Dosarul nr. 2-16927/23

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

08 mai 2024 *****

Judecătoria Chişinău (sediul Central)
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Eduard Galuşceac
grefier Mihaela Bujag

examinând în şedinţă publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva Societății pe Acțiuni ”Energocom” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absenţa forţată de la lucru, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t:

La data de 15 august 2023, ***** a depus cerere de chemare în judecată împotriva Societății pe Acțiuni ”Energocom” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absenţa forţată de la lucru, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamantul ***** a indicat că, a fost angajat în cadrul SA „Energocom” la 25.10.2021 în baza contractului individual de muncă nr. 27 în calitate de şef al Serviciului de furnizare a gazelor naturale. Locul de muncă a fost stabilit conform contractului individual de muncă ca fiind aparatul întreprinderii, munca fiind de bază, iar durata contractului - nedeterminată.

Prin acordul adițional nr. 1 din 05.10.2022 la contractul individual de muncă nr. 27 din 25.10.2021 părțile au stabilit că salariatul este angajat în funcția de șef Secție Platforme de tranzacționare şi schimb, modificându-se şi condițiile de retribuire a muncii. De asemenea, prin acordul adițional f/nr. din 06.03.2023 la contractul individual de muncă nr. 27 din 25.10.2021, părţile au convenit modificarea clauzei privind salariul lunar de funcție al salariatului.

Mai menționează că, pe durata raporturilor juridice de muncă la SA „Energocom” a îndeplinit conștiincios şi cu responsabilitate obligațiile de funcție, fiind apreciat la cel mai înalt nivel cu diplome de onoare, atât de la directorul general al Agenției Proprietății Publice, cât şi de la Prim-ministrul Republicii Moldova, pentru realizări remarcabile în domeniul energetic şi profesionalism înalt, competență, responsabilitate şi contribuție la asigurarea neîntreruptă a consumatorilor cu resurse energetice. De asemenea, a fost

desemnat şi ca membru al Comisiei de conformitate în cadrul SA „Energocom” plus la aceasta a fost ales şi reprezentant al salariaților.

Totodată comunică că, la 03.07.2023 i-a fost adus la cunoștință ordinul emis de Directorul general interimar al SA „Energocom” nr. ***** din 12.06.2023 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului *****, prin care s-a ordonat: „pentru încălcarea disciplinei de muncă/ prin faptul că nu a respectat şi nu a asigurat respectarea confidențialității informațiilor şi documentelor de care a luat cunoștință în realizarea activității profesionale, fapt care a prejudiciat reputația SA „Energocom”, precum şi pentru nerespectarea prevederilor pct. 9, lit. a), b) şi pct. 18 din Contractul individual de muncă nr. 27 din 25 octombrie 2021, art. 9 alin. (2) lit. a), b), c), d), d^1) şi i) art. 53 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28 martie 2003, pct. 12 a), b), c), d), e), f), g); pct. 30, pct. 48, pct. 77, pct. 78, pct. 80, pct. 81, pct. 85 din Codul de etică al SA „Energocom”, aprobat la 24 ianuarie 2023, în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. p), art. 206 alin. (1) fit d) şi art. 211^1 din Codul muncii ai Republicii Moldova, a-i aplica dlui ***** - Şef Secție Platforme de Tranzacționare şi Schimb, sancțiunea disciplinară sub formă de „concediere”, în caz de aflare a salariatului *****, în concediul medical, concediul anual ordinar, data concedierii se consideră prima zi de revenire la muncă a salariatului respectiv din concediu.

Indică reclamantul că, în motivarea ordinului emis de directorul general interimar al SA „Energocom” nr. ***** din 12.06.2023 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului ***** se invocă: „depunerea de către consilierul directorului general interimar -***** la 11.04.2023 a raportului nr. 8 din 11.04.2023 cu privire la faptul că, pe portalul http://Dulsmedia.md. la 01 aprilie 2023 orele 14.29 a fost publicat un articol cu denumirea „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 acestui articol, se constată publicarea unor poze de pe documente, care aparent ar fi din circuitul intern al SA „Energocom”. Mai mult, se observă că aceste poze de pe documente sunt utilizate în scopul denigrării imaginii inclusiv a SA „Energocom”

În scopul elucidării tuturor circumstanțelor de fapt şi de drept, identificării angajaților care fără consimțământul angajatorului au facilitat divulgarea sau utilizarea informațiilor de către mass-media, în temeiul prevederilor art. 10, 208, alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova, pct. 160 din Codul de etică şi art. 37 pct. 6 din Statutul SA „Energocom”, prin ordinul directorului general interimar nr. 42 din 19 aprilie 2023, s-a dispus crearea comisiei pentru efectuarea anchetei de serviciu.

În continuare, pentru elucidarea tuturor circumstanțelor cazului dat, Comisia a examinat obiectiv şi minuțios articolul de pe portalul https://pulsmedia.md şi în urma verificării pozelor de pe documentele publicate, a constatat faptul că respectivele documente fac parte din documentele ce vizează activitatea SA „Energocom” după cum urmează.

Comisia a constatat faptul că, poza intitulată „Doc 1” reprezintă o imagine a profilului lui ***** de pe platforma Linkedin, delegat în cadrul SA „Energocom” în

calitate de consultant/expert în baza demersului Agenției Proprietății Publice nr. 14-053297 din 23.05.2022.

Prin urmare, s-a stabilit că profilul lui ***** de pe platforma Linkedin în perioada postării de către ***** pe contul personal de Linkedin a informației pe care a copiat-o de pe contul de Facebook al SA „Energocom" în scopul creșterii amplorii receptoarelor de informații despre începerea procedurii publice de recrutare a persoanelor pentru a deveni membri ai echipei SA „Energocom" a fost vizualizat de către Sergiu Lica şi *****.

Se menționează faptul că mecanismul de funcționare a platformei Linkedin permite utilizatorului unui profil (cont) de a vedea cine a vizualizat mesajele sau profilul respectiv, astfel încât nu este posibil de a vizualiza în mod ascuns acel utilizator. Din explicațiile dlui Sergiu Lica, Comisia a stabilit ca poza de pe profilul lui ***** din platforma Linkedin, a fost efectuata de dl *****.

Deci, cert este faptul că dl ***** a avut acces la actele care au fost publicate în articolul de pe portalul https://pulsmedia.md, a vizualizat profilul lui ***** pe platforma Linkedin şi a efectuat poze de pe acest profil.

Comisia consideră că dl ***** a neglijat respectarea clauzelor de confidențialitate, or, informația şi actele care au fost în gestiunea sa, precum şi poza de pe profilul lui ***** de pe platforma Linkedin, au ajuns sa fie publicate în articolul de pe portalul https://pulsmedia.md.

În continuare, prin ordinul emis de directorul general interimar al SA „Energocom" nr. ***** din 12.06.2023 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului *****" reține pretinsele constatări ale comisiei pentru efectuarea anchetei de serviciu precum că: „Prin prisma normelor enunțate mai sus, divulgarea informației şi a documentelor la care a avut acces dl ***** şi alți angajați şi care au fost publicate în articolul de pe portalul https://pulsmedia.md, constituie o încălcare a disciplinei de muncă prin neasigurarea respectării clauzelor de confidențialitate.

Analizând în ansamblu circumstanțele de fapt şi de drept elucidate supra, s-a stabilit că dl ***** nu a respectat şi nu a asigurat respectarea confidențialității informațiilor şi documentelor de care a luat cunoștință în realizarea activității profesionale, fapt care pune în pericol reputația SA „Energocom" atât la nivel național cât şi internațional.

Or, respectivul articolul de pe portalul https://pulsmedia.md, a fost accesat şi de partenerii SA „Energocom" de peste hotarele Republicii Moldova, fapt confirmat prin scrisoarea Directorului ERU Europe GmbH - Yaroslav Mudryy. Totodată, pe perioada anchetei de serviciu, dl ***** nu a manifestat un comportament care să contribuie activ la elucidarea tuturor circumstanțelor speței, a tergiversat termenul de efectuare a anchetei şi a prezentat răspunsuri eronate Comisiei.

Deci, acțiunile/inacțiunile șefului Secției Platforme de Tranzacționare şi Schimb *****, cad sub incidența prevederilor art. 86 alin. (1) lit. p) coroborate cu prevederile art. 211^1 lit. e) din Codul munci al Republicii Moldova, adică încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligațiilor de muncă manifestată prin nerespectarea clauzei de confidențialitate.

Notează reclamantul ***** că, a aflat despre emiterea de către directorul general interimar al SA „Energocom” a ordinului nr. 42 din 19.04.2023 „Cu privire la crearea comisiei colective pentru efectuarea anchetei de serviciu doar la 18.05.2023, când comisia în cauză i-a solicitat oferirea răspunsurilor la o serie de întrebări care constituiau sfera de investigare a acestei comisii.

Menționează că, în aceste circumstanțe, este inexplicabil modul în care subsemnatul ***** ar fi „tergiversat termenul de efectuare a anchetei”, în condițiile în care comisia de anchetă desemnată la 19.04.2023 prin ordinul directorului general interimar al SA „Energocom” i-a solicitat explicația doar la 18.05.2023.

De asemenea comunică că, pentru a nu se admite interpretarea eronată şi divergentă a explicațiilor şi răspunsurilor, a solicitat formularea întrebărilor comisiei de anchetă în scris, la care urma să răspundă de asemenea în scris.

Astfel, la 18.05.2023, ora 11.46, comisia de anchetă i-a expediat prin intermediul e-mailului de serviciu lista de întrebări, iar luni data de 22.05.2023 a transmis comisiei prin intermediul aceluiași e-mail răspunsurile la întrebările adresate. Deşi, conform prevederilor art. 208 alin. (1) din Codul muncii al RM nr. 154/2003, explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării.

Consideră reclamantul că, administrația SA „Energocom” a aplicat în privința sa sancțiunea disciplinară privind concedierea fără temei de fapt şi de drept, iar constatările din preambulul ordinului directorul general interimar al SA „Energocom” nr. ***** din 12.06.2023 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului ***** sunt eronate şi tendențioase.

În esență, din lecturarea ordinului directorului general interimar al SA „Energocom” nr. ***** din 12.06.2023 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului *****” desprinde alegația precum că subsemnatul ar fi „vizualizat” profilul din rețeaua de socializare Linkedin a dlui ***** şi se pretinde că ar fi efectuat poze de pe acest profil, stabilindu-se că profilul lui ***** de pe platforma Linkedin în perioada postării de către ***** pe contul personal de Linkedin a informației pe care a copiat-o de pe contul de facebook al SA „Energocom” în scopul creşterii amplorii receptoarelor de informații despre începerea procedurii publice de recrutare a persoanelor pentru a deveni membri ai echipei SA „Energocom” precum şi menționându-se faptul că mecanismul de funcționare a platformei Linkedin permite utilizatorului unui profil (cont) de a vedea cine a vizualizat mesajele sau profilul respectiv, astfel încât nu este posibil de a vizualiza în mod ascuns acei utilizatori.

Totodată, din motivul că subsemnatul ***** a avut acces la actele care au fost publicate în articolul de pe portalul https://pulsmedia.md, ar fi vizualizat profilul lui ***** pe platforma Linkedin precum și ar fi efectuat poze de pe acest profil, astfel nu a respectat şi nu a asigurat respectarea confidențialității informațiilor şi documentelor de care a luat cunoștință în realizarea activității profesionale, fapt care pune în pericol reputația S SA „Energocom” atât la nivel național cât şi internațional.

Consideră că pretinsele abateri disciplinare ce i se impută, cu referire la presupusa nerespectare a confidențialității informațiilor şi documentelor de care a luat cunoștință în

realizarea activității profesionale, cât şi presupusa vizualizare a profilului lui ***** de pe platforma Linkedin şi efectuare a pozelor de pe acest profil cu referire la datele care au fost făcute publice pe profilul din rețeaua de socializare Linkedin de către un terț - dl ***** (delegat în cadrul SA „Energocom” în calitate de consultant/expert în baza demersului Agenției Proprietății Publice nr. 14-053297 din 23.05.2022), informație pe care dânsul a copiat-o de pe contul de facebook al SA „Energocom”, nu sunt altceva decât niște elucubrații, rezumându-se la niște scorneli prin care s-a urmărit excluderea sa din cadrul personalului SA „Energocom” pentru manifestarea deschisă a atitudinii critice față de activitatea unor angajați ai acestei întreprinderi, contrară prevederilor legale, pe domeniul achiziției de gaze naturale.

În concluzie menționează că, nu au existat nici un fel de cazuri sau circumstanțe în care ***** ar fi admis nerespectarea clauzei de confidențialitate din contractul individual de muncă, fișa de post sau codul de etică al Companiei, deoarece nu a admis niciodată în activitatea sa de serviciu răspândirea datelor/informațiilor/actelor interne ale SA „Energocom”, acțiuni care ar fi fost susceptibile să aducă atingere reputației Companiei.

Cu precădere a relatat comisiei de anchetă că nu a dispus şi nu deține nici în prezent vreun cont/profil pe platforma Linkedin.

În mod distinct, remarcă caracterul superficial, tendențios şi contrar legii al procedurii de aplicare în privința sa a sancțiunii disciplinare prin concediere în baza unor alegații false şi lipsite de sens.

Or, nici până la momentul actual nu i-au fost aduse la cunoștință constările şi concluzia anchetei de serviciu efectuate în baza ordinului directorului general interimar al SA „Energocom” nr. 42 din 19.04.2023 „Cu privire la crearea comisiei colective pentru efectuarea anchetei de serviciu”. Deşi, pe cale de analogie cu prevederile art. 342 alin. (4) din Codul muncii al Republicii Moldova, salariatul are dreptul să ia cunoștință de toate materialele acumulate în procesul anchetei de serviciu.

Mai mult decât atât, ordinul directorului general interimar al SA „Energocom” nr. 42 din 19.04.2023 „Cu privire la crearea comisiei colective pentru efectuarea anchetei de serviciu” a constituit obiectul unui Raport din 22.05.2023 al Ofițerului de conformitate al Societății, dlui *****, privind constatarea expirării termenului de prescripție a anchetei de serviciu conform Ordinului nr. 42/19.04.2023. prin care s-a constatat: expirarea termenului de prescripție pentru efectuarea anchetei de serviciu, prevăzut de actele normative şi alte actele aprobate la nivel de unitate; alte situații neconforme şi anume: încălcarea procedurii interne şi actelor normative privind durata legală stabilită pentru efectuarea anchetei de serviciu; expirarea termenului de aplicare a sancțiunii disciplinate; neglijarea de către membrii desemnați ai comisiei de anchetă de serviciu a altor prevederi ale Codului de Etică al SA „Energocom”, aprobat de directorul general interimar al Societății la 24.01.2023.

Mai indică că, prin ordinul directorului general interimar al SA „Energocom” nr. ***** din 12.06.2023 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului *****” în privința ultimului a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub forma concedierii cu referire la prevederile art. 86 alin. (1) lit. p), art. 206 alin, (1) lit. d) şi art. 211^1 din Codul muncii al Republicii Moldova.

Suplimentar invocă că, deși efectuarea anchetei de serviciu a fost dispusă prin ordinul directorului general interimar al SA „Energocom” nr. 42 din 19.04.2023 „Cu privire la crearea comisiei colective pentru efectuarea anchetei de serviciu”, termenul de o lună pentru desfășurarea anchetei de serviciu în mod evident a fost depășit nefiind respectate prevederile imperative ale art. 208 alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova.

Comisia a ignorat la efectuarea anchetei de serviciu şi prevederile pct. 163 al Codului de Etică al SA „Energocom”, aprobat de directorul general interimar al Societății la 24.01.2023, pct. 7.6 lit. a) al Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate şi pct. 8.5 al Regulamentului intern al întreprinderii.

Notează că pct. 163 al Codului de Etică al SA „Energocom” prevede că, rezultatele anchetei de serviciu, împreună cu măsurile aferente, vor fi comunicate în cel mult o lună din momentul inițierii anchetei de serviciu.

Totodată, reieșind din conținutul ordinului directorului general interimar al SA „Energocom” nr. ***** din 12.06.2023 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului *****”, rezultă că ar fi existat o „încheiere de finalizare a anchetei de serviciu din 19 mai 2023, în pofida faptului că la 22.05.2023 ***** abia prezenta răspunsurile la întrebările adresate de către comisie, în contextul cercetării de serviciu demarate în baza ordinului directorului general interimar al Societății nr. 42 din 19.04.2023, iar comisia deja la 19.05.2023 a întocmit încheierea de finalizare a anchetei de serviciu, „elucidând circumstanțele de fapt şi identificând angajații care fără consimțământul angajatorului ar fi facilitat divulgarea sau utilizarea informațiilor de către mass-media.

Or, nici „în cel mult o lună din momentul inițierii anchetei de serviciu, nici la 12.06.2023, nici la 03.07.2023 şi nici până în prezent lui ***** nu i-au fost comunicate „rezultatele anchetei de serviciu, administrația pârâtului SA „Energocom” limitându-se la emiterea ordinului contestat de aplicare a celei mai aspre sancțiuni disciplinare în privința sa.

Dacă comisia de anchetă perfectase încheierea de finalizare a anchetei de serviciu din 19 mai 2023, este incert care a fost motivul de a fi emis ordinul de sancționare disciplinară în privința lui ***** doar la 12.06.2023, dar nu imediat după constatarea presupusei abateri disciplinare la 19.05.2023.

De altfel, dacă ordinul directorului general interimar al SA „Energocom” nr. ***** „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului *****” ar fi fost emis la 12.06.2023, este inexplicabil de ce ordinul în cauză nu i-a fost adus la cunoștință la data emiterii, subsemnatul ***** continuând să presteze munca şi după data de 12.06.2023. Mai mult decât atât, angajatorul i-a acordat la cererea din 16.06.2023 şi concediul de odihnă anual, pentru perioada 03.07.2023-19.07.2023, în total 19 zile, conform Programului concediilor pentru anul 2023, aprobat în modul stabilit.

De asemenea, în condițiile în care de la 12.06.2023 era deja concediat prin ordinul directorului general interimar al SA „Energocom” nr. *****, angajatorul i-a aprobat la cererea din 16.06.2023 şi acordarea ajutorului material pentru anul 2023.

Dar, vineri, la 30.06.2023, ora 17:54 în pofida cererii subsemnatului ***** pentru acordarea concediul de odihnă anual programat anterior şi acordat la cererea din

16.06.2023 a fost contactat telefonic dl Pentru Marincea (şef Direge Suport Administrativ), comunicându-i despre necesitatea de a se prezenta luni 03.07.2023 la serviciu.

Iar, la 03.07.2023 i-a fost comunicat contra semnătură ordinul directorului general interimar al SA „Energocom" nr. ***** din 12.06.2023 despre concediere.

Totodată comunică că, în circumstanțele în care prin ordinul nr. ***** din 12.06.2023 contestat se invocă pretinsa „încălcare gravă, chiar şi o singură dată, a obligaților de muncă manifestată prin nerespectarea clauzei de confidențialitate" se impun următoarele precizări principiale. Conform pct. 18 al contractului individual de muncă nr. 27 din 25.10.2021, se stipulează cu titlu de „clauze specifice (dacă părţile au convenit) - de a respecta condițiile confidențialității în conformitate cu art. 53 CM al RM.

Menționează faptul că, contractul individual de muncă nr. 27 din 25.10.2021 al subsemnatului ***** nu a fost modificat/completat vreodată cu clauze, convenite de părți (în sensul prevederilor pct. 18 al contractului), prin care să fie reglementate datele cu caracter confidențial şi regimul acestora.

Pct. 85 al Codului de Etică al SA „Energocom", aprobat de directorul general interimar al Societății la 24.01.2023, prevede că angajații SA „Energocom" se vor asigura de faptul că orice informații/documente confidențiale aflate în posesia lor, vor fi protejate în mod corespunzător.

În speță, deşi subsemnatul ***** nu a admis sub nici o formă divulgarea informațiilor şi actelor obținute în timpul realizării activității sale profesionale şi cele primite în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu, totuși nu i-a fost adus la cunoștință vreun regulament intern al SA „Energocom" cu privire la regimul datelor şi actelor confidențiale.

De altfel, lipsa unui asemenea regulament, care să fi fost aprobat de angajatorul SA „Energocom", a fost stabilită şi în cadrul anchetei de serviciu sus-descrise.

Constatările comisiei de anchetă de serviciu (în modul în care acestea pot fi deduse din preambulul ordinului directorului general interimar al SA „Energocom" nr. ***** „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului *****") nu relevă de o manieră clară şi certă care au fost abaterile disciplinare admise de *****, or, cu referire la înscrisurile publicate pe portalul http://pulsmedia.md, acestea în mod evident nu sɪnt documente cu regim confidențial/secret, iar acces la acestea cu siguranță a avut un număr nedefinit de persoane, atât din cadrul întreprinderii, cât şi din alte instituții şi autorități publice. Or, nu este justificată şi plauzibilă alegația precum că culpabil de publicarea acelor înscrisuri ar fi anume *****, din simplul motiv că potrivit Registrului de evidentă a corespondenței de intrare pentru perioada 18.05.2022- 27.05.2022, scrisoarea cu nr. *****din ***** a Societății Naționale de Transport Gaze Naturale „Transgaz" SA a fost înregistrată la SA „Energocom" şi a fost transmisă sub semnătură la patru angajați ai Secției furnizare gaze naturale a întreprinderii.

Mai mult decât atât, consideră că aplicarea în privința sa a sancțiunii disciplinare a concedierii, în lipsa unei anchete de serviciu obiective, mult aspectuale şi eficiente, realizată cu încălcarea cadrului normativ în vigoare, fără a se demonstra cu probe concludente presupusele abateri disciplinare, precum şi cu ignorarea drepturilor sale în

calitate de salariat de a lua cunoștință în termen cu rezultatele anchetei de serviciu care l-a vizat, este susceptibilă să marcheze nefast şi de o manieră tendențioasă reputația şi probitatea sa profesională.

Caracterul superficial şi lipsit de substrat factologic al constatărilor reținute în preambulul ordinului directorului general interimar al SA „Energocom" nr. ***** „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului *****" este absolut insuficient şi neconcludent pentru aplicarea sancțiunii concedierii, or, aparent administrația Societății pârâte a urmărit, prin intermediul unei anchete de serviciu rudimentare şi netransparente, să îl înlăture din cadrul colectivului de muncă al întreprinderii, în pofida mențiunilor pozitive şi rezultatelor înalte ale activității sale de serviciu, pentru poziția sa principială şi intransigentă la derogările de la cadrul normativ.

În altă ordine de idei, menționează că, prin aplicarea fără temei de fapt şi de drept a celei mai grave sancțiuni disciplinare sub formă de concediere în privința sa, angajatorul a admis un caz grav de discriminare şi persecuție ilicită, privându-l de posibilitatea de a munci şi de a primi remunerația salarială stabilită prin contractul individual de muncă.

Din acest motiv, invocă cauzarea şi a prejudiciului moral cauzat prin acțiunile ilegale şi abuzive ale administrației angajatorului-pârât SA „Energocom" în legătură cu concedierea ilegală, în cuantum evaluat de 1000000 lei, or, acțiunile şi deciziile contestate ale angajatorului i-au provocat suferințe morale intense legate de incertitudinea şi vulnerabilitatea la deciziile unilaterale şi voluntariste emise în privința sa.

Suplimentar comunică reclamantul ***** că, la data de 17.07.2023 a depus la sediul SA „Energocom" o cerere prealabilă (înregistrată cu nr. 1942) prin care a solicitat anularea ordinului de concediere contestat, restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea salariului şi repararea prejudiciului. Prin scrisoarea SA „Energocom" nr. 10/03-2657 din 31.07.2023 i s-a comunicat despre calificarea cererii sale prealabile ca fiind neîntemeiată, sugerându-i-se sesizarea instanței de judecată.

Solicită reclamantul *****, anularea ca fiind ilegal a ordinului emis de directorul general interimar al pârâtului SA „Energocom" nr. ***** din 12.06.2023 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului *****", restabilirea subsemnatului ***** în funcția deținută în cadrul întreprinderii pârâte SA „Energocom" de şef Secție Platforme de Tranzacționare şi Schimb, 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 1000000 lei, recuperarea din contul pârâtului SA „Energocom" a cheltuielilor de judecată.

Pe parcursul examinării cauzei din partea pârâtului SA „Energocom", a parvenit referință pe marginea prezentei acțiuni.

În motivarea referinței pârâtul 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 șef al serviciului de furnizare a gazelor naturale.

La data de 05 octombrie 2022, între angajatorul SA „Energocom” și salariatul ***** a fost încheiat Acordul adițional nr. 1 la contractul individual de muncă nr. 27 din 25 octombrie 2021, potrivit căruia pct. 1 al contractului individual de muncă va avea următoarea redacție „p.1 salariatul este angajat în funcția de șef secție platforme și tranzacționare de schimb”, iar în pct. 2 al acordului s-a modificat pct. 12 al contractului ce ține de condițiile de salarizare și premierea salariatului.

Ulterior, la data de 06 martie 2023, între angajatorul SA „Energocom” și salariatul ***** a fost încheiat Acordul adițional la contractul individual de muncă nr. 27 din 25 octombrie 2021, potrivit căruia pct. 12 al contractul individual de muncă s-a modificat având următoarea redacție, „p.12 în unitatea angajatorului se stabilește salariu lunar de funcție în mărime de 24030, lei conform statelor de personal”.

La fel, concretizează că pct. 2 al Acordului Adițional sus menționat stabilește cert că „Celelalte clauze stabilite în contractul individual de muncă, care nu au fost modificate prin prezentul Acord rămân în vigoare, respectându-se obligatoriu de ambele părți”.

La data de 11 aprilie 2023, Consilierul Directorului General interimar,*****, a depus pe numele Directorului General interimar al SA „Energocom”, raportul nr. 8 din 11 aprilie 2023 cu privire la faptul că, pe portalul https://pulsmedia.md, la 01 aprilie 2023 orele 14:29 a fost publicat un articol cu denumirea ”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 acestui articol, se constată publicarea unor poze de pe documente, care aparent ar fi din circuitul intern al SA „Energocom”. Mai mult, se observă că aceste poze de pe documente sunt utilizate în scopul denigrării imaginii inclusiv a SA „Energocom”.

Drept urmare, în scopul elucidării tuturor circumstanțelor de fapt și de drept, identificării angajaților care fără consimțământul angajatorului au facilitat divulgarea sau utilizarea informațiilor de către mass-media, în temeiul prevederilor art. 10, 208, alin. (2) din Codul muncii, pct. 160 din Codul de etică și art. 37 pct. 6 din Statutul SA „Energocom”, prin ordinul Directorului General interimar nr. 42 din 19 aprilie 2023, s-a dispus crearea comisiei pentru efectuarea anchetei de serviciu.

La fel, Directorul General interimar al SA „Energocom” a menționat că la emiterea Ordinului nr. 42 din 19 aprilie 2023 și stabilirea membrilor Comisiei colective pentru efectuarea anchetei de serviciu a fost luat în considerare faptul, de a nu include ca membri ai Comisiei, persoane care au dispus de asemenea documente și/sau față de care planează suspiciuni de implicare.

Astfel, în urma desfășurării anchetei de serviciu, care a fost una amplă și complexă, la 19 mai 2023, a fost emisă Încheierea privind finalizarea anchetei de serviciu, potrivit căreia, în concluzie Comisia și-a expus următoarele considerente: documentele publicate în articolul de pe portalul https://pulsmedia.md, sunt din cadrul Societății și au scopul dezinformării și denigrării imaginii SA „Energocom”. *****, Şef Secție Platforme de Tranzacționare și Schimb nu a respectat și nu a asigurat respectarea confidențialității informațiilor și documentelor de care a luat cunoștință în realizarea activității profesionale, contrar prevederilor pct. 9, lit. a), b) și pct. 18 din Contractul

individual de muncă nr. 27 din 25 octombrie 2021, art. 9 alin. 2) lit. a), b), c), d), d[1]) și i) art. 53 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28 martie 2003, pct. 12 a), b), c), d), e), f), g); pct. 30, pct. 48, pct. 77, pct. 78, pct. 80, pct. 81 pct. 85 din Codul de etică al SA „Energocom", aprobat la 24 ianuarie 2023, acţiune care poate fi încadrată în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. p), art. 206 alin. (1) lit. d) și art. 211[1] din Codul muncii al Republicii Moldova.

În susținerea celor indicate mai sus, pe parcursul anchetei de serviciu, Comisia a constatat faptul că poza întitulată „Doc 1" reprezintă o imagine a profilului lui ***** de pe platforma Linkedin, delegat în cadrul SA „Energocom" în calitate de consultant/expert în baza demersului Agenției Proprietății Publice nr. 14-053297 din 23.05.2022.

Prin urmare, s-a stabilit că profilul lui ***** de pe platforma Linkedin în perioada postării de către ***** pe contul personal de Linkedin a informației pe care a copiat-o de pe contul de facebook al SA „Energocom", în scopul creșterii amplorii receptoarelor de informații despre începerea procedurii publice de recrutare a persoanelor pentru a deveni membri ai echipei SA „Energocom" a fost vizualizat de către Sergiu Lica și *****.

Se menționează faptul că mecanismul de funcționare a platformei Linkedin permite utilizatorului unui profil (cont) de a vedea cine a vizualizat mesajele sau profilul respectiv, astfel încât nu este posibil de a vizualiza în mod ascuns acel utilizator.

Din explicațiile dlui Sergiu Lica, Comisia a stabilit că poza de pe profilul lui ***** din platforma Linkedin, a fost efectuată de *****.

Astfel în vederea clarificării faptului dacă ***** a vizualizat profilul lui ***** de pe platforma Linkedin, precum și a faptului dacă ultimul a făcut poze de pe profilul lui *****, la data de 18 mai 2023 ora 11:00 min., la sediul SA „Energocom" în biroul nr. 222, a fost invitat Șeful Secției Platforme de Tranzacționare și Schimb - *****, care a refuzat să răspundă în timpul ședinței la întrebări din cauză că are nevoie de timp să formuleze răspunsurile.

La caz, Comisia a considerat că, reclamantul ***** a manifestat un comportament nepoliticos și de intimidare în raport cu membrii Comisiei din moment ce a intrat în ședință și a încercat să înregistreze video ședința, mai mult acesta a refuzat să răspundă verbal la întrebările de clarificare adresate de membrii Comisiei pe motive neîntemeiate, precum că necesită timp pentru a formula răspunsuri.

În acest sens, Comisia a decis de comun cu dl ***** ca întrebările pe marginea anchetei de serviciu să îi fie transmise ultimului pe poșta electronică de serviciu. Iar referitor la concluziile pe marginea răspunsurilor dlui *****, Comisia va reveni către Comisia de Conformitate cu o Notă suplimentară.

De asemenea, comisia a stabilit faptul că pozele întitulate „Doc 2, Doc 3 și Doc 4", din articolul publicat pe portalul https://pulsmedia.md, reprezintă Scrisoarea nr. *****din ***** a Societății Naționale de Transport Gaze Naturale „Transgaz" SA, care a fost înregistrată în SA „Energocom" sub nr. de intrare *****la data de *****, fapt confirmat prin ștampila Societății aplicată pe scrisoare și înregistrarea în Registrul de evidență a corespondenței de intrare pentru perioada 18.05.2022 – 27.06.2022.

S-a constatat faptul că Scrisoarea nr. *****din ***** a Societății Naționale de Transport Gaze Naturale „Transgaz” SA a fost transmisă sub semnătură angajaților SA „Energocom” și anume dlui ***** – atunci Vicedirector General responsabil de domeniul furnizare gaze naturale; *****, Sergiu Lica și Pavel Delimanschi – angajați ai Secției furnizare gaze naturale. Acest fapt este probat prin semnătura angajaților nominalizați la pag. 26 din Registrul de evidență a corespondenței de intrare pentru perioada 18.05.2022 – 27.06.2022.

Menționează că, cert este faptul că reclamantul ***** a avut acces la actele care au fost publicate în articolul de pe portalul https://pulsmedia.md, a vizualizat profilul lui ***** de pe platforma Linkedin și a efectuat poze de pe acest profil.

Comisia de Conformitate la luarea deciziei finale pe marginea Încheierii de finalizare a anchetei de serviciu din 19 mai 2023 și a Notei cu privire la întrebările și răspunsurile dlui ***** pe marginea anchetei de serviciu ce viza divulgarea sau utilizarea informațiilor de către mass-media în articolul publicat pe https://pulsmedia.md, adăugător a constatat că la data de 22.05.2023 Șeful Secției Platforme de Tranzacționare și Schimb - *****, a transmis răspunsurile sale pe marginea întrebărilor adresate de Comisia de anchetă, care au fost analizate și din care se desprind următoarele circumstanțe: ***** a comunicat că, activează în SA „Energocom” din data de 25.10.2021. În prezent deține funcția de Șef al Secției Platforme de Tranzacționare și Schimb. Anterior a deținut funcția de Șef Serviciu furnizare gaze naturale.

Cu referire la procesele în care a fost implicat sau la care a participat în cadrul SA „Energocom”, ***** a comunicat că, s-a preocupat de organizarea activității generale a secției/serviciului pentru îndeplinirea obiectivelor și responsabilităților.

La întrebarea, ce poate să comunice despre articolul publicat pe https://pulsmedia.md, ***** a susținut că, este neplăcut.

Cu referire la circumstanțele în care a aflat despre articolul publicat pe https://pulsmedia.md, ***** a comunicat că, a fost informat despre articol, de mai multe persoane.

Cu referire la faptul dacă în perioada de după publicarea articolului pe https://pulsmedia.md, a informației despre SA „Energocom”, în cadrul companiei au fost întreprinse acțiuni de responsabilizare a angajaților cu privire la asigurarea confidențialității informațiilor de serviciu, și ce acțiuni au fost întreprinse?, ***** a comunicat că, nu cunoaște.

Cu referire la faptul dacă în perioada de până la publicarea articolului pe https://pulsmedia.md, a informației despre S. SA „Energocom”, în cadrul companiei au fost întreprinse acțiuni de responsabilizare a angajaților cu privire la asigurarea confidențialității informațiilor de serviciu, și ce acțiuni au fost întreprinse?, ***** a comunicat că, anterior au fost intenții de elaborat un Regulament cu privire la protejarea datelor interne ale companiei, și atât.

Referitor la faptul dacă a avut vreun rol în procesele la care se face trimitere în articolul de pe https://pulsmedia.md,? ***** a comunicat că, nu vrea să comenteze unele afirmații sau falsuri de pe internet.

Cu referire la faptul dacă pozele documentelor din articol sunt a celor din circuitul intern din cadrul societății?, ***** a comunicat că, nu are de unde să știe.

La întrebarea cine deține sau a avut acces la documentele publicate în articolul de pe https://pulsmedia.md,? ***** a comunicat că, posibil unii angajați ai întreprinderii.

La întrebarea dacă, a avut acces personal la documentele publicate în articolul de pe https://pulsmedia.md,? ***** a comunicat că, nu își amintește.

Cu referire la faptul dacă a făcut copii sau dacă le-a distribuit și altor persoane?, ***** a comunicat că, nu face copii la nimeni.

Cu privire la faptul dacă a contribuit direct sau indirect la realizarea acestui articol?, ***** a comunicat că, nu.

Referitor la faptul dacă a distribuit informații din circuitul intern al SA „Energocom" către terțe părți? Dacă da, cui și în ce circumstanțe?, ***** a comunicat că, nu, niciodată.

Cu referire la faptul dacă a vizualizat profilul lui ***** de pe platforma Linkedin, în special în perioada postării conform „Doc. 1" din articolul publicat pe https://pulsmedia.md, ? ***** a menționat că, nu are cont pe platforma Linkedin, și nu a vizualizat profilul lui *****.

La întrebarea dacă a vizualizat profilul lui *****, a făcut careva poze sau capturi de ecran a postării la acel moment?, ***** a menționat că, nu.

Cu referire la faptul, în care circumstanțe a vizualizat profilul lui ***** (de unde, cu cine etc.)? Descrieți consecutivitatea acțiunilor, inclusiv a altor persoane(dacă au fost) în acel moment?, ***** a comunicat că, nu cunoaște.

La întrebarea dacă cunoaște cine ar fi putut contribui la distribuirea informațiilor confidențiale din conținutul articolului?, ***** a comunicat că, nu are de unde să știe.

Cu referire la ce alte informații ar putea comunica în contextul anchetei de serviciu inițiate intru atingerea obiectivelor trasate?, ***** susține că, nu cunoaște care sunt obiectivele celor ce au inițiat ancheta.

Comisia de anchetă a reținut faptul că prin Încheierea de finalizare a anchetei de serviciu din 19 mai 2023, s-a stabilit cert că ***** a avut acces la personal la documentele publicate în articolul de pe https://plusmedia.md, iar răspunsurile sale pe marginea întrebărilor adresate de Comisia de anchetă , ***** a comunicat că nu își amintește dacă a avut acces, nu cunoaște ce angajați au avut acces la respectivele documente, și nici nu are de unde să știe dacă respectivele documente sunt din circuitul intern al societății.

Analizând răspunsurile lui ***** raportate la constatările Comisiei de anchetă expuse în Încheierea de finalizare a anchetei de serviciu din 19 mai 2023, Comisia de Conformitate a concluzionat că acestea sunt evazive și denotă rea-intenția a lui ***** cu referire dorința acestuia de a contribui la elucidarea circumstanțelor de fapt și de drept, identificării angajaților care fără consimțământul angajatorului au facilitat divulgarea sau utilizarea informațiilor de către portalul https://pulsmedia.md.

Pe de altă parte, în calitate de Șef al Secției Platforme de Tranzacționare și Schimb, *****, avea obligația să îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă și să respecte clauzele de confidențialitate asumate prin Codul de etică aprobat la 24.01.2023,

Contractul individual de muncă nr. 27 din 25 octombrie 2021 și Fișa postului din 29.12.2021 cu referire la activitățile și actele care i s-au făcut cunoscute în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

Comisia a considerat că ***** a neglijat respectarea clauzelor de confidențialitate, or, informația și actele care au fost în gestiunea sa, precum și poza de pe profilul lui ***** de pe platforma Linkedin, au ajuns să fie publicate în articolul de pe portalul https://pulsmedia.md.

Subsecvent, menționează că la data de 11 mai 2023 Secretarul Comisiei – Petru Marincea a raportat că, ***** l-a atenționat că va face tot posibilul să dovedească că activitatea unor angajați ai SA „Energocom" pe domeniul achiziției de gaze naturale este contrară prevederilor legale, fapt care permite Comisiei a aprecia intențiile lui ***** în raport cu unii colegi din cadrul SA „Energocom".

Comisia a considerat că nerespectarea și neasigurarea respectării clauzei de confidențialitate de către reclamantul *****, se încadrează în intenția de a demonstra că activitatea unor angajați ai SA „Energocom" pe domeniul achiziției de gaze naturale este contrară prevederilor legale, astfel împiedicând bunul mers al activității Societății.

Reieșind din cele menționate, Comisia a prezentat Încheierea Directorului General/Comisiei de Conformitate, în vederea dispunerii conform prevederilor legislației în vigoare.

Drept urmare, la 12 iunie 2023, organul executive, în persoana Directorului General interimar, Victor Bînzari, a emis ordinul nr. *****, dispunând pentru încălcarea disciplinei de muncă, prin faptul că nu a respectat și nu a asigurat respectarea confidențialității informațiilor și documentelor de care a luat cunoștință în realizarea activității profesionale, fapt care a prejudiciat reputația SA „Energocom", precum și pentru nerespectarea prevederilor pct. 9, lit. a), b) și pct. 18 din Contractul individual de muncă nr. 27 din 25 octombrie 2021, art. 9 alin. 2) lit. a), b), c), d), d^{1}) și i) art. 53 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28 martie 2003, pct. 12 a), b), c), d), e), f), g); pct. 30, pct. 48, pct. 77, pct. 78, pct. 80, pct. 81 pct. 85 din Codul de etică al SA. „Energocom", aprobat la 24 ianuarie 2023, în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. p), art. 206 alin. (1) lit. d) și art. 211^{1} din Codul muncii al Republicii Moldova, a-i aplica lui ***** – Șef Secție Platforme de Tranzacționare și Schimb, sancțiunea disciplinară sub formă de „concediere".

În caz de aflare a salariatului *****, în concediul medical, data concedierii se consideră prima zi de revenire la muncă a salariatului respectiv din concediul medical. Secția Finanțe și Contabilitate va asigura achitarea plăților salariale și a indemnizației pentru zile de concediu anual nefolosit.

Astfel, ținând cont de faptul că reclamantul ***** din data de 12 iunie 2023, până la 27 iunie 2023, s-a aflat în concediul medical, ultimul fiind prezent la serviciu abia la data de 03 iulie 2023, ordinul de concediere i-a fost adus la cunoștință o dată cu revenirea lui de facto la serviciu, contra semnătură.

Așadar, angajatorul este ferm convins că salariatul ***** prin acțiunile sale a încălcat obligațiile sale prevăzute de contractul individual de muncă, Codul de etică cu care ultimul a făcut cunoștință, fapt pentru care a fost sancționat prin concediere.

Mai comunică că, potrivit pct. 9 din contractul individual de muncă nr. 27 din 25 octombrie 2021, încheiat între ***** și SA „Energocom”, „salariatul este obligat să îndeplinească obligațiile prevăzute la alin. 2 al art. 9 din Codul Muncii și să îndeplinească alte obligații ce nu se prevăd”.

Iar, pct. 18 al contractului sus menționat indică clar că, ”clauze specifice (dacă părțile au convenit), de a respecta condițiile de confidențialitate în conformitate cu art. 53 din Codul Muncii”.

Conform pct. 12 din Codul de etică, personalul cu funcții de conducere din cadrul SA „Energocom”, trebuie să fie model de comportament etic și să promoveze respectarea valorilor și a prevederilor prezentului Cod.

Prin prisma funcției pe care o deținea reclamantul, ultimul face parte din personalul cu funcții de conducere din cadrul SA „Energocom”, care trebuie să fie model de comportament etic și să promoveze respectarea valorilor și a prevederilor prezentului Cod.

În acest sens, menționează că s-a constat drept contrare intereselor SA „Energocom” și a obligațiilor de serviciu ale lui *****, declarațiile acestuia cu referire la faptul că va face tot posibilul să dovedească că activitatea unor angajați ai SA „Energocom” pe domeniul achiziției de gaze naturale este contrară prevederilor legale.

La fel, ***** nu a respectat prevederile pct. 13 din Codul de etică care prevede că, personalul cu funcții de conducere are următoarele obligații: a) să respecte valorile și politicile S.A „Energocom” și să coordoneze activitatea societății în conformitatea acestea; b) să reprezinte un model de comportament etic și să promoveze un climat organizațional în care valorile, politicile și standardele de etică ale societății să fie cunoscute și respectate; c) să administreze societatea în conformitate cu principiile și reglementările interne precum și cu legislația în vigoare, în scopul creșterii în mod constant a eficienței și a valorilor societății; d) să creeze o bună reputație pentru dezvoltarea perspectivelor societății pe termen lung și menținerea stabilității financiare; e) să gestioneze și să influențeze calitatea condițiilor de muncă și a mediului de lucru prin folosirea adecvată a bunurilor societății, protecția mediului, siguranța și sănătatea angajaților; f) să se preocupe de creșterea pregătirii profesionale a angajaților, să promoveze cooperarea eficientă și constructivă a angajaților; g) să ofere sprijin și sfaturi tuturor angajaților din subordine în evaluarea situațiilor etice relevante din punctul de vedere al prezentului Cod.

Totodată, prin acțiunile sale ***** nu a respectat principiile prevăzute de pct. 30 din Codul de etică, precum: principiul transparenței care este complementar principiului protecției datelor. Respectarea ambelor principii, permite angajaților SA „Energocom”, să acționeze într-un mod deschis și onest, să împărtășească informații relevante în limitele legii (protejând informațiile confidențiale și sensibile).

Loialitatea reprezintă atașamentul angajaților față de societate, de valorile și obiectivele acesteia, respectând atribuțiile, responsabilitățile, liniile de raportare/ierarhia, asigurând confidențialitatea tuturor informațiilor obținute.

Potrivit pct. 77 din Codul de etică, informațiile confidențiale includ, fără limitare: date referitoare la clienți, parteneri de afaceri și angajați, informații financiare, prețuri, strategia societății, planuri de afaceri etc.

În conformitate cu pct. 78 din Codul de etică, personalului SA „Energocom", pe toată durata contractului de muncă și după încetarea acestuia, nu i se permite să furnizeze date sau informații de care au luat cunoștință în timpul realizării activităților profesionale, altor terțe părți (parteneri de afaceri, mass-media, profesioniști din piață sau intern, altor persoane care nu au nevoie de aceste informații pentru activitatea lor profesională etc.).

Punctul 80 din Codul de etică, prevede clar faptul că, divulgarea informațiilor în afara SA „Energocom" va fi permisă doar atunci când este impusă de lege sau este autorizată de angajator.

De asemenea, pct. 81 din Codul de etică, statuează că, este interzis angajaților SA „Energocom" să utilizeze și/sau să divulge informațiile obținute în timpul realizării activităților lor profesionale, dacă aceste informații pot fi utilizate într-un mod care: Nu respectă legile relevante; Poate afecta îndeplinirea obiectivelor, cadrul etic sau reputația societății; Poate restrânge libera concurență în procedurile de achiziții publice.

Punctul 85 din Codul de etică, statuează că, - angajații SA „Energocom" se vor asigura, de faptul că orice informații/documente confidențiale aflate în posesia lor, vor fi protejate în mod corespunzător.

Analizând în ansamblu, circumstanțele de fapt și de drept elucidate supra, stabilește că ***** nu a respectat și nu a asigurat respectarea confidențialității informațiilor și documentelor de care a luat cunoștință în realizarea activității profesionale, fapt ce a expus pericolului reputația SA „Energocom" atât la nivel național cât și internațional.

Or, articolul de pe portalul https://pulsmedia.md, a fost accesat și de partenerii SA „Energocom" de peste hotarele Republicii Moldova, fapt confirmat prin scrisoarea Directorului ERU Europe GmbH – Yaroslav Mudryy.

Clauza de confidențialitate este unul dintre instrumentele legale pe care angajatorul le are la dispoziție pentru a-și proteja afacerea împotriva dezvăluirii secretelor comerciale (know-how, liste de prețuri, clienți etc.) de către salariații care au sau pot avea acces la acestea pe parcursul derulării contractului lor de muncă. Încălcarea acestei obligații se va fundamenta de către angajator, nu prin încălcarea clauzei de confidențialitate, ci prin nerespectarea fie a obligației păstrării secretului de serviciu, fie prin încălcarea obligației de fidelitate.

Ține să menționeze pârâtul că, potrivit clauzei de confidențialitate stabilite în Fișa de post semnată de reclamantul *****, la data de 29 decembrie 2021, este reglementat faptul că angajatul SA „Energocom" se angajează să nu discute cu persoane din afara organizației sau cu persoane din cadrul organizației care nu sunt implicate în executarea sarcinilor de serviciu informațiile confidențiale referitoare la situația SA „Energocom" în a căror posesie intră.

Sunt confidențiale următoarele informații: situația financiară a organizației, dezbaterile din cadrul ședințelor SA „Energocom", structura și conținutul bazei de date, rezultatele activității companiei – contracte, etc.

Prin prisma normelor enunțate mai sus, divulgarea informației și a documentelor la care a avut acces ***** și care au fost publicate în articolul de pe portalul https://pulsmedia.md, constituie o încălcare a disciplinei de muncă prin neasigurarea respectării clauzelor de confidențialitate.

La fel indică că, urmează a fi apreciate critic argumentele reclamantului din cererea de chemare în judecată și anume faptul că ultimul nu a tergiversat desfășurarea anchetei de serviciu, ori în primul rând când a fost invitat la ședința Comisiei de anchetă ultimul a avut un comportament intimidator față de membrii, scoțând telefonul și începând a filma cu comentarii greu de catalogat ca fiind colegiale, deși reclamantul a fost chemat de a se expune și a da careva explicații vis-a-vi de situația creată în cadru întreprinderii.

În alt doilea rând, nu a fost clară necesitatea ultimului de a solicita ca întrebările să îi fie prezentate în scris, ori din răspunsurile oferite de reclamant nu s-a observat ca acestea să fie de o complexitate ieșită din comun, ori că avut necesitatea de a fi analizate, reclamantul punând la dispoziția angajatorului niște răspunsuri care duc mai mult înspre intimidare și luare în derâdere a Comisiei, (nu, nu știu, nu cunosc, da, posibil), decât dorința de a colabora și de a dori să se afle cu adevărat cine se face vinovat de răspândirea informație care a denigrat imaginea SA „Energocom”. Mai ales că companiei i-a fost delegată obligația de serviciu public în vederea asigurării securității aprovizionării cu gaza naturale a Republicii Moldova, astfel fiind un pilon important în asigurarea securității energetice a țării și fiind permanent în vizorul mass-media.

Totodată menționează că, Comisia de conformitate din cardul SA „Energocom” și-a expus ferm convingerea că reclamantul a solicitat prezentarea întrebărilor în scris pentru a putea fi coordonate cu ***** care la fel a fost vizat în ancheta de serviciu și pentru a nu fi o neconcordanță între răspunsurile ultimilor.

Cu referire la argumentul reclamantului precum că nu i-a fost pusă la dispoziție rezultatul anchetei de serviciu, menționează că în adresa angajatorului nu a parvenit nici o cerere din partea lui ***** în acest sens, deși în perioadă cât a fost în concediu medical ultimul nu a ezitat să solicite acordarea concediului suplimentar în temeiul art. 121 alin. (4) din Codul muncii, după care acordarea concediului anual, prezentându-se la serviciu și depunând cereri, fără al interesa soarta anchetei de serviciu.

Ce ține de alegațiile reclamantului precum că ancheta de serviciu a fost efectuată cu depășirea termenului, făcând referire și prezentând ca suport probatoriu raportul din 22 mai 2023 emis de fostul ofițer de conformitate, *****, ține să atragă atenția instanței de judecată că ***** este vizat direct în ancheta de serviciu, pe numele lui fiind emis un ordin de concediere care i-a fost adus la cunoștință, prin urmare acest raport nu este altceva decât încercarea de a sabota aflarea adevărului în cadrul anchetei de serviciu desfășurate în cadrul SA „Energocom” și a împiedica punerea în executare a ordinelor de concediere.

Mai menționează că, prin ordinal nr. 42 din 19 aprilie 2023 Directorul General interimar a dispus stabilirea membrilor Comisiei colective pentru efectuarea anchetei de serviciu, în legătură cu faptul că portalul https://pulsmedia.md, la 01 aprilie 2023 orele 14:29 a fost publicat un articol cu denumirea ”Doc // Delapidări de milioane a bugetului

R. Moldova prin „criza energetică”. Persoane din Rusia ar trage sforile prin intermediul ex-ministrului Andrei Spînu”.

Inițial, la pornirea anchetei de serviciu nu a fost cunoscut cine se face vinovat de scurgerea informații din cadru companiei, dar totuși s-a considerat necesar ne includerea ca membri persoanele care au avut acces la informația respectivă, acest fapt a putut fi ușor de verificat prin ridicarea registrelor de uz intern prin care se înmâna corespondența contra semnătură. Prin urmare, doar la finalizarea anchetei de serviciu din 19 mai 2023 a putut fi posibil de constatat cu certitudine că informația apărută în public este din interiorul companiei și identificarea persoanelor responsabile de acest fapt.

În speță, data la care s-a constatat abaterea disciplinară comisă de reclamantul *****, este 19 mai 2023, respectiv termenul prevăzut de art. 209 alin. (1) Codul muncii începe să curgă de la data finalizării anchetei de serviciu și constatării abaterii disciplinare.

În consecință, ordinul de concediere nr. ***** din 12 iunie 2023, a fost emis în termen de o lună de la data constatării faptei și persoanelor responsabile așa cum prevede norma legală sus menționată, acesta fiind adus la cunoștință persoanei vizate la data revenirii din concediul medical care a durat de la 12 iunie 2023 până la 27 iunie 2023.

Din cererea de chemare în judecată, observă că reclamantul are un mod tendențios de a denatura situația de fapt, și aici se referă la argumentul ultimului că angajatorul i-a acordat concediu anual deși era emis un ordin de concediere pe numele său și acordarea ajutorului material.

Aduce la cunoștință că lista privind programarea concediilor anuale pentru anul 2023, a fost întocmită încă la finele anului 2022, iar când reclamantul s-a adresat cu cerere privind acordarea concediului suplimentar în temeiul art. 121 alin. (4) din Codul muncii, după care acordarea concediului anual, acestea i-au fost refuzate de către angajator anume prin prisma faptului că pe numele ultimului era emis un ordin de concediere.

Așadar, din ansamblu, circumstanțele de fapt și de drept elucidate supra, SA „Energocom” a stabilit cu certitudine că ***** nu a respectat și nu a asigurat respectarea confidențialității informațiilor și documentelor de care a luat cunoștință în realizarea activității profesionale, fapt care pune în pericol reputația SA „Energocom”, fapt pentru care a emis ordinul nr. 107 C din 12 iunie 2023, prin care s-a dispus concedierea lui ***** în baza art. 86 alin. (1), lit. p) din Codul muncii.

Cu referire la pretenția reclamantului cu privire la încasarea prejudiciului moral în mărime de 1 000 000 lei, comunicăm că reclamantul nu a invocat nici un argument care ar putea elucida caracterul prejudicios a pretenției respective, în situația în care ***** solicită un prejudiciu moral în sumă de 1000000 lei.

Astfel, constată că reclamantul cu referire la pretenția de încasare a prejudiciului moral se rezumă doar la niște sume de ordin material iluzorii fără a prezenta un suport probatoriu în acest sens. Or, probațiunea constă în activitățile procesuale și procedurale prin care părțile și alte persoane implicate în proces, stabilesc prin mijloace prevăzute de lege, elementele de fapt necesare pentru constatarea faptelor și împrejurărilor ce formează obiectul probațiunii. De altfel, prin sarcina probațiunii se înțelege obligația procesuală ce

revine participanților de a dovedi împrejurările care formează obiectul probațiunii. Cel care formulează o pretenție trebuie să o probeze atât în fapt cât și în drept.

Cu referire la cheltuielile de judecată suportate de reclamant în vederea examinării prezentului litigiu, menționează că, această pretenție urmează a fi respinsă din considerentele că nu sunt clare care sunt cheltuielile de judecată suportate de reclamant, ori la materialele cererii puse la dispoziția părții pârâte nu au fost anexate careva ordine de plată prin care să se confirme că reclamantul a suportat cheltuieli în vederea examinării prezentului litigiu.

Pentru a solicita compensarea cheltuielilor de judecată, reclamantul urma să concretizeze care au fost acelea pentru a fi clare atât pentru instanța de judecată, cât și pentru partea pârâtă. Ca și orice altă pretenție, reclamantul urma să o motiveze atât în fapt cât și în drept, dar cel mai important să o probeze, fapt care a fost omis de partea reclamantă.

Reieșind din cele menționate mai sus, solicită pârâtul SA „Energocom", respingerea cererii de chemare în judecată depusă de ***** împotriva SA „Energocom" cu privire la anularea ordinului nr. ***** din 12 iunie 2023 prin care a fost dispusă concedierea ultimului în baza art. 86 alin. (1), lit. p) din Codul Muncii, obligarea pârâtului de a achita salariu pentru perioada absență forțată de la serviciu și încasarea prejudiciului moral sub formă de 1000000 lei și compensarea cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.

Reclamantul ***** și reprezentatul acestuia avocatul Bîrcă Valeriu, în ședința de judecată au solicitat admiterea cererii de chemare în judecată pe motivele de fapt și de drept invocate.

Reprezentatul pârâtului SA „Energocom" – Delendrea Maria, a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată pe motivele indicate în referința anexată la materialele dosarului.

Audiind participanții la proces prezenți în ședința de judecată, studiind materialele cauzei în coraport cu legislația în vigoare ce guvernează raportul juridic litigios, instanța de judecată ajunge la concluzia despre necesitatea admiterii în parte a cererii de chemare în judecată depuse de către ***** împotriva SA "Energocom" cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absenţa forţată de la lucru, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 118 alin. (1) şi (3) CPC, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a pricinii 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 conformitate cu art. 130 alin. (1) CPC instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În conformitate cu art. 131 alin. (1) şi (2) CPC, explicaţiile date de părţi şi intervenienţi asupra circumstanţelor care le sânt cunoscute şi care au importanţă în proces urmează a fi verificate şi evaluate deopotrivă cu celelalte probe. Instanţa poate considera suficiente pentru proces circumstanţele determinate în baza explicaţiilor uneia dintre părţi dacă cealaltă deţine proba solicitată de instanţă, dar nu o prezintă.

În conformitate cu art. 239 CPC, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată.

În conformitate cu art. 240 alin. (1) şi (3) CPC, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii. Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.

În ședința de judecată cu certitudine s-a constatat că, la data de 25 octombrie 2021, SA „Energocom” în calitate de angajator și ***** în calitate de salariat, au încheiat contractul individul de muncă nr. 27.

Potrivit pct. 1 și 4 al contractului menționat, ***** a fost angajat în calitate de Șef al Potrivit pct. 1 și 4 al contractului menționat, ***** a fost angajat în calitate de Șef al Serviciului de furnizare a gazelor naturale, pe un termen nedeterminat, iar potrivit pct. 12 a fost stabilit retribuirea muncii salariatului în mărime de 22893 lei.

La data de 05 octombrie 2022, angajatorul SA „Energocom” și salariatul ***** au semnat Acordul adițional nr. 1 la contractul individual de muncă nr. 27 din 25 octombrie 2021, prin care au convenit asupra următoarelor: punctul 1 al contractului individual de muncă va avea următoarea redacție: p.1 Salariatul este angajat în funcție de Șef Secție Platforme și tranzacționare de schimb. Punctul 12 al contractului individual de muncă va avea următoarea redacție: p. 12 Condițiile de retribuire a muncii salariatului: 12.1 salariul de funcție 21000 lei, conform statelor de personal. 12.2 salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulate și compensare, conform legislației în vigoare. Celelalte clauze stabilite în contratul individual de muncă, care nu au fost modificate prin prezentul acord, rămân în vigoare, respectându-se obligatoriu de ambele părți.

La data de 06 martie 2023, angajatorul SA „Energocom” și salariatul ***** au semnat Acordul adițional nr. 1 la contractul individual de muncă nr. 27 din 25 octombrie 2021, convenind asupra următoarele: puinctul12 din contractul individual de muncă se expune în următoarea redacție: p.12 În unitatea angajatorului se stabilește salariul lunar de funcție în mărime de 24030 lei, conform statelor de personal. Celelalte clauze stabilite în contratul individual de muncă, care nu au fost modificate prin prezentul acord, rămân în vigoare, respectându-se obligatoriu de ambele părți. Salariul conform pct. 1 al prezentului acord se va recalcula începând cu 01.01.2023.

La data de 11 aprilie 2023, Consilierul Directorului General interimar, Sorocean Sergiu, a depus pe numele Directorului General interimar al SA „Energocom”, raportul cu privire la faptul că, pe portalul https://pulsmedia.md, la 01 aprilie 2023 orele 14:29 a fost publicat un articol cu denumirea ”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 acestui articol, se constată o expunere exclusiv sub forma denigrării imaginii SA „Energocom”. Totodată se conțin poze a unor documente, care aparent ar fi din circuitul intern al SA „Energocom”.

La data de 19 aprilie 2023, Directorul interimar al SA „Energocom”- Bînzari Victor, prin ordinul nr. 42, în scopul elucidării circumstanțelor de fapt și identificarea angajaților care fără consimțământul angajatorului ar fi facilitat divulgarea sau utilizarea informației de către mass-media, a ordonat instituirea comisie colectivă pentru efectuarea anchetei de serviciu.

De asemenea s-a constatat că, la data de 19 mai 2023 comisa a emis încheierea de finalizare a anchetei de serviciu, concluzionând că, documentele publicate în articolul de pe portalul https://pulsmedia.md, sunt din cadrul Societăţii şi au scopul dezinformării şi denigrării imaginii SA „Energocom”. ***** - Şef Secție Platforme de Tranzacționare şi Schimb nu a respectat şi nu a asigurat respectarea confidențialității informațiilor şi documentelor de care a luat cunoștință în realizarea activității profesionale, contrar prevederilor pct. 9, lit. a), b) şi pct. 18 din Contractul individual de muncă nr. 27 din 25 octombrie 2021, art. 9 alin. 2) lit. a), b), c), d), d[l]) şi i) art. 53 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28 martie 2003, pct. 12 a), b), c), d), e), f), g); pct. 30, pct. 48, pct. 77, pct. 78, pct. 80, pct. 81 pct. 85 din Codul de etică al SA „Energocom”, aprobat la 24 ianuarie 2023, acţiune care poate fi încadrată în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. p), art. 136 alin. (1) lit. d) şi art. 211[1] din Codul muncii al Republicii Moldova. ***** - Ofițer de Conformitate nu a respectat şi nu a asigurat respectarea confidențialității informațiilor şi documentelor de care a luat cunoștință în realizarea activității- profesionale, a îndeplinit necorespunzător obligaţiile asumate în cadrul Funcţiei de Conformitate contrar prevederilor pct. 9, lit. a), b) şi pct. 18 din Contractul individual de muncă nr. 26 din 25 octombrie 2021; art. 9 alin. 2) lit. a), b), c), d), d[l]) şi i) art. 53 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28 martie 2003, pct. 12 a), b), c), d), e), f), g); pct. 30, pct. 48, pct. 77, pct. 78, pct. 80, pct. 81 pct. 85 din Codul de etică al SA „Energocom”, aprobat la 24 ianuarie 2023; pct. 2, pct. 4; pct. 36; pct. 66 din Ghidul privind Sarcinile şi Responsabilitățile Funcţiei de Conformitate şi pct. 7 lit. a), pct. 18 ret. 19 din Programul de Conformitate aprobate prin ordinile nr. 87 şi 88 la data de 13 decembrie 2022; şi sarcinilor şi împuternicirilor din Fişa postului aprobată la 24 noiembrie 2022, acţiune care poate fi încadrată în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. p), art. 206 alin. (1) lit. d) şi art. 211[1] din Codul muncii al Republicii Moldova.

La data de 12 iunie 2023, prin ordinul nr. *****, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului *****, s-a ordonat: pentru încălcarea disciplinei de muncă/ prin faptul că nu a respectat şi nu a asigurat respectarea confidențialității informațiilor şi documentelor de care a luat cunoștință în realizarea activității profesionale, fapt care a prejudiciat reputația SA „Energocom”, precum şi pentru nerespectarea prevederilor pct. 9, lit. a), b) şi pct. 18 din Contractul individual de muncă nr. 27 din 25 octombrie 2021, art. 9 alin. (2) Ut. a), b), c), d), d[l]) şi i) art. 53 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28 martie 2003, pct. 12 a), b), c), d), e), f), g); pct. 30, pct. 48, pct. 77, pct. 78, pct. 80, pct. 81, pct. 85 din Codul de etică al SA „Energocom”, aprobat la 24 ianuarie 2023, în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. p), art. 206 alin. (1) fit d) şi art.

211[1] din Codul muncii ai Republicii Moldova, a-i aplica dlui ***** - Şef Secție Platforme de Tranzacționare şi Schimb, sancțiunea disciplinară sub formă de „concediere”.

La data de 17 iulie 2023, *****, a depus la SA „Energocom” cerere prealabilă prin care a solicitat anularea ordinului nr. ***** din 12.06.2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului *****, restabilirea salariatului în funcție, achitarea salariului și a alor plăți pentru perioada absenței de la muncă, încasarea prejudiciului moral.

Prin scrisoarea nr. 10/03-2657 din 31.07.2023 SA „Energocom” a considerat cererea înaintată ca fiind neîntemeiată.

Așadar, reclamantul *****, considerând că a fost concediat ilegal, la data de 15 august 2023, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Societății pe Acțiuni ”Energocom” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absenţa forţată de la lucru, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată

Conform art. 56 alin. (1) din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat şi angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanţe specifice (susţinerea unui concurs, alegerea în funcţie etc.).

Conform art. 81 alin. (3) din Codul muncii, 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 până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune 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 speța dedusă judecării, obiectul litigiului rezultă din ordinul nr. ***** din 12 iunie 2023, prin care ***** a fost concediat în temeiul art. 86 alin. (1), lit. p) din Codul munci, adică încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligaţiilor de muncă.

Conform art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat, concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit. g)-r)).

*În conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii, c*oncedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligaţiilor de muncă.

Conform art. 89 alin.(2) al Codului muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

De asemenea, verificând din punct de vedere formal conținutul Ordinului nr. ***** din 12 iunie 2023, se reține că, motiv pentru aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere salariatului *****, a constituit constatările comisiei, care a constatat că, poza intitulată „Doc 1” din prezentul articol reprezintă o imagine a profilului lui ***** de pe platforma Linkedin delegat în cadrul SA „Energocom”, care a fost vizualizat de către Sergiu Lica și *****, iar din explicațiile lui Sergiu Lica s-a stabilit că poza a fost efectuată de către *****.

De asemenea, pozele intitulate „Doc 2” „Doc 3” „Doc 4” din articol reprezintă Scrisoarea nr. *****din ***** a Societății Naționale de Transport Gaze Naturale „Transgaz” SA, care a fost înregistrată la SA „Energocom” sub nr. de intrare *****la data de *****, fapt confirmat prin ștampila Societății aplicată pe scrisoare și înregistrarea în Registrul de evidență a corespondenței de intrare pentru perioada 18.05.2022 – 27.06.2022.

S-a mai constatat faptul că Scrisoarea nr. *****din ***** a Societății Naționale de Transport Gaze Naturale „Transgaz” SA a fost transmisă sub semnătură angajaților SA „Energocom”, și anume, dlui ***** – atunci Vicedirector General responsabil de domeniul furnizare gaze naturale; *****, Sergiu Lica și Pavel Delimanschi – angajați ai Secției furnizare gaze naturale. Acest fapt este probat prin semnătura angajaților nominalizați la pag. 26 din Registrul de evidență a corespondenței de intrare pentru perioada 18.05.2022 – 27.06.2022.

Comisia a stabilit că, ***** a avut acces la actele care au fost publicate în articolul de pe portalul https://pulsmedia.md, a vizualizat profilului lui ***** de pe platforma Linkedin și a efectuat poze de pe acest profil.

Prin urmare consideră, divulgarea informației și documentelor la care a avut acces ***** și alți angajați și care au fost publicate în articolul de pe portalul https://pulsmedia.md, constituie o încălcare a disciplinei în muncă prin neasigurare respectării clauzelor de confidențialitate.

Astfel, instanța de judecată reține că, un aspect important pe parcursul examinării litigiului individual de muncă, îl reprezintă sarcina probațiunii.

Prin urmare, potrivit prevederilor art. 89 din Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

La fel, instanța de judecată atestă că, potrivit datelor din registrul de evidență a corespondenței de intrare, scrisoarea nr. *****din *****, care reprezintă pozele „Doc 2” „Doc 3” „Doc 4” din articolul menționat au fost transmise contrasemnătură angajaților SA „Energocom”, și anume, lui *****, *****, *****și *****.

De asemenea, potrivit actelor cauzei rezultă că scrisoarea nr. *****din *****, a fost expediată către Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale, SA „Energocom”, Guvernului României, Secretarului General al Guvernului, Ministrului Energiei, SA „Moldovagaz” și SRL „Vestmoldtransgaz”.

Prin urmare instanța de judecată constată cu certitudine că pozele „Doc 2” „Doc 3” „Doc 4” din articolul menționat, sau aflat la mai mulți angajați din cadrul societății pârâte, de asemenea documentul a fost transmis și altor instituții precum Ministerul

Infrastructurii și Dezvoltării Regionale, Secretarului General al Guvernului, Ministrului Energiei, SA „Moldovagaz” și SRL „Vestmoldtransgaz”.

Totodată, referitor la poza de pe profilului lui ***** de pe platforma Linkedin, instanța menționează că, comisia a constatat din explicațiile lui *****că, anume ***** a făcut poza respectivă, însă din explicațiile lui Lica Sergiu, rezultă că ultimul a vizualizat profilul lui ***** de pe platforma Linkedin, în diferite circumstanțe, singur cât și împreună cu colegii din domeniul gazelor naturale din companie.

În asemenea, circumstanțe instanța de judecată consideră că în speță nu poate fi reținut argumentul reprezentatului pârâtului expuse în referință cu privire la respingerea cererii de chemare în judecată, dat fiind faptul că, angajatorul SA „Energocom” nu a prezent probe pertinente și concludente, cât și nu a demonstrat cu certitudine pe parcursul examinării cauzei precum că anume ***** a făcut publice actele din articolul publicat la data de 01.04.2023 de pe portalul https://pulsmedia.md.

Mai mult ca atât, chiar în conținutul ordinului expres a fost indicat că la informațiile și documentele publicate pe portalul https://pulsmedia.md, au avut acces și alții angajați, nefiind constatat că anume reclamantul *****, a încălcat obligațiile de muncă prin nerespectarea clauzei de confidențialitate.

Din care considerente, instanța de judecată prin prisma art. 89 alin.(2) al Codului muncii conchide că, urmează a fi anulat Ordinul nr.***** din 12.06.2023 ”Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului *****”, or după cum sus s-a menționat motivele invocate de pârât la emiterea ordinului de concedere nu sunt întemeiate, ce ar permite în mod expres de a concluziona precum că însăși ***** prin acțiunile sale a divulgat informația și documentele care au fost publicate pe portalul https://pulsmedia.md.

Subsecvent anulării actului de concediere, reclamantul este îndreptățit să pretindă restabilirea la locul de muncă, în funcția deținută anterior, din moment ce o astfel de pretenție a fost înaintată de către reclamant. Restabilirea la locul de muncă a salariatului eliberat nelegitim reprezintă o reabilitare în drepturile încălcate și efect sine qua non încălcării admise.

Respectiv, instanța de judecată va admite pretenția părții reclamante și va dispune în sensul restabilirii reclamantului ***** restabilirea în funcţie de Șef Secție Platforme de tranzacționare și schimb din cadrul Societății pe Acțiuni ”Energocom”.

Conform art. 356 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărârea (decizia) instanţei de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă şi din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.

Referitor la pretenția reclamantului privind încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu, instanța o consideră întemeiată, având în vedere caracterul subsecvent al acesteia și considerentul reabilitării drepturilor sale încălcate.

Astfel, prevederile art. 90 alin. (1) și (2) lit. a) și c) al Codului muncii stabilesc clar că, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei

despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu cât și compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Așadar, la caz, reclamantul ***** a solicitat încasarea de la SA „Energocom” a salariului pentru absența forțată de la lucru, pretenția care la fel urmează a fi admisă.

Instanța de judecată menționează că după cum rezultă din materialele cauzei reclamantul ***** în funcţie de Șef Secție Platforme de tranzacționare și schimb, ia fost stabilit un salariu lunar de funcție în mărime de 24030 lei,

Prin urmare, instanța de judecată va obliga SA „Energocom” să achite salariul pentru absenţa forţată de la lucru pentru perioada de 04 iulie 2023 – 07 mai 2024, în mărime de 242949,79 lei.

Cu referire la solicitarea reclamantului privind încasarea din contul SA „Energocom” în beneficiul său a prejudiciului moral în mărime de 1000000 lei pentru concedierea ilegală de la locul de muncă, instanța de judecată va admite parțial pretenția înaintată.

La stabilirea cuantumului prejudiciului moral, instanța a ținut cont de toate circumstanțele obiective ale cazului, or prin eliberarea ilegală din funcție reclamantul a fost lipsită de un venit lunar pe care aceasta îl avea sub formă de salariu, premii și sporuri.

Instanța reiterează că, acțiunile ilegale ale angajatorului manifestate prin emiterea ordinului de concediere a reclamantului, care a avut drept efect lipsirea reclamantei de surse de întreținere, i-au cauzat ultimei o stare de stres, neliniște și incertitudine, iar atenuarea suferințelor psihice prin adjudecarea sumei de 25000 lei cu titlu de prejudiciu moral, este suficientă pentru a atenua impactul negativ care s-a răsfrânt asupra reclamantei în rezultatul concedierii ilegale din funcție.

Instanţa de judecată de asemenea reţine că în cadrul Hotărârii CEDO Van de Hurk vs. Ţările de Jos din 19.04.1994, Înalta Curte a statuat că motivarea hotărârii nu atestă obligaţia instanţei de a da fiecărui argument un răspuns detaliat.

Concomitent, în cadrul Hotărârii CEDO Balani vs. Spania din 09 decembrie 1994 par. 27, întinderea acestei obligaţii derivând din natura hotărârii şi este determinată de circumstanţele cauzei, instanţa urmând să analizeze toate argumentele importante ale cauzei.

Se atestă că, alte argumente pertinente şi importante pentru obiectul prezentei cauze, nu au fost invocate.

În final, se va purcede la soluționarea chestiunii privind repartizarea cheltuielilor de judecată, inițial urmând a se preciza că norma juridică prevăzută la art. 85 alin. (1) lit. a) din Codul de procedură civilă scutește reclamantul de plata taxei de stat în acțiunile de reintegrare în serviciu, de revendicare a sumelor de retribuire a muncii şi în alte revendicări legate de raporturile de muncă.

De asemenea în conformitate cu prevederile art. 98 alin. (1) CPC, reieșind din faptul că reclamantul la depunerea acțiunii a fost scutit de la plata taxei de stat, instanța consideră necesar de încasa de la pârâtului SA „Energocom” în beneficiul statului suma de 7488,49 lei cu titlu de taxă de stat, proporțional părții admise din pretențiile reclamantei.

Totodată prin prisma art. 256 CPC, hotărârea în partea restabiliri în funcţie de profesor şi încasării salariului mediu în mărime de 24030 lei, urmează a fi execută imediat.

Din motivele expuse mai sus, instanţa de judecată ajunge la concluzia de a admite 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 absenţa forţată de la lucru, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, ca fiind întemeiată.

În conformitate cu art. art. 238-241 CPC, instanţa de judecată

h o t ă r ă ş t e:

Sa admite parţial cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva Societății pe Acțiuni ”Energocom” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absenţa forţată de la lucru, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, ca fiind întemeiată.

Se anulează Ordinul nr.***** din 12.06.2023 ”Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului *****”.

Se restabilește ***** în funcţie de Șef Secție Platforme de tranzacționare și schimb din cadrul Societății pe Acțiuni ”Energocom”.

Se încasează de la Societatea pe Acțiuni ”Energocom” (IDNO 1004600074938) în beneficiul lui ***** (a.n.*****, IDNP *****) salariul pentru absenţa forţată de la lucru pentru perioada de 04 iulie 2023 – 07 mai 2024, în mărime de 242949,79 (două sute patruzeci și două mii nouă sute patruzeci și nouă) lei.

Se încasează de la Societatea pe Acțiuni ”Energocom” (IDNO 1004600074938) în beneficiul lui ***** (a.n.*****, IDNP *****) suma de 25000 (douăzeci și cinci mii) lei cu titlu de prejudiciul moral.

Hotărârea în partea restabilirii în funcţie de Șef Secție Platforme de tranzacționare și schimb din cadrul Societății pe Acțiuni ”Energocom” şi încasării unui salariului mediu lunar în sumă de 24030 (douăzeci și patru mii treizeci) lei, se execută imediat.

În rest, acțiunea se respinge ca fiind neîntemeiată.

Se încasează de la Societatea pe Acțiuni ”Energocom” în beneficiul statului suma de 7488,49 (șapte mii patru sute optzeci și opt lei patruzeci și nouă bani) lei cu titlu de taxa de stat.

Se explică dreptul părţilor şi participanţilor la proces de a solicita hotărârea redactată în cadrul termenului de decădere de 30 de zile.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile, din momentul pronunţării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul Centru).

Preşedintele şedinţei,
judecătorul Eduard Galuşceac