Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Central (jud. Eduard Galuşceac)
Dosarul nr. 2a-2644/24
(2-23118768-02-2a-28062024)

D E C I Z I E

28 mai 2025 mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru în componența:
Președintele ședinței, judecătorul Ana Panov
Judecătorii Diana Corlăteanu și Lucia Bagrin
Grefierii Iulius Șpac, Victoria Ștefănucă, Alina Dubenco

examinând în ordine de apel, în ședință publică, cererea de apel declarată de apelantul ***** și cererea de apel declarată de apelanta SA"ENERGOCOM", împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Central din 8 mai 2024, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva SA"ENERGOCOM" cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată,-

a c o n s t a t a t:

Pretențiile reclamantului:

1. La 15 august 2023, ***** a înaintat o cerere de chemare în judecată împotriva Societății pe Acțiuni „Energocom", solicitând anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția deținută, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, repararea prejudiciului moral, precum și încasarea cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea acțiunii a indicat că, Reclamantul ***** a fost angajat în cadrul SA"ENERGOCOM" la 25 octombrie 2021, în baza contractului individual de muncă nr. 27, în funcția de *****. Locul de muncă era stabilit în aparatul întreprinderii, munca reprezenta funcția de bază, iar contractul era încheiat pe durată nedeterminată. Ulterior, prin acordul adițional nr. 1 din 5 octombrie 2022, părțile au convenit modificarea funcției salariatului în cea de *****, fiind ajustate totodată și condițiile de salarizare. De asemenea, prin acordul adițional

din 6 martie 2023 au fost modificate clauzele referitoare la salariul lunar de funcție.

3. Menționează că pe parcursul raporturilor de muncă și-a îndeplinit în mod conștiincios și responsabil atribuțiile de serviciu, fiind apreciat la cel mai înalt nivel, inclusiv prin diplome de onoare acordate de directorul general al Agenției Proprietății Publice și de Prim-ministrul Republicii Moldova, pentru rezultate remarcabile în domeniul energetic, profesionalism înalt și responsabilitate. Totodată, acesta a fost desemnat membru al Comisiei de conformitate a SA"ENERGOCOM" și reprezentant al salariaților.
4. La 3 iulie 2023, i-a fost adus la cunoștință ordinul nr. 107C din 12 iunie 2023 al directorului general interimar al SA"ENERGOCOM", prin care i s-a aplicat sancțiunea disciplinară a concedierii. Ordinul reținea că ***** ar fi încălcat disciplina muncii prin nerespectarea confidențialității informațiilor și documentelor de care a luat cunoștință în exercitarea atribuțiilor profesionale, fapt care ar fi prejudiciat reputația întreprinderii. În susținerea ordinului se făcea trimitere la raportul nr. 8 din 11 aprilie 2023, înregistrat de consilierul directorului general interimar, prin care se învedera publicarea pe portalul pulsmedia.md a unui articol ce conținea imagini reprezentând documente interne ale întreprinderii, utilizate, potrivit interpretării angajatorului, în scopul denigrării imaginii SA"ENERGOCOM".
5. Ca urmare, la 19 aprilie 2023, prin ordinul nr. 42, a fost instituită o comisie pentru efectuarea unei anchete de serviciu. Conform celor expuse în preambulul ordinului de concediere, comisia ar fi examinat articolul publicat, constatând că imaginea denumită „Doc 1" prezenta profilul de Linkedin al consultantului Maciej Wozniak, profil care fusese vizualizat atât de către *****, cât și de către *****. Întrucât mecanismul platformei Linkedin permite utilizatorilor să vadă cine le-a vizualizat profilul, comisia a apreciat că fotografiile publicate ar fi fost realizate de către *****. Pe acest considerent, comisia a concluzionat că ***** nu ar fi respectat clauzele de confidențialitate, iar acțiunile/inacțiunile sale ar fi permis ajungerea informațiilor în presă, prejudiciind reputația întreprinderii inclusiv la nivel internațional.
6. ***** contestă în totalitate aceste afirmații, susținând că nu i-a fost adus la cunoștință ordinul nr. 42/19.04.2023 privind inițierea anchetei de serviciu decât la 18 mai 2023, dată la care comisia i-a solicitat pentru prima dată explicații. Pentru a evita interpretarea eronată a răspunsurilor, acesta a solicitat prezentarea întrebărilor în format scris, primind lista prin e-mail la 18 mai 2023, ora 11:46, iar la 22 mai 2023 a transmis răspunsurile sale în același mod.
7. Menționează că termenul legal de 5 zile lucrătoare prevăzut de art. 208 alin. (1) Codul muncii a fost respectat. Acesta invocă însă că ancheta a fost realizată cu depășirea termenului maxim de o lună prevăzut de art. 208 alin. (2) Codul

muncii, cu încălcarea Codului de Etică al SA”ENERGOCOM”, Contractului colectiv de muncă și Regulamentului intern. Totodată, raportul Ofițerului de conformitate din 22 mai 2023 a constatat expres expirarea termenului de prescripție a anchetei și nerespectarea procedurilor interne.

8. Subliniază că până în prezent nu i-au fost comunicate rezultatele anchetei, contrar dreptului salariatului de a lua cunoștință de materialele cercetării, drept prevăzut prin analogie cu art. 342 alin. (4) Codul muncii. De asemenea, acesta observă inconsecvențe majore: deși ordinul de concediere este datat 12 iunie 2023, nu i-a fost comunicat în acea zi, iar angajatorul i-a acordat ulterioare drepturi salariale și concediu de odihnă pentru perioada 3 iulie 2023 – 19 iulie 2023, precum și ajutor material, ceea ce contrazice existența unei încetări a raporturilor de muncă la data indicată. Mai mult, la 30 iunie 2023, a fost telefonat și rugat să se prezinte la muncă în data de 3 iulie 2023, iar în acea zi i-a fost comunicat pentru prima dată ordinul de concediere.
9. Susține că nu a încălcat nicio clauză de confidențialitate, întrucât contractul individual de muncă nu a fost niciodată completat cu clauze specifice privind regimul informațiilor confidențiale, conform pct. 18 al contractului. În plus, niciun regulament intern al SA”ENERGOCOM” privind regimul informațiilor confidențiale nu i-a fost comunicat vreodată, iar în cadrul anchetei s-a constatat lipsa unui asemenea regulament aprobat la nivelul întreprinderii.
10. ***** menționează că nu a deținut și nici în prezent nu deține un cont pe platforma Linkedin și nu a fotografiat vreun profil sau vreun document. Totodată, subliniază că documentele apărute în presă nu aveau caracter confidențial, iar accesul la acestea era posibil unui număr extins de persoane din cadrul întreprinderii și din alte instituții, fiind complet nejustificată atribuirea automată a responsabilității asupra sa.
11. Acesta consideră că sancțiunea aplicată este netemeinică și abuzivă, fiind rezultatul unei proceduri superficiale, tendențioase și contrare legii, lipsită de probe concludente și realizată cu ignorarea drepturilor sale procesuale. ***** apreciază că administrația întreprinderii a urmărit în mod deliberat excluderea sa din cadrul colectivului de muncă pentru poziția sa critică față de anumite nereguli în domeniul achiziției de gaze naturale.
12. Susține că aplicarea sancțiunii disciplinare a concedierii în lipsa unor probe pertinente și în condițiile în care nu a existat nicio abatere reală din partea sa, reprezintă o faptă de discriminare și persecuție nelegală, afectând grav dreptul său la muncă și la remunerația salarială. Acesta invocă producerea unui prejudiciu moral evaluat la suma de 1.000.000 lei, generat de afectarea reputației profesionale, incertitudinea creată și suferințele psihice cauzate de acțiunile abuzive ale angajatorului.

13. La 17 iulie 2023, a depus o cerere prealabilă la SA”ENERGOCOM”, înregistrată cu nr. 1942, solicitând anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția deținută, încasarea salariului și repararea prejudiciilor. Prin scrisoarea nr. 10/03-2657 din 31 iulie 2023, cererea sa a fost respinsă ca fiind neîntemeiată, fiindu-i sugerată sesizarea instanței de judecată.
14. Astfel, ***** solicită anularea ca fiind ilegal a ordinului emis de directorul general interimar al pârâtului SA”ENERGOCOM” nr. 107C din 12 iunie 2023 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului *****”, restabilirea subsemnatului ***** în funcția deținută în cadrul întreprinderii pârâte SA”ENERGOCOM” de *****, încasarea din contul pârâtului SA”ENERGOCOM” a salariului pe perioada absenței forțate, precum și a altor plăti, recuperarea din contul pârâtului SA”ENERGOCOM” a prejudiciului moral cauzat prin acțiunile ilegale şi abuzive ale angajatorului în legătură cu concedierea ilicită din funcție în cuantum evaluat de 1.000.000 lei, recuperarea din contul pârâtului SA”ENERGOCOM” a cheltuielilor de judecată.
15. În cadrul ședinței din 28 august 2023, reprezentantul SA”ENERGOCOM”, Bîrcă Valeriu a depus referință pe marginea prezentei acțiuni.
16. În motivarea referinței, a indicat că, în baza cererii depuse de reclamant, la 25 octombrie 2021, între ***** și SA”ENERGOCOM” a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 27, reclamantul fiind angajat în calitate de *****.
17. La 5 octombrie 2022, între SA”ENERGOCOM” și salariatul ***** a fost încheiat Acordul adițional nr. 1 la contractul individual de muncă nr. 27 din 25 octombrie 2021, potrivit căruia punctul 1 al contractului va avea următoarea redacție: *„salariatul este angajat în funcția de *****”,* iar prin punctul 2 al acordului a fost modificat punctul 12 al contractului, referitor la condițiile de salarizare și premierea salariatului.
18. Ulterior, la 6 martie 2023, părțile au încheiat un nou acord adițional la același contract, prin care punctul 12 din contract a fost modificat după cum urmează: *„în unitatea angajatorului se stabileşte salariu lunar de funcție în mărime de 24030 lei, conform statelor de personal”.* Totodată, subliniază că punctul 2 al Acordului adițional menționat stabilește în mod expres că toate celelalte clauze ale contractului individual de muncă, care nu au fost modificate prin acel Acord, rămân valabile și obligatorii pentru ambele părți.
19. La 11 aprilie 2023, consilierul Directorului General interimar, Sergiu Sorocean, a depus raportul nr. 8 din aceeași dată, în care a semnalat faptul că pe portalul https://pulsmedia.md la 1 aprilie 2023, ora 14:29, a fost publicat articolul intitulat *„Doc // Delapidări de milioane a bugetului R. Moldova prin «criza energetică». Persoane din Rusia ar trage sforile prin intermediul ex-ministrului Andrei Spînu”*. Potrivit conținutului acelui articol, au fost publicate fotografii ale unor documente ce ar proveni din circuitul intern al SA”ENERGOCOM”,

utilizate în scopul denigrării imaginii întreprinderii. În vederea elucidării circumstanțelor de fapt și de drept și identificării angajaților care, fără acordul angajatorului, ar fi facilitat divulgarea sau utilizarea informațiilor de către mass-media, în temeiul art. 10 și art. 208 alin. (2) din Codul muncii, pct. 160 din Codul de etică și art. 37 pct. 6 din Statutul SA"ENERGOCOM", directorul general interimar a emis ordinul nr. 42 din 19 aprilie 2023, prin care a fost creată comisia pentru efectuarea anchetei de serviciu. La constituirea comisiei, directorul general interimar a avut în vedere neexcluderea persoanelor potențial vizate sau care au avut acces la documentele respective, pentru a evita orice suspiciune de părtinire.

20. În urma unei anchete interne descrise de SA"ENERGOCOM" ca fiind amplă și complexă, la 19 mai 2023 a fost emisă Încheierea privind finalizarea anchetei de serviciu, în cadrul căreia comisia a concluzionat că documentele publicate pe portalul https://pulsmedia.md sunt din cadrul societății și au fost utilizate în scop dezinformativ și de denigrare.
21. Comisia a stabilit că *****, în calitate de *****, nu a respectat și nu a asigurat confidențialitatea informațiilor și documentelor de care a luat cunoștință în exercitarea atribuțiilor sale, încălcând astfel prevederile pct. 9 lit. a), b) și pct. 18 din contractul individual de muncă, art. 9 alin. (2) lit. a), b), c), d), d1) și i) și art. 53 din Codul muncii, precum și multiple prevederi ale Codului de Etică al SA"ENERGOCOM", acțiuni încadrabile juridic în art. 86 alin. (1) lit. p), art. 206 alin. (1) lit. d) și art. 211^1 din Codul muncii.
22. Pe parcursul anchetei, comisia a constatat că imaginea intitulată „Doc 1" reprezintă o fotografie a profilului Linkedin al lui Maciej Wozniak, delegat în cadrul SA"ENERGOCOM" în calitate de consultant/expert.
23. A reținut că acest profil fusese vizualizat de ***** și *****, iar din explicațiile lui ***** ar rezulta că fotografia ar fi fost făcută de *****. Mecanismul platformei Linkedin a fost invocat pentru a susține imposibilitatea vizualizării anonime.
24. La 18 mai 2023, la ora 11:00, ***** a fost convocat în sediul SA"ENERGOCOM", însă acesta ar fi refuzat să răspundă pe loc întrebărilor, invocând necesitatea unui timp suplimentar, manifestând, potrivit comisiei, un comportament necorespunzător și intimidant, încercând să filmeze ședința. Comisia și ***** au convenit ulterior ca întrebările să-i fie transmise prin e-mail, ceea ce s-a și realizat, urmând ca răspunsurile sale să fie analizate ulterior.
25. Comisia a stabilit totodată că imaginile denumite „Doc 2", „Doc 3" și „Doc 4" reprezintă Scrisoarea nr. 45750 din 7 iunie 2022 a Transgaz SA, înregistrată la SA"ENERGOCOM" și transmisă sub semnătură angajaților *****, *****, ***** și *****, fapt consemnat în Registrul de evidență a corespondenței.

26. Astfel, subliniază că această situație confirmă faptul că ***** a avut acces direct la documentele publicate în presă.
27. La 22 mai 2023, ***** a transmis răspunsurile sale la întrebările adresate, însă comisia a apreciat că acestea sunt evazive, eludând clarificarea circumstanțelor esențiale. Comisia de Conformitate a considerat că răspunsurile lui ***** denotă lipsa de cooperare și rea-intenție în identificarea persoanelor care ar fi facilitat divulgarea informațiilor către presă, iar declarația ultimului, potrivit căreia „va face tot posibilul să demonstreze că activitatea unor angajați ai SA”ENERGOCOM” în domeniul achizițiilor este ”ilegală”, ar reflecta motive personale și intenții ce contravin intereselor societății.
28. În acest context, comisia a concluzionat că *****, în calitate de șef de secție și personal cu funcții de conducere, avea obligația de a respecta valorile etice și confidențialitatea prevăzute de Codul de etică, contractul individual de muncă și fișa postului. Încălcarea acestor obligații, prin neasigurarea protecției informațiilor confidențiale, a fost considerată o abatere gravă, care a prejudiciat reputația SA”ENERGOCOM”, inclusiv pe plan internațional, fapt confirmat, potrivit SA”ENERGOCOM”, prin scrisoarea Directorului ERU Europe GmbH – Yaroslav Mudryy.
29. Fiind astfel finalizată ancheta de serviciu, la 12 iunie 2023, directorul general interimar, Victor Bînzari, a emis ordinul nr. 107C prin care s-a dispus aplicarea sancțiunii disciplinare a concedierii lui ***** pentru încălcarea obligațiilor de confidențialitate, a obligațiilor prevăzute de contractul individual de muncă și de Codul de etică, cu aplicarea art. 86 alin. (1) lit. p), art. 206 alin. (1) lit. d) și art. 211[1] Codul muncii.
30. Menționează că, întrucât ***** s-a aflat în concediu medical între 12 iunie și 27 iunie 2023, data concedierii a fost considerată prima zi lucrătoare de după revenirea sa, respectiv 3 iulie 2023, când i-a fost comunicat ordinul sub semnătură.
31. Argumentează că ***** a încălcat obligațiile prevăzute de pct. 9 și 18 ale contractului individual de muncă nr. 27, potrivit cărora acesta trebuia să respecte obligațiile prevăzute de art. 9 alin. (2) Codul muncii și să asigure confidențialitatea informațiilor în conformitate cu art. 53 Codul muncii.
32. De asemenea, SA”ENERGOCOM” se referă la prevederile Codului de etică, care impun personalului cu funcții de conducere obligația de a respecta valorile societății, de a proteja informațiile confidențiale și de a nu divulga date sensibile, subliniind că reclamantul nu ar fi respectat aceste principii.
33. Totodată, invocă fișa postului din 29 decembrie 2021, care ar cuprinde clauze de confidențialitate pe care ***** și le-a asumat prin semnătură.
34. În ceea ce privește susținerile lui ***** privind pretinsa tergiversare a anchetei de serviciu, consideră că acestea sunt nefondate, motivând că la prima ședință

***** ar fi adoptat un comportament intimidant, iar solicitarea de transmitere a întrebărilor în scris ar fi avut drept scop coordonarea cu un alt angajat - *****, și nu clarificarea obiectivă a situației.

35. La fel, reprezentantul SA”ENERGOCOM” respinge argumentele referitoare la depășirea termenului de efectuare a anchetei, arătând că fapta disciplinară a fost constatată la 19 mai 2023, data încheierii anchetei, iar ordinul de sancționare a fost emis la 12 iunie 2023, în termenul legal de o lună prevăzut de art. 209 Codul muncii.
36. În ceea ce privește criticile formulate de către ***** cu privire la faptul că angajatorul i-a acordat concediu anual și ajutor material deși era emis un ordin de concediere, susține că ***** denaturează situația, deoarece cererile sale ulterioare de acordare a concediului au fost refuzate în contextul existenței ordinului de concediere, iar programarea concediilor fusese stabilită anterior.
37. Referitor la pretenția reclamantului de încasare a prejudiciului moral în sumă de 1.000.000 lei, consideră că aceasta este neîntemeiată, ***** nefăcând dovada vreunui prejudiciu moral real sau a legăturii de cauzalitate cu faptele imputate angajatorului.
38. De asemenea, susține că pretenția privind cheltuielile de judecată trebuie respinsă, întrucât ***** nu a depus înscrisuri din care să rezulte că ar fi suportat astfel de cheltuieli.
39. În concluzie, SA”ENERGOCOM” solicită respingerea cererii de chemare în judecată depuse de *****, cu privire la anularea ordinului nr. 107C din 12 iunie 2023, restabilirea în funcția deținută, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate, acordarea prejudiciului moral de 1.000.000 lei și compensarea cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.

Poziția instanței de fond:

40. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Central din 8 mai 2024 s-a admis parțial cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva SA”ENERGOCOM” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, ca fiind întemeiată. S-a anulat Ordinul nr.107C din 12 iunie 2023 ”Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului *****”. S-a restabilit ***** în funcție de ***** din cadrul SA”ENERGOCOM”. S-a încasat de la SA”ENERGOCOM” în beneficiul lui ***** salariul pentru absența forțată de la lucru pentru perioada de 4 iulie 2023 – 7 mai 2024, în mărime de 242 949,79 (două sute patruzeci și două mii nouă sute patruzeci și nouă) lei. S-a încasat de la SA”ENERGOCOM” în beneficiul lui ***** suma de 25 000 (douăzeci și cinci mii) lei cu titlu de prejudiciul moral. În rest, acțiunea s-a respins ca fiind

neîntemeiată. Totodată, s-a încasat de la SA”ENERGOCOM” în beneficiul statului suma de 7 488,49 (șapte mii patru sute optzeci și opt lei patruzeci și nouă bani) lei cu titlu de taxa de stat.

Solicitarea apelantului:

41. Nefiind de acord cu hotărârea primei instanțe, la 16 mai 2024, reprezentantul SA”ENERGOCOM”, Directorul General interimar, Victor Bînzari, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Central din 8 mai 2024, solicitând casarea acesteia și adoptarea unei noi hotărâri prin care cererea de chemare în judecată înaintată de ***** împotriva SA”ENERGOCOM” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, să fie respinsă.
42. La fel, nefiind de acord cu hotărârea primei instanțe, la 6 iunie 2024 ***** a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Central, din 8 mai 2024, solicitând modificarea acesteia în partea ce ține de respingerea revendicării privind încasarea prejudiciului moral și admiterea integrală a acestei cerințe.

Argumentele părților:

43. În motivarea apelului, reiterând și oglindind circumstanțele de fapt și normele de drept expuse în referința depusă asupra cererii de chemare în judecată, reprezentantul SA”ENERGOCOM”, a invocat că, între părți a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 27 din 25 octombrie 2021, ulterior modificat prin acordurile adiționale din 5 octombrie 2022 și 6 martie 2023.
44. Pe 11 aprilie 2023, consilierul Directorului General interimar a raportat publicarea, pe portalul pulsmedia.md, a unui articol conținând imagini ale unor documente interne ale SA”ENERGOCOM”, utilizate în mod denigrator, fapt care a determinat inițierea unei anchete de serviciu prin ordinul Directorului General interimar nr. 42 din 19 aprilie 2023.
45. Comisia astfel instituită, formată din persoane față de care nu existau suspiciuni de implicare în divulgare, a realizat investigații complexe și, prin încheierea din 19 mai 2023, a stabilit că documentele publicate proveneau din circuitul intern al Societății, că ***** avusese acces direct la acestea și că a încălcat grav clauzele de confidențialitate asumate prin contractul individual de muncă, Codul de etică și fișa postului.
46. Comisia a constatat că imaginile „Doc 2, Doc 3 și Doc 4” reprezintă Scrisoarea Transgaz nr. 45750 din 7 iunie 2022, înregistrată în SA”ENERGOCOM” sub nr. 737 și distribuită sub semnătură lui *****, *****, ***** și *****.

47. De asemenea, „Doc 1” reprezintă o captură a profilului consultantului Maciej Wozniak de pe platforma LinkedIn, iar din explicațiile lui ***** rezultă că fotografia a fost realizată chiar de *****.
48. Indică că, comportamentul acestuia în fața comisiei – intimidant, necooperant, caracterizat prin refuzul de a răspunde, încercări de filmare și furnizarea de răspunsuri evazive – denotă intenția de a obstrucționa investigația. Concluziile Comisiei de Conformitate au confirmat aceste aspecte, evidențiind că răspunsurile reclamantului sunt eludante și lipsite de bună-credință. Actele de constatare efectuate ulterior, inclusiv de executorul judecătoresc, au confirmat existența articolului denigrator și a documentelor interne în poșta electronică a unui angajat vizat, fapt care demonstrează circuitul intern al materialelor divulgate.
49. În baza acestor constatări, Comisia de Conformitate a propus aplicarea sancțiunii disciplinare a concedierii, iar Directorul General interimar, prin ordinul nr. 107C din 12 iunie 2023, a dispus eliberarea lui ***** în temeiul art. 86 alin. (1) lit. p), art. 206 alin. (1) lit. d) și art. 211[1] Codul muncii, respectând toate cerințele legale privind temeiurile de fapt și de drept, dreptul la apărare și termenul de aplicare a sancțiunii prevăzut de art. 209 Codul muncii. Ordinul a fost comunicat salariatului la data revenirii din concediul medical, iar acesta nu a solicitat anterior copia încheierii anchetei de serviciu, deși a depus cereri privind acordarea concediilor suplimentare și anuale.
50. Apelantul subliniază că instanța de fond a omis să aprecieze probele în ansamblu, a ignorat constatările comisiilor interne, a înlăturat nemotivat probatorii esențiale – inclusiv actele executorului judecătoresc, registrul de evidență a corespondenței, declarațiile martorilor și explicațiile angajaților – și a aplicat un standard probatoriu excesiv, apropiat celui din procesul penal, solicitând practic „dovezi directe” ale divulgării, deși abaterea disciplinară poate fi stabilită pe baza unui ansamblu coerent de indicii și probe coroborate.
51. Instanța a acordat o greutate nejustificată afirmațiilor reclamantului privind pretinsa ilegalitate a procedurii și presupusa „răzbunare” a conducerii, ignorând structura internă de conformitate a Societății, independența Comisiei de Conformitate și faptul că membrii acesteia, inclusiv *****, s-au abținut acolo unde era cazul, respectând normele aplicabile.
52. Argumentul lui ***** referitor la lipsa caracterului confidențial al documentelor publicate este lipsit de temei, întrucât acestea provin din corespondența internă, includ informații sensibile privind activitatea comercială a Societății, contracte EFET, proiecte de achiziții și alte date la care accesul este limitat și reglementat prin clauze de confidențialitate expres asumate. Publicarea lor a generat consecințe negative la nivel extern, fapt confirmat prin corespondența partenerilor internaționali ai SA”ENERGOCOM”.

53. Totodată, instanța nu a analizat în mod real nici faptul că fotografia denumită „Doc 1”, preluată din profilul consultantului Maciej Wozniak de pe platforma LinkedIn, a fost realizată de *****, aspect confirmat prin explicațiile martorului *****. Deși această probă era decisivă pentru stabilirea implicării lui *****, instanța a refuzat audierea martorului, fără a motiva de ce administrarea acestei probe ar fi lipsită de pertinență.
54. Cu privire la pretenția de reparare a prejudiciului moral, apelantul arată că ***** nu a prezentat niciun mijloc de probă privind existența unor suferințe psihice sau fizice, intensitatea acestora, legătura de cauzalitate cu fapta imputată angajatorului ori caracterul proporțional al sumei solicitate. Instanța a încălcat art. 1998, art. 2036–2037 Cod civil și art. 117–118 Cod de procedură civilă, acordând o sumă disproporționată în lipsa oricărei probe.
55. Prin prisma tuturor argumentelor expuse, SA”ENERGOCOM” solicită admiterea apelului, casarea integrală a hotărârii primei instanțe și pronunțarea unei noi hotărâri prin care acțiunea înaintată de ***** împotriva SA”ENERGOCOM” să fie respinsă în întregime, cu încasarea taxei de stat și a taxei de timbru de la intimat.
56. La rândul său, *****, reiterând și oglindind circumstanțele de fapt și normele de drept expuse în cererea de chemare în judecată, în motivarea apelului a indicat că, apreciază hotărârea primei instanțe ca fiind legală și întemeiată în partea în care a admis cererile privind anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, plata salariului pentru absența forțată și compensarea cheltuielilor de judecată, însă își exprimă dezacordul față de soluția privind acordarea parțială a prejudiciului moral.
57. Consideră că suma de 25 000 lei stabilită de instanță nu reflectă gravitatea situației și nu compensează în mod adecvat suferințele cauzate de acțiunile abuzive și voluntariste ale angajatorului, care au condus la emiterea fără temei a celei mai severe sancțiuni disciplinare – concedierea.
58. Subliniază că, prin modul ilegal de desfășurare a anchetei de serviciu și prin imputarea neîntemeiată a unor fapte disciplinare, angajatorul i-a adus prejudicii grave de imagine în fața colectivului de muncă și a societății, afectându-i demnitatea, reputația profesională și șansele de dezvoltare ulterioară în carieră.
59. Potrivit art. 43 Cod civil, fiecare persoană are dreptul la demnitate, la reputație profesională, la integritate psihică și la protecția vieții private, drepturi inalienabile ce au fost afectate în mod direct prin acțiunile angajatorului. Conform art. 5 și art. 9 alin. (1) lit. n) Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciile materiale și morale cauzate salariatului în exercitarea obligațiilor de muncă. Articolele 90, 327 și 329 Codul muncii consacră obligația angajatorului de a compensa atât salariul pierdut, cât și prejudiciul moral rezultat din eliberarea nelegitimă din funcție sau din discriminarea

salariatului. Jurisprudența națională, reflectată în pct. 9 lit. b) din Hotărârea Plenului CSJ nr. 11/2005, întărește principiul reparării integrale a prejudiciului moral, având în vedere gravitatea acțiunilor angajatorului, consecințele asupra salariatului și suferințele psihice îndurate.

60. În aceste condiții, ***** susține că prima instanță a aplicat eronat normele de drept material care reglementează repararea prejudiciului moral, că a minimizat gravitatea suferințelor și impactul acțiunilor angajatorului asupra vieții sale, iar cuantumul acordat este vădit insuficient raportat la circumstanțele cauzei.
61. Prin urmare, ***** solicită admiterea apelului, modificarea hotărârii Judecătoriei Chișinău, (sediul Central) din 8 mai 2024 în partea respingerii parțiale a pretenției privind prejudiciul moral și admiterea integrală a cererii privind recuperarea prejudiciului moral în cuantum de 1 000 000 lei din contul SA"ENERGOCOM", cu menținerea în rest a hotărârii primei instanțe.

Termenul de declarare a apelului:

62. În conformitate cu prevederile art. 362 alin. (1) din Codul de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.
63. În acest context, având în vedere că dispozitivul hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Central, a fost pronunțat la 8 mai 2024, iar cererile de apel au fost depuse la 16 mai 2024, și respectiv la 6 iunie 2024, Colegiul civil constată că cererile de apel au fost depuse în termenul legal.

Argumentele părților în ședința instanței de apel:

64. În ședința judiciară în instanța de apel, ***** și reprezentantul acesteia, avocatul Bîrca Valeriu au susținut cererea de apel înaintată, solicitând admiterea acesteia în sensul formulat, precum și a solicitat respingerea cererii de apel depuse de SA"ENERGOCOM".
65. În ședința judiciară în instanța de apel, reprezentantul SA"ENERGOCOM", Maria Delendrea a susținut cererea de apel înaintată, solicitând admiterea acesteia în sensul formulat, precum și a solicitat respingerea cererii de apel depuse de *****.

Aprecierea instanței de apel:

66. Analizând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces și a materialelor din dosar, Colegiul consideră apelul declarat de către reprezentantul SA"ENERGOCOM", Directorul General interimar, Victor Bînzari drept întemeiat, ce urmează a fi admis, iar apelul declarat de către ***** drept neîntemeiat și care urmează a fi respins, din considerentele ce succed.

67. În conformitate cu art. 373 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.
68. Potrivit art. 385 alin. (1) lit. a) și c) Cod de procedură civilă, instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să mențină hotărîrea primei instanțe; să admită apelul şi să caseze integral sau parțial hotărîrea primei instanțe, emiţînd o nouă hotărîre”.
69. În baza art.386 alin.(1) lit. b) și c) Cod de procedură civilă, hotărîrea primei instanţe se casează sau se modifică de instanţa de apel dacă: circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei, pe care prima instanţă le consideră constatate, nu au fost dovedite cu probe veridice şi suficiente; concluziile primei instanţe, expuse în hotărîre, sînt în contradicţie cu circumstanţele cauzei.
70. În conformitate cu prevederile art.118 alin. (1) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale.
71. Potrivit art.121 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului”, iar în temeiul art.122 alin.(1) Cod de procedură civilă, circumstanțele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probațiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante.
72. Conform art. 130 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblu şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea,

veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluționarea cauzei”.

73. Astfel, prevederile legale enunţate în mod expres obligă instanţa de apel să verifice circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite şi este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.
74. Colegiul civil reține că instanța de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reținându-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însușirea motivelor instanției inferioare. (Hirro Balani c. Spaniei, nr. 18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29.05.1997 §43).
75. Aşadar, probatoriul administrat în speță atestă că, la 25 octombrie 2021, SA”ENERGOCOM”, în calitate de angajator, și *****, în calitate de salariat, au încheiat contractul individual de muncă nr. 27, prin care acesta a fost angajat în funcția de *****, pe termen nedeterminat, cu un salariu stabilit în mărime de 22 893 lei.
76. La 5 octombrie 2022, părțile au semnat Acordul adițional nr. 1, stabilindu-se modificarea funcției în „*****”, salariul de funcție în mărime de 21 000 lei și menținerea tuturor celorlalte clauze neschimbate ale contractului.
77. La 6 martie 2023, printr-un nou Acord adițional, salariul de funcție a fost majorat la 24 030 lei, cu recalculare începând cu 1 ianuarie 2023, iar restul clauzelor contractuale au rămas obligatorii pentru ambele părți.
78. La 1 aprilie 2023, pe portalul https://pulsmedia.md a fost publicat un articol cu titlul *„Doc // Delapidări de milioane a bugetului R. Moldova prin «criza energetică». Persoane din Rusia ar trage sforile prin intermediul ex-ministrului Andrei Spînu”*, însoțit de imagini ale unor documente atribuite circuitului intern al SA”ENERGOCOM”, articol calificat de conducerea societății drept denigrator și de natură să afecteze reputația instituției.
79. La 11 aprilie 2023, consilierul Directorului General interimar, Sorocean Sergiu, a informat conducerea despre articol și despre faptul că fotografii ale unor documente aparent interne au fost făcute publice, fiind astfel inițiată suspiciunea unei scurgeri de informații confidențiale.
80. La 19 aprilie 2023, Directorul General interimar, Bînzari Victor, a emis Ordinul nr. 42 prin care a instituit o comisie colectivă pentru efectuarea anchetei de serviciu, cu scopul identificării angajaților care ar fi putut divulga sau facilita divulgarea informațiilor confidențiale către mass-media.
81. Din materialele cauzei rezultă că, pe parcursul anchetei de serviciu, comisia a audiat și examinat explicații, documente și mijloace tehnice, reținând că în articol au fost publicate: imagini atribuite unei scrisori a Societății Naționale de Transport Gaze Naturale „Transgaz” SA, intrată în evidența

SA”ENERGOCOM” sub nr. 737 din 7 iunie 2022 și transmisă sub semnătură lui *****, *****, ***** și *****; fotografii presupus efectuate de pe profilul de LinkedIn al expertului Maciej Wozniak, profil accesat, potrivit comisiei, inclusiv de *****; elemente de corespondență internă considerate confidențiale.

82. Totodată, comisia a constatat că platforma LinkedIn permite vizualizarea identității persoanelor care accesează profilul unui utilizator, iar din informațiile examinate ar rezulta că ***** a accesat profilul menționat. Comisia a reținut, în baza declarațiilor lui *****, că fotografia „Doc 1” ar fi fost realizată de *****.
83. La 18 mai 2023, ***** a fost invitat la ședința comisiei pentru a oferi explicații. Acesta a solicitat transmiterea întrebărilor în scris, refuzând să răspundă pe loc.
84. La 19 mai 2023, comisia a emis Încheierea de finalizare a anchetei de serviciu, concluzionând că: documentele publicate provin din interiorul SA”ENERGOCOM”; divulgarea acestora a afectat reputația societății; ***** nu ar fi respectat clauzele de confidențialitate prevăzute în contractul individual de muncă, Codul muncii și Codul de Etică; acțiunile sale ar putea întruni elementele art. 86 alin. (1) lit. p), art. 206 alin. (1) lit. d) și art. 211[1] Codul muncii. În același document, comisia a reținut și abateri imputate lui *****, Ofițer de Conformitate, pentru presupuse încălcări ale obligațiilor funcției și confidențialității.
85. Ulterior, Comisia de Conformitate a analizat răspunsurile scrise ale lui ***** transmise la 22 mai 2023, considerându-le evazive și neconcludente, apreciind că acestea nu ar fi contribuit la elucidarea circumstanțelor.
86. Pe baza încheierii comisiei, la 12 iunie 2023, Directorul General interimar al SA”ENERGOCOM” a emis Ordinul nr. 107C prin care a aplicat lui ***** sancțiunea disciplinară „concediere”, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. p) Codul muncii.
87. În perioada 12 - 27 iunie 2023, ***** s-a aflat în concediu medical, iar ordinul i-a fost comunicat la revenirea la serviciu, la 3 iulie 2023.
88. La 17 iulie 2023, ***** a depus cerere prealabilă solicitând anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, achitarea salariului pentru perioada absenței forțate și repararea prejudiciului moral.
89. Prin scrisoarea nr. 10/03-2657 din 31.07.2023, SA”ENERGOCOM” a respins cererea prealabilă ca neîntemeiată.
90. Considerând concedierea ilegală, la 15 august 2023, ***** a depus cerere de chemare în judecată împotriva SA”ENERGOCOM”, solicitând anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru

absența forțată, repararea prejudiciului moral, compensarea cheltuielilor de judecată.

91. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Central din 8 mai 2024 s-a admis parțial cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva SA”ENERGOCOM” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, ca fiind întemeiată. S-a anulat Ordinul nr.107C din 12 iunie 2023 ”Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului *****”. S-a restabilit ***** în funcție de ***** din cadrul SA”ENERGOCOM”. S-a încasat de la SA”ENERGOCOM” în beneficiul lui ***** salariul pentru absența forțată de la lucru pentru perioada de 4 iulie 2023 – 7 mai 2024, în mărime de 242 949,79 (două sute patruzeci și două mii nouă sute patruzeci și nouă) lei. S-a încasat de la SA”ENERGOCOM” în beneficiul lui ***** suma de 25 000 (douăzeci și cinci mii) lei cu titlu de prejudiciul moral. În rest, acțiunea s-a respins ca fiind neîntemeiată. Totodată, s-a încasat de la SA”ENERGOCOM” în beneficiul statului suma de 7 488,49 (șapte mii patru sute optzeci și opt lei patruzeci și nouă bani) lei cu titlu de taxa de stat
92. Nefiind de acord cu hotărârea primei instanțe, la 16 mai 2024, reprezentantul SA”ENERGOCOM”, Directorul General interimar, Victor Bînzari, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Central din 8 mai 2024, solicitând casarea acesteia și adoptarea unei noi hotărâri prin care cererea de chemare în judecată înaintată de ***** împotriva SA”ENERGOCOM” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, să fie respinsă.
93. La fel, nefiind de acord cu hotărârea primei instanțe, la 6 iunie 2024 ***** a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Central, din 8 mai 2024, solicitând modificarea acesteia în partea ce ține de respingerea revendicării privind încasarea prejudiciului moral și admiterea integrală a acestei cerințe.
94. Așa dar, în contextul pretențiilor deduse judecării, instanţa de apel reţine că în corespundere cu art. 5 lit. a) - b) din Codul muncii, principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sînt următoarele: libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei; interzicerea muncii forţate (obligatorii) şi a discriminării în domeniul raporturilor de muncă.

95. Conform art. 9 alin. (2) lit. a), c) și d) Codul muncii, salariatul este obligat să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă, să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii, să respecte disciplina muncii.
96. Potrivit art. 10 alin. (1) lit. d) Codului muncii, angajatorul are dreptul să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.
97. Conform 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, 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.
98. În concordanță cu art. 81 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art. 82, 305 şi 310); prin acordul scris al părţilor (art. 821); la iniţiativa uneia dintre părţi (art. 85 şi 86). În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege”.
99. În acord cu prevederile art. 86 alin. (1) alin. (1) lit. p) 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 următoarele motive: p) încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligaţiilor de muncă.
100. Potrivit art. 89 alin. (2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.
101. În conformitate cu art. 201 Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu

convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii.

102. Art. 202 Codul muncii prevede că, disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare".
103. Potrivit art. 206 Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)). Legislaţia în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariaţi şi alte sancţiuni disciplinare. Se interzice aplicarea amenzilor şi altor sancţiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancţiune. La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.
104. Modul de aplicare a sancţiunilor disciplinare este prevăzut la art. 208 Codul muncii, 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.
105. Conform 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 ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.
106. Articolul 210 Codul muncii stabilește că, sancțiunea 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. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art. 206 alin.(1) lit. d)

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

107. La caz, din actele dosarului rezultă că SA"ENERGOCOM" a demarat ancheta de serviciu în mod legal, în temeiul art. 10, art. 206 alin. (1) lit. d) și art. 208 alin. (2) din Codul muncii, imediat după apariția în spațiul public pe portalul pulsmedia.md, la 1 aprilie 2023, a unui articol care conținea fotografii ale unor documente interne, nepublice, precum și informații sensibile ce aparțin întreprinderii.
108. Colegiul reține că, este necontestat faptul că aceste acte erau documente interne transmise angajaților contra semnătură, fiind înscrise în registrele interne de evidență și putând fi accesate doar de anumite persoane, printre care și *****, în calitate de *****.
109. Ulterior, în răspunsurile scrise, ***** a oferit explicații evazive, contradictorii și lipsit de conținut, eschivându-se de la confirmarea sau infirmarea unor fapte elementare, cum ar fi accesul său la documentele respective, existența contactului cu platforma Linkedin sau posibilitatea efectuării de fotografii. Nota comisiei consemnează că aceste răspunsuri trădează intenția evidentă a salariatului de a împiedica descoperirea circumstanțelor reale și de a proteja alte persoane implicate, aspect confirmat prin faptul că acesta a declarat în mod amenințător că „va demonstra ilegalități în achizițiile unor colegi", poziție ce denotă intenția de a utiliza informații interne în scopuri personale sau de presiune.
110. În plus, s-a stabilit că fotografia intitulată „Doc 1" din articol corespundea profilului Linkedin al expertului Maciej Wozniak, profil vizualizat anterior atât de *****, cât și de *****, lucru confirmat de mecanismele platformei Linkedin care permit identificarea persoanelor care vizualizează profilul.
111. Astfel, Colegiul menționează că, ***** a declarat expres în cadrul audierii în cadrul comisiei de anchetă, că fotografia a fost realizată de *****, probă importantă pe care prima instanță nu a analizat-o în mod corespunzător și nici nu i-a dat valoarea juridică ce se impunea.
112. Or, această declarație reprezintă o probă directă, necontrazisă prin elemente concrete de către *****, care s-a limitat la formula stereotipă „nu îmi

amintesc / nu cunosc / nu comentez”, fără a explica motivul real al lipsei de cooperare.

113. De asemenea, s-a constatat că alte fotografii publicate în articol — „Doc 2, Doc 3, Doc 4” - sunt copii ale Scrisorii nr. 45750 din 7 iunie 2022 a Societății Naționale de Transport Gaze Naturale „Transgaz” SA, înregistrată la SA”ENERGOCOM” și transmisă unui cerc restrâns de persoane, inclusiv lui *****, fapt consemnat în registrul intern de evidență.
114. Astfel, aceste elemente confirmă accesul direct al lui ***** la documentele publicate și posibilitatea reală a acestuia de a le copia și transmite în exterior.
115. În această ordine de idei, Colegiul civil menționează că, prima instanță a dat eficiență exclusiv afirmațiilor salariatului, fără a analiza complini valorile probatorii administrate de angajator, omițând faptul că răspunderea disciplinară se întemeiază pe încălcarea obligațiilor de serviciu, iar aprecierea gravității faptei aparține angajatorului, potrivit art. 206 Codul muncii, concluzionând că „nu s-a demonstrat implicarea directă a reclamantului”, deși implicarea directă nu este o condiție legală a răspunderii disciplinare în cazul unei încălcări a confidențialității, fiind suficientă încălcarea obligației de a asigura protecția informației, obligație care revine integral salariatului.
116. Totodată, deși instanța de fond a reținut că scrisoarea nr. 45750 din 07 iunie 2022, reprezentată vizual în articolul publicat pe portalul pulsmedia.md prin imaginile „Doc 2”, „Doc 3” și „Doc 4”, a circulat în interiorul SA”ENERGOCOM” către mai mulți angajați, și anume *****, și a fost expediată ulterior către diverse instituții publice și parteneri externi, această constatare, corectă prin ea însăși, nu acoperă decât o parte a tabloului probator.
117. Prin urmare, instanța a omis să coreleze aceste înscrisuri cu documentul „Doc 1”, a cărui analiză era indispensabilă pentru identificarea persoanei responsabile de transmiterea întregului set de materiale către mass-media, dat fiind că toate cele patru imagini au fost publicate în cadrul aceluiași articol, în aceeași zi, în aceeași sursă, ca parte a aceleiași scurgeri de informații.
118. Astfel, fotografia intitulată „Doc 1” nu reprezintă un document oficial transmis instituțiilor sau angajaților, ci o captură a profilului Linkedin al expertului Maciej Wozniak, captură realizată în mod exclusiv din interiorul SA”ENERGOCOM” și la care, conform materialelor cauzei, a fost efectuată de către *****.
119. În susținerea acestei constatări, Colegiul civil subliniază că, instituțiile externe Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale, Guvernul României, Secretarul General al Guvernului, Ministerul Energiei, SA „Moldovagaz” sau SRL „Vestmoldtransgaz”, nu au avut acces la profilul Linkedin al expertului Maciej Wozniak și, prin urmare, nu puteau fi în posesia „Doc 1”.

120. În aceste condiții, faptul că instanța a apreciat că „documentele se aflau la mai multe persoane” este o concluzie incompletă și lipsită de fundament în raport cu toate probele administrate. Chiar dacă scrisoarea nr. 45750 (doc. 2–4) a circulat către mai multe entități, elementul cheie rămâne faptul că fotografia „Doc 1”, parte integrantă a aceluiași pachet de informații publicate, nu se regăsea la niciuna dintre instituțiile enumerate și nu putea proveni decât de la persoana care a realizat-o.
121. Prin urmare, chiar dacă documentele „Doc 2–4” au circulat instituțional, elementul determinant pentru identificarea sursei scurgerii îl reprezintă „Doc 1”, iar acesta conduce în mod exclusiv și neechivoc la persoana lui *****.
122. Totodată, Colegiul civil va respinge ca neîntemeiate armamentele lui ***** privind „discriminarea”, „persecuția” și „afectarea reputației”, întrucât în dosar nu există nicio probă obiectivă care să susțină existența unei discriminări sau a unui tratament diferențiat.
123. Astfel, ancheta de serviciu a fost efectuată în mod legal, iar componența comisiei a fost stabilită tocmai pentru a evita includerea persoanelor suspectate de implicare în scurgerile de informații. Nu există probe că angajatorul ar fi intenționat înlăturarea lui ***** din funcție din motive extrajuridice, iar declarațiile sale privind pretinse „intenții de a demonstra ilegalități ale colegilor” nu constituie probă a unei persecuții, ci mai degrabă confirmă intenția sa de a utiliza informații confidențiale în scopuri personale.
124. În plus, criticile privind depășirea termenului anchetei de serviciu sunt nefondate, or, termenul de o lună pentru aplicarea sancțiunii curge de la data constatării abaterii, care, în speță, este data încheierii anchetei – 19 mai 2023. Ordinul de concediere emis la 12 iunie 2023 s-a încadrat în termenul legal, iar notificarea către salariat la data revenirii din concediu medical respectă art. 87 Codul muncii.
125. Prin urmare, instanța de apel reține că SA”ENERGOCOM” a acționat în mod legal și proporțional, aplicând sancțiunea disciplinară corespunzător gravității faptei, consecințelor produse, poziției de conducere a salariatului și obligației sale suplimentare de protecție a informațiilor confidențiale.
126. Întrucât instanța de apel constată că ordinul nr. 107C din 12 iunie 2023 privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere a lui ***** a fost emis cu respectarea tuturor cerințelor legale, fiind întemeiat pe probe pertinente și suficiente și având la bază circumstanțe reale, clare și confirmate în cadrul anchetei de serviciu, rezultă că temeiul juridic al cererii de chemare în judecată devine inexistent. Odată ce măsura concedierii se menține ca legală și justificată, susținerile lui ***** referitoare la caracterul pretins abuziv, neîntemeiat sau discriminatoriu al măsurii sunt lipsite de orice suport probatoriu, iar întreaga acțiune își pierde fundamentul.

127. Astfel, prin respingerea capătului principal al acțiunii anularea ordinului de concediere, Colegiul civil va respinge și pretențiile accesorii inserate în cererea de chemare în judecată.
128. În consecință, Colegiul civil ajunge la concluzia de a respinge cererea de apel declarată de către ***** și de a admite cererea de apel declarată de SA”ENERGOCOM”, cu casarea a hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Central din 8 mai 2024, și emiterea unei noi hotărâri.
129. În conformitate cu art. 385 lit. c), art. 389-390, art. 394 din Codul de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Chișinău,-

d e c i d e :

Se respinge, din lipsă de temei, apelul declarat de apelantul *****.

Se admite cererea de apel declarată de apelanta SA”ENERGOCOM”.

Se casează hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Central din 8 mai 2024, cu emiterea unei noi hotărâri, după cum urmează:

Se respinge cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva SA”ENERGOCOM” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.

Decizia este definitivă, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Președintele ședinței,
Judecătorul: Ana Panov

Judecătorii: Diana Corlăteanu

Lucia Bagrin