în referința inițială. Suplimentar a menționat că, ar rezulta o conduita contradictorie și lipsită de buna-credință din partea IM Regia „Apa-Canal-Balti", care confirma, pe de o parte, recunoașterea caracterului ilegal al concedierii, iar pe de alta parte, utilizarea căilor de atac exclusiv în scop de tergiversare a executării hotărârii judecătorești.

Astfel, indică intimata că, prin emiterea Ordinului nr. ***** din *****, angajatorul a dispus anularea expresa a Ordinului nr. ***** din ***** privind concedierea acesteia, anularea acestui act intern, constituie o recunoaștere neechivoca a faptului că, Ordinul de concediere a fost emis cu încălcarea prevederilor Codului Muncii, întrucât un act legal nu este susceptibil de anulare de către emitent, ci doar de menținere sau executare.

Susține că, prin aceasta măsura, angajatorul a admis implicit ca, raporturile de munca au fost întrerupte ilegal. În același timp, deși a recunoscut ilegalitatea concedierii și a procedat la restabilirea salariatei în funcție cu efect retroactiv, angajatorul a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Bălti. Consideră că, aceasta acțiune este una formala și lipsită de temei real, întrucât contestarea hotărârii este incompatibila cu conduita anterioara a angajatorului, care a executat voluntar dispozițiile esențiale ale hotărârii și a recunoscut temeiul juridic al acesteia.

Consideră relevant faptul că, hotărârea instanței a fost contestata nu pentru a corecta un eventual viciu de legalitate, ci pentru a tergiversa executarea integrala a obligațiilor stabilite de instanța, în special achitarea salariului pentru întreaga perioada de absenta forțată, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecata. Or, potrivit principiilor bunei-credințe și loialității procesuale, exercitarea cailor de atac nu poate avea drept scop amânarea sau eludarea executării unei hotărâri judecătorești executorii.

Prin urmare, susține că, utilizarea căii de atac în condițiile în care angajatorul a recunoscut deja ilegalitatea concedierii nu poate fi calificata decât ca un abuz de drept procedural, orientat spre menținerea artificiala a unui litigiu deja transat pe fond.

În consecință solicită menținerea hotărârii Judecătoriei Bălți, sediul Central din 07.08.2025, cu respingerea cererii de apel.

Argumentele participanților la proces expuse în ședința instanței de apel:

În ședința instanței de apel reprezentantului apelantului/pârât avocatul Caisîn Valentin cât și administratorul Mămăliga Ion în interesele Î.M. Regia ”Apă-Canal-Bălți” (în procedura planului) au pledat pentru admiterea cererii sale de apel pe motivele de fapt și de drept invocate, casarea hotărârii cu emiterea unei noi decizii prin care cererea de chemare în judecată să fie respinsă integral. Suplimentar a menționat că, Î.M. Regia ”Apă-Canal-Bălți” (în procedura planului) a emis ordinul de concediere din funcția de ***** având la bază sentința, în urma căreia a fost creată Comisia de anchetă prin care s-a constatat prejudicierea întreprinderii. La fel, a indicat că, anterior emiterii ordinului menționat supra a început procedura privind reducerea statelor.

Reprezentantul intimatei avocatul Basisto Ghenadie, cât și intimata/reclamantă Zubenina Irina în ședința instanței de apel au pledat pentru respingerea cererii de apel, cu menținerea fără modificări a hotărârii instanței de fond. Suplimentar a menționat intimata faptul că, la momentul eliberării ordinului de concediere a exercitat funcția de ***** administrator ce nu corespunde funcției de executare. Totodată susține poziția expusă în cererea de concretizare prin care solicită și anularea ordinului privind reducerea funcției *****, în același context solicitând restabilirea în funcția de *****ul administrativ. Susține necontestarea Deciziei Comitetului creditorilor, or s-a familiarizat cu acest înscris abia în ședință.

Aprecierea instanței de apel.

Analizând legalitatea și temeinicia hotărârii contestate prin prisma argumentelor invocate de apelant în cererea sa de apel în raport cu materialele cauzei și normele de drept relevante situației din speța dată, Colegiul Civil conchide că apelul declarat drept neîntemeiat şi urmează a fi respins, cu menținerea hotărârii instanței de fond reieșind din următoarele considerente.

În conformitate cu prevederile art. 385 lit. a) Cod de procedură civilă, *instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să menţină hotărârea primei instanţe.*

Art. 118 alin. (1), (3) Cod de procedură civilă, subliniază că, *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 importantă pentru soluţionarea justă a cauzei sunt 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.*

În temeiul art. 121 din 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, iar art. 122 din Codul de procedură civilă prevede că, circumstanţele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probaţiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante. Admisibilitatea probelor se determină în conformitate cu legea în vigoare la momentul eliberării lor.*

Potrivit art. 239 Cod de procedură civilă, *hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.*

În corespundere cu art. 240 *alin. (1) Cod de procedură civilă stabileşte că, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţa pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluționării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.*

În temeiul art. 373 alin. (1)-(3), (5) și (6) Cod de procedură civilă, *instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărîrii 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 hotărîrea 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. În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanţa de apel se pronunţă în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanţă. Instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel. Apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situaţie mai dificilă decît aceea din hotărîrea atacată cu apel, cu excepţia cazurilor cînd consimte şi cînd hotărîrea este atacată şi de alţi participanţi la proces*.

Prevederile legale menționate obligă în mod expres instanța de apel să verifice circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite și este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei și să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Colegiul civil consideră că, fiind investită cu judecarea cauzei în speță, prima instanță, reieșind din temeiurile şi obiectul acțiunii, cu aplicarea corectă a legii materiale, care guvernează raportul juridic litigios, stabilind circumstanțele care au importanță pentru soluționarea justă a cauzei şi apreciind probele prezentate de

părți conform prevederilor art.130 Cod de procedură civilă, corect a ajuns la concluzia admiterii parțiale a acțiunii înaintată de Zubenina Irina.

Astfel, Colegiul civil şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Nord nestabilind careva temeiuri de casare a hotărârii contestate ajunge la concluzia de a o menține din următoarele considerente.

Potrivit regulilor unui proces echitabil, reținând-se rolul determinant al concluziilor instanței de apel, ultima are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii și să nu se limiteze la însușirea motivelor instanței inferioare.

La fel, potrivit recomandărilor avizului nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătorești, o motivație și o analiză clară sunt cerințele fundamentale ale hotărârilor judecătorești și un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidențieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esențiale ce i-au fost prezentate.

Instanța de apel menționează, că art.6 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justițiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligației instanțelor de judecată de a-și argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanțelor cauzei. Îndatorirea de a motiva coerent și unitar hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicții între motivare și dispozitiv, constituie o garanție pentru justițiabili, în fața eventualului arbitrariu judecătoresc, fiind singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a putea exercita un eficient control judiciar.

Conform prevederilor art.54 alin.(1) din Codul muncii, *contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. Potrivit alin.(2), 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. Iar potrivit alin.(3) al aceluiaşi articol, dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată.*

Conform prevederilor art.81 alin.(1) din Codul muncii, *contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310); a[1]) prin acordul scris al părţilor (art.82[1]); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). Alin. (2), în toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Iar potrivit*

alin.(3) al aceluiaşi articol, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel târziu 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, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

În conformitate cu art. 86 lit.j), k) din 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: săvîrşirea unei contravenţii sau infracţiuni contra patrimoniului unităţii, stabilită prin hotărîrea instanţei de judecată sau prin actul organului de competenţa căruia ţine aplicarea sancţiunilor contravenţionale şi comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei) sau la cele administrate de angajator a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv.*

Potrivit art. 89 alin. (2) 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.*

Potrivit prevederilor art. 206 al. (1) Codul Muncii *(1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r))* .

În conformitate cu prevederile art.207 alin. (1) Codul muncii, *sancţiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcţie) a salariatului respectiv.*

Din textul prevederilor art.208 alin. (1), (2) Codul muncii, se *desprinde 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*

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

Prin prisma art. 209 al. (1) Codul Muncii, *sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.* Alin.2 stipulează că *Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activităţii economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale.*

Totodată, în baza art.210 Codul muncii, (*1) Sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu:a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii;b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;c) organul în care sancţiunea poate fi contestată. (3) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.*

Potrivit art. 348 Codul 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.*

Conform art. 354 Codul muncii, *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.*

În cadrul examinării cauzei Colegiul civil atestă că, obiectul acțiunii a fost

stabilit în mod veridic de instanța de fond prin prisma articolului 348 Codul Muncii, fiind raportul juridic material-litigios în lumina raporturilor individuale de muncă iscate între salariat și angajator.

Prin urmare reiterează că, la ***** între ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți" în calitate de angajator și Zubenina Irina în calitate de angajat a fost semnat Contractul individual de muncă nr. *****, potrivit căruia ultima a fost angajată în *****, pe o perioadă determinată. Ulterior prin ordinul nr. ***** din *****, Zubenina Irina a fost transferată temporar în funcție de *****, fiind în acest sens semnat un acord suplimentar la contractul individual de muncă la fel la *****. Ulterior la ***** prin dispoziția primarului de Bălți nr.***** a fost încetată exercitarea interimatului funcției de ***** al ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți" de către ***** (cerere de demisie) fiindu-i stabilite atribuțiile de ***** în sarcina reclamantei Zubenina Irina, totodată scutind-o de exercitarea atribuțiilor de bază ale sale de*****.

Prin dispoziția primarului nr. ***** din ***** Zubenina Irina a fost desemnată pentru executarea temporară a atribuțiilor funcției de *****, cu drept de primă semnătură, începând cu data de ***** până la numirea în funcție a noului *****, ultima nefiind scutită de atribuțiile de bază. Prin dispoziția primarului nr. ***** din ***** Zubenina Irina a fost numită în funcția de ***** interimar al ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți", până la numirea în funcție a noului *****, fiind scutită de atribuțiile sale de bază. Tot la ***** între Primarul interimar de Bălți Șeremet Igor și Zubenina Irina a fost semnat și contractul individual de muncă nr. ***** pentru poziția de ***** interimar al ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți".

La ***** a fost încheiat un nou contract individual de muncă cu nr. ***** între Consiliul municipal Bălți în persoana primarului și Zubenina Irina în calitate de administrator al ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți".

La *****, Consiliul municipal Bălți a decis acceptarea demisiei lui Zubenina Irina din funcția de ***** al ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți", prin decizia nr. *****. Ca urmare a demisionării din funcția de administrator, în cadrul întreprinderii prin ordinul nr. *****/2 Zubenina Irina a reluat exercitarea obligațiilor de*****. Respectiv prin acordul suplimentar din 03 martie 2020 la Contractul individual de muncă nr. ***** au fost reluate relațiile de muncă în calitate de*****. Prin ordinul nr. ***** din***** administratorul provizoriu a ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți" a dispus transferul angajatei Zubenina Irina în calitate de ***** pe poziție permanentă începând cu data de *****, în sensul dat fiind semnat la***** acordul adițional la contractul nr.*****.

În temeiul ordinului nr. ***** din *****, de către administratorul procesului de insolvabilitate ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți" Pelin Roman a fost introdusă în statele de personal o unitate suplimentară – *****, cu salariu de 16 650 lei/lună.

La ***** prin ordinul ***** emis de administratorul procesului de insolvabilitate ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți" Pelin Roman, Zubenina Irina a fost transferată din funcția deținută de ***** în funcția de *****. Transferul în funcția de ***** a fost confirmată prin semnarea acordului suplimentar la Contractul individual de muncă nr. *****. Prin acordurile suplimentare la contractul de muncă nr.***** semnate la ***** și respectiv la ***** a fost modificat pct. 13 ce ține de retribuirea muncii, ca urmare fiind stabilit salariul de funcție al ***** în mărime de 21 000 lei/lunar.

În temeiul ordinului nr. ***** din ***** emis de administratorul procedurii de restructurare ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți" Mămăligă Ion, a fost ordonată - suspendarea din funcția de ***** Zubenina Irina în temeiul art. 75 al. (1) din Legea de insolvabilitate nr. *****, începând cu *****.

La ***** ordinul nr. ***** din ***** a fost anulat, în temeiul informației de serviciu semnată de șeful secției juridice al întreprinderii Gordaș Natalia, însă în temeiul aceleiași informații, la aceiași dată, a fost emis Ordinul nr. ***** din ***** prin care din nou a fost dispusă suspendarea din funcția de ***** Zubenina Irina în temeiul art. 75 al. (1) lit. a) din Legea insolvabilității nr. *****, totodată fiind suspendat și contractul individual de muncă nr. ***** și calcularea plăților salariale ș.a. (Vol.I f.d.131-167)

La fel, la ***** a fost finalizată inspectarea financiară a ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți" fiind emis în sensul dat Raportul inspectării financiare complexă, pentru perioada de activitate începând cu anul 2017 -2022. (Vol.I f.d.27-46)

La 14 noiembrie 2023 ÎM Regia ,,Apă-Canal-Bălți" s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către Zubenina Irina prin care a solicitat încasarea din contul ultimei a sumei de 21 413,83 lei cu titlu de cheltuieli de deplasare, cazare și diurne compensate nejustificat. Prin hotărârea din 11 ianuarie 2024 nr. 2-5036/2023 emisă de Judecătoria Bălți (sediul central) acțiunea depusă de ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți" a fost admisă. Iar prin Decizia Curții de Apel Bălți din 14 noiembrie 2024 s-a decis respingerea cererii de apel declarată de Zubenina Irina, cu menținerea hotărârii Judecătoriei Bălți (sediul Central) din 11 ianuarie 2024 în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți" către Zubenina Irina, privind încasarea sumei și a cheltuielilor de judecată, fără modificări. (Vol.I f.d.76-86, 87-101)

La fel, în perioada vizată a anilor ***** Judecătoria Bălți sediul Central a examinat cauza penală de învinuire a lui Zubenina Irina, în comiterea infracțiunii prevăzute de art. ***** al. (1) Cod penal. Prin sentința din ***** instanța specializată în examinarea cauzelor penale a hotărât - încetarea procesului penal în privința lui Zubenina Irina învinuită în comiterea infracțiunii prevăzute de art. ***** al. (1) Cod penal, în legătură cu intervenirea termenului de prescripție prevăzut de art. 60 alin. (1) lit. b) Cod penal. Sentința a devenit definitivă la *****.

(Vol.I f.d.65-69)

Din materialul probator administrat cauzei, instanța a mai reținut că prin decizia Curții de Apel Nord nr. ***** din ********** a fost admis apelul declarat de Zubenina Irina împotriva hotărârii Judecătoriei Bălți (sediul Central) din 16.05.2024, a fost casată integral hotărârea pronunțată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Zubenina Irina către ÎM „Apă-Canal Bălți" privind anularea ordinelor, încasarea plăților salariale, prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată, și pronunță o nouă soluție potrivit căreia: a fost admisă parțial acțiunea înaintată de Zubenina Irina către ÎM Regia „Apă- Canal Bălți"; a fost anulat ordinul nr.***** din *****, cu privire la suspendarea funcțiilor/atribuțiilor organului de conducere și Contractului individual de muncă. Totodată Curtea a decis încasarea din contul ÎM Regia „Apă-Canal Bălți" în beneficiul lui Zubenina Irina, salariul neatribuit în perioada suspendării, adică din ***** până la **********, care urmează a fi achitat după reținerile legale a contribuțiilor corespunzătoare; încasarea din contul ÎM Regia „Apă-Canal Bălți" în beneficiul lui Zubenina Irina prejudiciul moral în cuantum de 20.000 lei. Curtea a respins cerința reclamantei Zubenina Irina împotriva ÎM Regia „Apă-Canal Bălți" privind anularea Ordinului nr.***** din *****, privind reținerea salariului, cu titlu de prejudiciu material cauzat ÎM Regiei „Apă-Canal Bălți", din vina salariatului. Curtea a încasat din contul ÎM Regia „Apă-Canal Bălți" în beneficiul lui Zubenina Irina cheltuieli de judecată în sumă de 10.000 (zece mii) lei. Decizia fiind definitivă însă cu drept de recurs în termen de două luni la Curtea Supremă de Justiție. (Vol.I f.d.23)

După pronunțarea deciziei instanței de apel, în vederea executării ei, la data de***** ÎM Regia „Apă-Canal Bălți" administratorul în procedura planul Mămăligă Ion a emis ordinul nr. ***** prin care a anulat ordinul nr. ***** din ***** emis de ÎM Regia „Apă-Canal Bălți" cu privire la suspendarea funcțiilor organului de conducere și contractului individual de muncă a lui Zubenina Irina. (Vol.I f.d. 24)

Totodată, prin ordinul nr.***** din ***** (semnat electronic la*****) administratorul în procedura planul ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți" a dispus interzicerea accesului reclamantei Zubenina Irina pe teritoriul și în edificiile ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți", în legătură cu comportamentul agresiv al ultimei. (Vol.I f.d.25)

La ***** administratorul în procedura planul ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți", Mămăligă Ion a semnat ordinul nr. ***** prin care a desfăcut din inițiativa s-a în calitate de angajator, Contractul individual de muncă nr. ***** încheiat cu Zubenina Irina din data de ***** în temeiul prevederilor art. 86 alin. (1) lit. j) și lit. k) Codul muncii.

În motivarea ordinului de desfacere a contractului individual de muncă nr.

*****, angajatorul a indicat că în urma examinării materialelor din dosarul personal a angajatei Zubenina Irina inclusiv dosarele și litigiilor în privința angajatei și anume Hotărârea Judecătoriei Bălți (sediul central) din 11 ianuarie 2024 irevocabilă la 14 noiembrie 2024, titlul executoriu eliberat de judecătoria Bălți (sediul Central) cu privire la recuperarea prejudiciului cauzat întreprinderii și Sentința Judecătoriei Bălți (sediul Central) din ***** în privința lui Zubenina Irina în comiterea infracțiunii prevăzute de art. ***** alin. (1) Cod penal, totodată având în vedere și încălcările comise de angajata Zubenina Irina stabilite prin hotărârile nominalizate, dar și lipsa funcției în statele de personal aprobate în conformitate cu prevederile art. 61 Legea insolvabilității nr. *****, a fost ordonată desfacerea contractului individual de muncă. (Vol.I f.d.26)

La 10 iunie 2025, Zubenina Irina s-a adresat cu cerere de chemare în judecată împotriva ÎM Regia,,Apă-Canal-Bălți" privind anularea ordinului de concediere, anularea dispoziției, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată (Vol.I f.d.3-9).

Ulterior, la 01 august 2025 reclamanta /intimată a formulat cererea de concretizare, suplimentar solicitând anularea ordinului privind reducerea funcției *****.(Vol.I f.d.214-217).

După cum s-a reținut supra, prin hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul central din ***** s-a admis parțial cererea de chemare în judecată înaintată de Zubenina Irina către ÎM Regia,,Apă Canal-Bălți" privind anularea ordinului de concediere, anularea dispoziției, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată; a anulat Ordinul nr. ***** din ***** emis de ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" cu privire la concedierea salariatului Zubenina Irina în temeiul art. 86 alin. (1) lit. j) și k) din Codul Muncii; a dispus restabilirea Zubenina Irina în funcția deținută anterior în cadrul ÎM Regia "Apă Canal Bălți" începând cu data de *****; a anulat dispoziția nr. ***** din ***** emis de ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" prin care s-a dispus interzicerea accesului d-nei Zubenina Irina pe teritoriul și în edificiile ÎM Regia "Apă-Canal Bălți";a încasat din contul ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" în beneficiul Zubenina Irina salariul pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă, de la ***** până la *****, care urmează a fi achitat după reținerile legale a contribuțiilor corespunzătoare; a încasat din contul ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" în beneficiul Zubenina Irina prejudiciul moral în mărime de un salariu de funcție; a încasat din contul ÎM Regia "Apă-Canal Bălți" în beneficiul Zubenina Irina cheltuielile de judecată și anume a taxei de timbru în sumă de 200 (două sute) lei. În rest acțiunea s-a respins ca neîntemeiată. S-a indicat că, Hotărârea în partea restabilirii la lucru şi încasării unui salariu mediu lunar pentru absență forțată de la lucru, se execută imediat. S-a încasat din contul ÎM Regia "Apă-Canal

Bălți,, la emiterea ordinului de concediere din funcție a organului executiv al debitorului, drept prevăzut prin prisma art.63-72; ***** al Legii insolvabilității nr. ********** din 29.06.2012 (cu modificările ulterioare). S-a încasat din contul ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți,, în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 750 (șapte sute cincizeci) lei. (Vol.I f.d.234; Vol.II, f.d.7-19).

Invocând dezacordul cu soluția instanței de fond, la 18 august 2025 ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” a declarat cererea de apel solicitând casarea hotărârii și emiterea unei noi decizii prin care a respinge integral cererea de chemare în judecată (Vol.II, f.d.1-5;29-57).

În continuare, Colegiul civil reține că, instanța de fond a stabilit în mod corect situația de fapt, a administrat complet și pertinent probatoriul și a aplicat în mod just normele de drept material și procesual incidente speței. Or, ÎM,,Regia Apa Canal Bălți,, a expus argumentele invocate în apel care poartă un caracter formal, întrucât reproducerea motivelor invocate în referință fără a fi urmate de un aspect probator concludent ce ar genera modificarea soluției emise de instanța de fond, nu constituie temei de casare a unei hotărâri legale și întemeiate.

Colegiul Civil remarcă ca fiind justă constatarea instanței de nivelul întâi cu referire la dreptul condiționat și nu absolut al administratorului restructurării ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți”

Prin urmare, dispozițiilor legale invocate, rezultă că administratorul restructurării nu deține indispensabil dreptul de a destitui organul executiv al debitorului. Exercitarea acestei prerogative este condiționată de prevederea ei expresă în hotărârea judecătorească sau în planul de restructurare aprobat.

Respectiv, în conformitate cu art. 63 al Legii insolvabilității nr. ***** din 29.06.2012, administratorul restructurării exercită atribuții extinse doar în măsura în care au fost conferite de instanță. Prin urmare, revocarea din funcție a conducerii executive a debitorului nu constituie o atribuție automată sau la discreția administratorului restructurării. Această măsură poate fi dispusă exclusiv cu autorizarea instanței de insolvabilitate ori în condițiile stipulate expres în planul de restructurare, iar pe parcursul procedurii de restructurare, conducerea debitorului își păstrează atribuțiile, activitatea sa desfășurându-se sub supravegherea administratorului restructurării.

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

La fel se reține, că potrivit art.208 Codul Muncii, prevede, *(1) Pînă la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la*

data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. (2) 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.

Din contextul ordinului de concediere nr. ***** din *****, se derivă inițiativa proprie (a angajatorului) de a desface contractul individual de muncă încheiat între ÎM,,Regia Apa Canal Bălți,, și Zubenina Irina, invocându-se art.86 alin.1) lit.j) Codul Muncii - *săvîrşirea unei contravenţii sau infracţiuni contra patrimoniului unităţii*, stabilită prin hotărîrea instanţei de judecată sau prin actul organului de competenţa căruia ţine aplicarea sancţiunilor contravenţionale fiind reținută Sentința Judecătoriei Bălți (sediul central) din ***** emisă în privința Zubenina Irina cu privire la comiterea infracțiunii prevăzute de ***** alin.(1) Cod penal și lit.k) din Codul muncii - comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei) sau *la cele administrate de angajator a unor acţiuni culpabile*, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv fiind reținută hotărârea Judecătoriei Bălți sediul centra din 11 ianuarie 2024, irevocabilă la 14.11.2024, titlul executoriu eliberat de Judecătoria Bălți sediul central din 24.02.2025 cu privire la recuperarea prejudiciului cauzat întreprinderii; și inclusiv luând în considerație lipsa funcției în statele de personal aprobat în conformitate cu prevederile art.61 Legii insolvabilității nr.149/2012.

Aşa dar, instanţa de apela se va expune la concediere angajatului în temeiul art.86 alin.1) lit.j) Codul Muncii.

În aceeași ordine de idei, Colegiul civil reține că, prin sentința Judecătoriei Bălți (sediul Central) din *****, s-a dispus încetarea procesului penal în privința Zubenina Irina, învinuită de săvârșirea infracțiunii prevăzute de art. ***** alin. (1) din Codul penal, care incriminează excesul de putere sau depășirea atribuțiilor de serviciu, manifestate prin săvârșirea de către o persoană publică a unor acțiuni care depășesc în mod vădit limitele drepturilor și atribuțiilor acordate prin lege, dacă acestea au cauzat daune în proporții considerabile drepturilor și intereselor ocrotite de lege ale persoanelor fizice sau juridice. Încetarea procesului penal a fost dispusă în legătură cu intervenirea termenului de prescripție de tragere la răspundere penală, printr-o sentință emisă potrivit art. 391 din Codul de procedură penală.

În acest context, Colegiul civil constată că instanța de fond a apreciat în mod întemeiat lipsa unui temei juridic suficient pentru concedierea salariatei în baza art.

86 alin. (1) lit. j) din Codul muncii, exclusiv în temeiul sentinței prin care s-a dispus încetarea procesului penal ca urmare a intervenirii prescripției. Or, încetarea procesului penal pe acest temei nu echivalează, prin ea însăși, cu stabilirea vinovăției persoanei în săvârșirea infracțiunii imputate și nu poate fi asimilată unei sentințe de condamnare.

Prin urmare, susținerea apelantului potrivit căreia, prin sentința din *****, instanța penală ar fi constatat în mod detaliat și nemijlocit vinovăția Zubenina Irinei în săvârșirea faptei imputate nu poate fi reținută ca argument determinant în susținerea legalității concedierii. Or, din moment ce procesul penal a fost încetat în ședința preliminară, ca urmare a intervenirii prescripției, fără pronunțarea unei sentințe de condamnare, actul judecătoresc respectiv nu poate fi considerat, în mod automat, drept o confirmare judiciară a vinovăției salariatei în sensul cerut de temeiul legal de concediere invocat.

Încetarea procesului penal pentru intervenirea prescripției nu constituie, prin ea însăși, o constatare a nevinovăției persoanei, însă nici nu permite angajatorului să considere automat dovedite toate elementele unei infracțiuni și să aplice un temei de concediere fără verificarea condițiilor prevăzute de lege.

În acest context, Colegiul civil constată că argumentul apelantului potrivit căruia sentința penală ar demonstra în mod suficient vinovăția reclamantei/intimatei Zubenina Irina nu poate fi primit ca temei determinant pentru justificarea concedierii.

Sub acest aspect, Colegiul civil subliniază că legalitatea concedierii trebuie apreciată prin raportare la condițiile expres prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. j) din Codul muncii. În lipsa întrunirii cerințelor legale aferente acestui temei, simpla existență a unei sentințe de încetare a procesului penal pentru intervenirea prescripției conform prevederilor art.391 Cod de procedură penală nu justifică încetarea raporturilor de muncă. În consecință, în măsura în care concedierea salariatei a fost întemeiată exclusiv pe acest act judecătoresc, fără existența unei baze juridice care să întrunească cerințele normei legale invocate, măsura dispusă apare ca fiind lipsită de temei legal, iar argumentele apelantului nu sunt de natură să infirme concluziile instanței de fond.

În acest context, Colegiul civil constată că argumentul apelantului potrivit căruia sentința penală ar demonstra în mod suficient vinovăția reclamantei/intimatei Zubenina Irina nu poate fi primit ca temei determinant pentru justificarea concedierii.

Chiar dacă în cuprinsul actului judecătoresc sunt descrise împrejurările de fapt care au constituit obiectul examinării în cauza penală, efectele juridice ale acestuia trebuie apreciate în raport cu soluția efectiv pronunțată și cu limitele în care constatările instanței penale pot fi valorificate în litigiul de muncă.

Prin urmare, în lipsa demonstrării întrunirii condițiilor prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. j) din Codul muncii, sentința de încetare a procesului penal pentru prescripție nu este suficientă, prin ea însăși, pentru a justifica încetarea raporturilor individuale de muncă în temeiul normei respective.

În consecință, Colegiul civil apreciază că instanța de fond a ajuns la o concluzie întemeiată atunci când a constatat insuficiența temeiului juridic invocat de angajator pentru concedierea reclamantei în baza art. 86 alin. (1) lit. j) din Codul muncii.

În ceea ce privește concedierea salariatei Zubenina Irina în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, Colegiul civil constată că soluția instanței de fond este întemeiată, iar argumentele invocate de apelant nu sunt de natură să justifice casarea acesteia.

Așa dar, norma reținută supra prevede că concedierea este admisă în cazul comiterii de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv.

Din conținutul normei citate rezultă că aplicarea acestui temei de concediere presupune întrunirea cumulativă a condițiilor legale relevante, inclusiv existența unor acțiuni concrete imputabile salariatului, caracterul culpabil al acestora și aptitudinea lor de a justifica pierderea încrederii angajatorului.

În speță, apelantul a invocat hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul Central, din 11 ianuarie 2024, menținută prin decizia instanței ierarhic superioare din 14 noiembrie 2024, prin care s-a dispus încasarea de la reclamantă Zubenina Irina, în beneficiul întreprinderii ÎM„Regia Apa Canal Bălți, a sumei de 21.413,81 lei, reprezentând cheltuieli de deplasare, cazare și diurne considerate nejustificate. (f.d. 86).

Analizând conținutul hotărârii menționate, instanța de apel constată că aceasta nu confirmă existența unui litigiu având ca obiect repararea unui prejudiciu cauzat întreprinderii ÎM„Regia Apa Canal Bălți prin acțiunile culpabile ale reclamantei Zubenina Irina, astfel cum a susținut partea pârâtă. Dimpotrivă, din considerentele actului judecătoresc rezultă că suma încasată a fost calificată drept plată nejustificată pentru deplasări, cazare și diurne aferente perioadei 2018–2020, identificarea acestor plăți fiind realizată în baza rezultatelor inspectării financiare complexe efectuate la ÎM„Regia Apa Canal Bălți.

Colegiul civil reține că actul judecătoresc menționat confirmă existența obligației de restituire a sumei stabilite în dispozitivul hotărârii, însă efectele sale juridice trebuie apreciate în limitele obiectului și ale constatărilor efectiv reținute de instanța care l-a pronunțat.

Astfel, obligația de restituire a unor sume achitate nejustificat nu echivalează, în mod automat, cu stabilirea tuturor elementelor unei abateri disciplinare imputabile reclamantei Zubenina Irina și nici nu demonstrează, prin ea însăși, întrunirea condițiilor specifice prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

Pentru aplicarea acestui temei de concediere, angajatorului îi revenea obligația să individualizeze acțiunile concrete imputate reclamantei, să demonstreze caracterul culpabil al conduitei acesteia și să justifice legătura dintre faptele respective și pierderea încrederii în salariată.

Or, simpla trimitere la hotărârea judecătorească privind restituirea sumelor și la raportul de inspectare financiară nu exonerează angajatorul de obligația de a demonstra condițiile legale ale concedierii.

De asemenea, Colegiul civil reține că faptul că reclamanta Zubenina Irina a exercitat o funcție cu atribuții administrative sau contabile nu conduce, prin el însuși, la prezumarea caracterului culpabil al tuturor operațiunilor financiare pentru care au fost identificate plăți nejustificate.

În lipsa unor probe suficiente care să individualizeze conduita imputată reclamantei și să demonstreze întrunirea condițiilor prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, pierderea încrederii angajatorului nu poate constitui o justificare autonomă și suficientă a concedierii.

Prin urmare, Colegiul civil constată că argumentele apelantului întemeiate pe hotărârea judecătorească de restituire a sumei de 21.413,81 lei nu sunt de natură să infirme concluzia instanței de fond privind nelegalitatea concedierii în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

În ce privește argumentele apelantului cu privire la respectarea procedurii de concediere prin care a susținut că angajatorul a respectat procedura legală, făcând trimitere la art. 208 și art. 210 din Codul muncii și invocând faptul că reclamanta/intimata Zubenina Irina ar fi avut posibilitatea de a-și expune poziția în cadrul procedurilor judiciare anterioare.

Colegiul civil nu poate reține aceste argumente.

Potrivit art. 206 alin. (1) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul poate aplica salariatului sancțiunile disciplinare prevăzute de lege, inclusiv concedierea în temeiurile indicate la art. 86 alin. (1) lit. g)–r).

Conform art. 207 alin. (1) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare a salariatului respectiv.

Totodată, art. 208 alin. (1) din Codul muncii obligă angajatorul ca, înainte de aplicarea sancțiunii disciplinare, să solicite în scris salariatului o explicație privind fapta comisă. Explicația poate fi prezentată în termen de cinci zile lucrătoare de la data solicitării, iar refuzul de a o prezenta se consemnează în procesul-verbal prevăzut de lege.

Potrivit alin. (2) al aceluiași articol, în funcție de gravitatea faptei, angajatorul poate organiza o anchetă de serviciu, în cadrul căreia salariatului trebuie să i se ofere posibilitatea de a-și explica atitudinea și de a prezenta probele și justificările pe care le consideră necesare.

În conformitate cu art. 210 alin. (1) din Codul muncii, ordinul de sancționare trebuie să indice temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii, termenul în care aceasta poate fi contestată și organul în care poate fi contestată.

Prin urmare, legalitatea unei sancțiuni disciplinare presupune respectarea atât a condițiilor de fond, cât și a garanțiilor procedurale instituite pentru protecția salariatului.

În speță, apelantul susține că explicațiile reclamantei Zubenina Irina ar fi fost reprezentate de cererea de încetare a procesului penal pentru prescripție și de poziția exprimată în procedurile judiciare anterioare.

Colegiul civil reține însă că participarea reclamantei/intimatei Zubenina Irina la alte proceduri judiciare și formularea unor cereri în cadrul acestora nu echivalează, prin ele însele, cu respectarea obligației angajatorului de a solicita explicații scrise cu privire la fapta concretă pentru care intenționează să aplice sancțiunea disciplinară.

Explicațiile solicitate în condițiile art. 208 din Codul muncii trebuie să ofere salariatului posibilitatea efectivă de a cunoaște fapta imputată în cadrul procedurii disciplinare și de a-și prezenta poziția înainte de aplicarea sancțiunii.

De asemenea, respectarea cerințelor formale ale ordinului de sancționare, inclusiv indicarea temeiului juridic și a modalității de contestare, nu înlătură obligația angajatorului de a demonstra existența faptei imputate și întrunirea condițiilor legale pentru concediere.

În consecință, Colegiul civil constată că simpla invocare a procedurilor judiciare anterioare și a actelor anexate la dosarul personal al reclamantei nu este suficientă pentru a confirma respectarea tuturor garanțiilor prevăzute de legislația muncii.

Cu privire la argumentele apelantului la termenele aplicării sancțiunii disciplinare, Colegiul civil reține că, potrivit art. 209 alin. (1) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării acesteia, cu excepțiile prevăzute de lege.

Conform alin. (2) al aceluiași articol, sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a șase luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare, după expirarea a doi ani de la data comiterii acesteia, cu excluderea duratei desfășurării procedurii penale în condițiile legii.

În prezenta cauză, raportul inspectării financiare complexe a fost întocmit la ***** și a vizat perioada de activitate a întreprinderii începând cu anul 2017 până în anul 2022, în timp ce operațiunile financiare relevante pentru suma de 21.413,81 lei se referă la perioada 2018–2020.

Ordinul de concediere a fost emis la *****.

În aceste circumstanțe, angajatorului îi revenea obligația să demonstreze respectarea termenelor legale de aplicare a sancțiunii disciplinare, prin raportare la data comiterii faptelor imputate, la momentul constatării acestora și la excepțiile prevăzute de lege.

Simpla existență a unui raport de inspectare financiară și a unor hotărâri judecătorești ulterioare nu permite concluzia automată că termenele prevăzute de art. 209 din Codul muncii au fost respectate.

Totodată, Colegiul civil subliniază că termenele prevăzute de art. 209 din Codul muncii trebuie analizate în raport cu natura exactă a faptei imputate, data constatării acesteia și, după caz, efectele legale ale procedurii penale, fără a se prezuma respectarea lor doar prin raportare la data emiterii actelor judecătorești.

În lipsa unor argumente și probe suficiente care să demonstreze respectarea termenelor legale de aplicare a sancțiunii, criticile apelantului nu pot fi considerate întemeiate.

Prin urmare, Colegiul civil constată că instanța de fond a apreciat corect necesitatea verificării condițiilor de fond și de procedură ale concedierii, iar argumentele apelantului nu justifică anularea concluziilor acesteia.

Cu privire la pretinsa lipsă a funcției în statele de personal și atribuțiile administratorului în procedura planului, apelantul a invocat și lipsa funcției de ***** în statele de personal aprobate, făcând trimitere la prevederile Legii insolvabilității nr. ********** din *****.

Colegiul civil reține că, în cadrul procedurii de insolvabilitate, atribuțiile organelor de conducere ale debitorului și prerogativele administratorului se exercită în limitele stabilite de lege, de hotărârile instanței de insolvabilitate și, după caz, de planul de restructurare aprobat.

În acest sens, simpla invocare a statutului administratorului sau a unor dispoziții din Legea insolvabilității nu este suficientă pentru a demonstra că încetarea raporturilor individuale de muncă ale reclamantei a fost dispusă în condițiile art. 86 alin. (1) lit. j) și k) din Codul muncii.

Lipsa funcției din statele de personal, dacă este invocată ca temei distinct pentru încetarea raporturilor de muncă, trebuie examinată prin raportare la actele organizatorice relevante și la temeiul juridic concret al măsurii dispuse.

Or, Ordinul nr. ***** din ***** a fost emis în temeiul art. 86 alin. (1) lit. j) și k) din Codul muncii, iar legalitatea acestuia trebuie verificată, în primul rând, prin prisma condițiilor prevăzute de aceste dispoziții.

Prin urmare, argumentul privind lipsa funcției în statele de personal nu poate suplini lipsa dovezilor privind întrunirea condițiilor legale ale temeiurilor de concediere efectiv invocate.

În consecință, Colegiul civil apreciază că nici acest motiv de apel nu este de natură să justifice casarea hotărârii contestate.

În continuare, Colegiul civil reține ca fiind legală și întemeiată concluzia instanței de fond privind restabilirea reclamantei/intimatei, Zubenina Irina, în funcția deținută anterior concedierii, precum și încasarea în beneficiul acesteia a despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la locul de muncă, în conformitate cu prevederile art. 90 alin. (1) și (2), coroborate cu art. 330 alin. (1) lit. b) din Codul muncii.

Or, în cazul constatării nelegalității concedierii, angajatorul este obligat să repare prejudiciul material cauzat salariatului prin privarea nelegitimă de posibilitatea de a munci, inclusiv prin achitarea despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la locul de muncă, în condițiile prevăzute de legislația muncii.

În speță, ca urmare a emiterii ordinului de concediere nelegal de către ÎM,,Regia Apa Canal Bălți" în privința reclamantei/intimatei, aceasta a fost lipsită, din inițiativa angajatorului, de posibilitatea exercitării atribuțiilor aferente funcției deținute și, implicit, de obținerea drepturilor salariale corespunzătoare. Întrucât privarea de posibilitatea de a munci a fost determinată de măsura unilaterală a angajatorului, ale cărei legalitate și temeinicie nu au fost demonstrate, consecințele patrimoniale ale concedierii nelegale urmează a fi suportate de acesta, în condițiile legii.

Prin urmare, Colegiul civil apreciază ca fiind întemeiată soluția instanței de fond privind încasarea în beneficiul reclamantei/intimatei a despăgubirii pentru absența forțată de la locul de muncă, aferentă perioadei ***** – 7 august *****, cu aplicarea reținerilor fiscale și a contribuțiilor obligatorii, după caz, potrivit legislației în vigoare. Această despăgubire reprezintă consecința reparării prejudiciului material cauzat prin concedierea nelegală și urmărește restabilirea situației patrimoniale a salariatului în limitele stabilite de lege.

În aceste circumstanțe, Colegiul civil constată că soluția instanței de fond privind restabilirea reclamantei/intimatei în funcția anterior deținută și încasarea despăgubirii pentru perioada de absență forțată este conformă consecințelor juridice ale concedierii nelegale, motiv pentru care urmează a fi menținută în această parte.

În aceeași ordine de idei, *Colegiul civil apreciază ca fiind legală și întemeiată soluția instanței de fond privind anularea Dispoziției nr. ***** din *****, emisă de ÎM,,Regia Apa Canal Bălți", prin care s-a dispus interzicerea*

accesului reclamantei/intimatei, Zubenina Irina, pe teritoriul și în edificiile întreprinderii.

Sub acest aspect, instanța de apel reține că emiterea actului contestat urmează a fi examinată prin prisma principiilor fundamentale ale reglementării raporturilor de muncă, consacrate de Codul muncii al Republicii Moldova, inclusiv a dreptului salariatului la muncă și a obligației angajatorului de a asigura condițiile necesare pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu, în limitele prevăzute de lege.

Colegiul civil constată că Dispoziția nr. ***** a fost emisă înaintea emiterii Ordinul nr. ***** din*****, prin care angajatorul a dispus anularea Ordinului nr. ***** din *****, referitor la suspendarea organului de conducere și a contractului individual de muncă al reclamantei. În aceste circumstanțe, se impunea ca orice măsură anterioară care limita accesul reclamantei Zubenina Irina la locul de muncă să aibă un temei juridic distinct, concret și justificat, precum și să respecte garanțiile prevăzute de legislația muncii.

Or, în lipsa demonstrării existenței unui temei legal care să justifice interdicția instituită, măsura de restricționare a accesului reclamantei pe teritoriul și în edificiile întreprinderii apare ca fiind incompatibilă cu obligația angajatorului de a permite exercitarea efectivă a atribuțiilor de serviciu, în condițiile în care raporturile de muncă nu erau supuse unei măsuri legale care să împiedice executarea acestora. O asemenea conduită este susceptibilă să afecteze drepturile reclamantei și să contravină principiilor de legalitate și bunei-credințe în cadrul raporturilor de muncă.

Colegiul civil subliniază că prerogativele organizatorice ale angajatorului nu pot fi interpretate ca o autorizare generală de a împiedica salariatul să-și exercite atribuțiile de serviciu în absența unui temei legal justificativ. Deși angajatorul poate adopta măsuri necesare pentru organizarea activității și asigurarea securității în cadrul întreprinderii, exercitarea acestor prerogative trebuie să respecte drepturile salariatului și să se încadreze în limitele stabilite de legislația aplicabilă.

În speță, apelantul nu a prezentat argumente și probe suficiente care să demonstreze existența unui temei juridic apt să justifice interdicția instituită prin Dispoziția nr. *****.

În aceste circumstanțe, Colegiul civil consideră că instanța de fond a apreciat corect nelegalitatea măsurii contestate, în condițiile în care raporturile de muncă ale reclamantei nu puteau fi împiedicate printr-un act lipsit de justificarea juridică necesară.

Prin urmare, în condițiile în care legalitatea interdicției de acces nu a fost demonstrată, iar măsura dispusă a fost de natură să împiedice reclamanta să-și exercite atribuțiile de serviciu, Colegiul civil apreciază ca fiind întemeiată concluzia instanței de fond privind anularea Dispoziției nr. *****. În consecință, soluția instanței de fond urmează a fi menținută și în această parte.

În ceea ce privește cerința reclamantei/intimatei Zubenina Irina din cererea de concretizare a pretențiilor privind anularea ordinului emis de administratorul procedurii planului, referitor la reducerea funcției de *****, instanța de apel reține că acest aspect nu a fost contestat de apelantă, motiv pentru care nu se va expune asupra acestuia.

Din cele reținute supra, Colegiul civil reține că, prima instanță corect a stabilit circumstanțele faptice ale litigiului dat, or apelantul/pârât nu a prezentat nici un argument plauzibil în vederea justificării ilegalității hotărârii instanței de fond, iar argumentele expuse în apel sunt lipsite de aspect probator în conformitate cu art. 117 și art. 118 alin. (1), (3) Cod de procedură civilă.

În atare ordine de idei, Colegiul Civil consideră că instanța de fond corect a admis parțial pretenția reclamantei Zubenina Irina și a dispus în mod veridic anularea Ordinului nr. ***** din ***** emis de ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” cu privire la concedierea acesteia în temeiul art. 86 alin. (1) lit. j) și k) din Codul Muncii; a restabilit în funcția deținută anterior în cadrul ÎM Regia ”Apă Canal Bălți” începând cu data de ***** și a anulat dispoziția nr. ***** din ***** emis de ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” prin care s-a dispus interzicerea accesului d-nei Zubenina Irina pe teritoriul și în edificiile ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți”; a încasat în mod veridic din contul ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” în beneficiul Zubenina Irina salariul pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă, de la ***** până la *****, care urmează a fi achitat după reținerile legale a contribuțiilor corespunzătoare

Prin urmare, în lipsa unor temeiuri de fapt și de drept care să justifice nelegalitatea acordului emis, Colegiul Civil concluzionează că hotărârea instanței de fond sub acest aspect este legală și întemeiată, iar motivele invocate în apel se dovedesc a fi nefondate.

Colegiul Civil reține că în ipoteza în care argumentele invocate în cererea de apel nu au fost în stare să combată soluția instanței de fond care, în viziunea Colegiului este întemeiată și legală iar toate argumentele invocate în cererea de apel vor fi respinse, prin urmare instanța de apel considerându-le neîntemeiate astfel prezumându-se legalitatea hotărârii Judecătoriei Bălți (sediul central) din 07 august 2025.

În totalitatea ideilor, sus-citate, Colegiul atestă despre lipsa temeiurilor de a interveni în soluția instanței de fond, deoarece ultima corect a stabilit starea de fapt și corect a identificat și aplicat cadrul legal pertinent situației litigioase, dedusă judecății, motivele invocate de apelant în necesitatea combaterii concluziei instanței de fond în partea casării hotărârii instanței de fond urmând a fi respinse.

În temeiul art.329 alin.(1) din Codului muncii, *angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi 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.

Corespunzător, art.330 alin.(1) lit.b) Codului muncii stipulează că, *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 obligaţie survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condiţiile art.90* alin.(2) lit.a) din Codul muncii.

În corespundere cu art.90 Codul Muncii, (1) *În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.*

La caz, instanța de apel remarcă aprecierea justă a cuantumului privind încasarea din contul pârâtului/apelant ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” cu titlu de prejudiciul moral în mărime de un salariu de funcție, în corespundere cu dispozițiile indicate le art. 90 Codul Muncii.

În conformitate cu art.82 Cod de procedură civilă, *cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru şi cheltuielile de judecare a cauzei.*

Potrivit art.94 alin.(1) Cod de procedură civilă, *instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească părţii care a avut cîştig de cauză toate cheltuielile de judecată.*

Conform art. 96 alin. (1) și alin. (2) Cod de procedură civilă, *instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menționate la alin. (1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.*

În conformitate cu dispozițiile art. 98 alin. (1) Cod de procedură civilă, *cheltuielile aferente judecării cauzei, suportate de instanţa judecătorească, precum şi taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la pîrît proporţional părţii admise din acţiune dacă pîrîtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată.*

Privitor la solicitarea încasării cheltuielile de judecată, Colegiul civil reține ca fiind veridică concluzia instanței de nivelul întâi prin care a admis parțial acțiunea și a încasat din contul ÎM Regia ”Apă-Canal Bălți” în beneficiul Zubenina

Irina cheltuielile de judecată și anume a taxei de timbru în sumă de 200 (două sute) lei .

În același context și ținând cont de faptul că reclamantul este scutit prin efectul legii de la plata taxei de stat la depunerea acțiunii (art. 85 alin. (1) Cod de procedură civilă colaborând cu pct. 1.9 din Anexa nr. 1 la Legea taxei de stat), instanța de fond justa a concluzionat încasarea din contul pârâtului în beneficiul statului suma de 750 lei cu titlu de taxă de stat.

Colegiul civil constată că prima instanță a examinat în mod corespunzător circumstanțele relevante ale cauzei, a apreciat probele administrate în conformitate cu prevederile art. 130 din Codul de procedură civilă și a aplicat corect normele de drept material incidente raportului juridic litigios.

Așadar, Colegiul Civil atestă ca potrivit exigențelor unui proces echitabil, instanța de apel este obligată să examineze efectiv problemele esențiale supuse aprecierii sale și să răspundă argumentelor relevante formulate de participanții la proces. În același timp, obligația de motivare nu presupune un răspuns detaliat la fiecare afirmație a părților, ci o examinare suficientă a chestiunilor decisive pentru soluționarea litigiului.

În prezenta cauză, Colegiul civil a examinat motivele esențiale invocate de apelant și constată că acestea nu sunt susceptibile să răstoarne concluziile instanței de fond.

Din considerentele menţionate şi având în vedere faptul că, hotărârea primei instanţe este întemeiată şi legală, iar motivele invocate de apelant sunt neîntemeiate și repetitive, or acestea nu au fost în stare să combată soluția legală a instanței de fond bazată pe cercetarea multi-aspectuală a circumstanțelor relevante cauzei și prevederilor legale în vigoare, nefiind în stare să răstoarne concluziile instanței de fond, Colegiul Civil ajunge la concluzia de a respinge apelul declarat şi de a menţine hotărârea primei instanţe.

În final, Colegiul Civil concluzionează că hotărârea instanței de fond este legală și întemeiată, iar motivele invocate în apel se dovedesc a fi nefondate, au un caracter preponderent declarativ și subiectiv, fără a fi susținute de probe noi sau argumente juridice apte să răstoarne concluziile instanței de fond, apelantul nedemonstrând existența unor erori de fapt sau de drept care să justifice casarea hotărârii atacate.

Conducându-se de prevederile art.385 lit.a) Codul de procedură civilă, Colegiul civil, -

decide:

Se respinge apelul declarat de avocatul Caisîn Valentin în interesele Î.M. Regia ”Apă-Canal-Bălți” împotriva hotărârii Judecătoriei Bălți, sediul central din 07 august 2025.

Se menține hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul central din 07 august 2025, emisă în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată formulată de Zubenina Irina în contradictoriu cu ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” privind anularea ordinului de concediere, anularea dispoziției, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Decizia este definitivă, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de 2 luni de la comunicarea deciziei integrale, prin intermediul Curţii Supreme de Justiţie.

Preşedintele ședinței, judecător Stanislav Grosu

Judecătorii Mariana Sajin Alina Țihonschi