Prima instanță: Judecătoria Bălți, sediul central (judecător Marina Tilipeț)
Dosarul nr. 2a-1251/25 (nr. 2-22150894-03-2a-02102025)

CURTEA DE APEL NORD
Colegiul Civil şi de Contencios administrativ
D E C I Z I E

19 mai 2026 mun. Bălţi
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecător Radu Holban
Judecătorii Mariana Sajin, Svetlana Ghercavii
Grefieri Lilia Burlacu

examinând în ședință judiciară publică apelul declarat de SA „Red-Nord" – director general Iurie Beșliu și apelul declarat de Nicolae Ghitlan prin intermediul avocatului Serghei Gavajuc,

în cauza civilă la cererea de chemare în judecată (concretizată) formulată de Ghitlan Nicolae către SA „Red-Nord", intervenient accesoriu Chistol Dumitru, privind constatarea ilegalității procesului-verbal al Comisiei pentru examinarea cauzelor disciplinare, a ordinelor de sancționare disciplinară, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, a prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată,

împotriva hotărârii Judecătoriei Bălți, sediul Central din 23 mai 2025, -

a c o n s t a t a t:

Pretențiile reclamantului:

La 12.10.2022 Ghitlan Nicolae s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către SA „Red-Nord", intervenient accesoriu Chistol Dumitru, solicitând:

- anularea ordinelor emise de SA „Red-Nord" nr. 554-c din 01.08.2022 cu privire la concedierea disciplinară a salariatului în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii și nr. S-13 din 07.03.2022 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare;
- restabilirea lui în funcția de șef al oficiului raional Soroca al SA „Red-Nord",
- încasarea salariului pentru perioada absenței forțate,
- încasarea prejudiciului moral în mărime de 30 000 lei;
- încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii de chemare în judecată, reclamantul a indicat că, prin ordinul nr.554-c din 01.08.2022, emis de către Directorul General al SA „Red-Nord", „cu privire

la concedierea disciplinară a salariatului în temeiul art.86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii" s-a dispus: „a desface din data de 1 august 2022 contractul individual de muncă cu dl Nicolae Ghitlan (nr. matricol 5932), șef al Oficiului raional Soroca al SA „Red-Nord", în legătură cu încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, conform prevederilor art. 86 alin.(1) lit. g) din Codul muncii. A aduce la cunoștința dlui Nicolae Ghitlan Ordinul de concediere disciplinară în temeiul art.86 alin.(1) lit. g) din Codul muncii, sub semnătură, în conformitate cu prevederile art.210 alin.(2) din Codul muncii. Concediul de odihnă anual nefolosit de la 01.04.2022, reieșind din 35 zile calendaristice. Executarea prezentului Ordin se pune în sarcina dnei Valentina Glavan șefă al Serviciului personal. Prezentul Ordin de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în conformitate cu prevederile art.355 din Codul muncii, în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său."

Cu ordinul respectiv reclamantul nu este de acord, consideră că acesta este neîntemeiat, ilegal și pasibil anulării, or acesta în partea descriptivă conține informație contradictorie cu privire la circumstanțele de fapt și anume: pe de o parte se indică că, „prin inacțiune, salariatul Nicolae Ghitlan, a încălcat obligațiunile de serviciu incluse în pct.8.2., 8.26., 8.28., 8.29., 10.2., 11.4 din Fișa de post a șefului de Oficiu, pct.104, subpct.11, pct.139 din Regulamentul ANRE privind racordarea la rețelele electrice și prestarea serviciilor de transport și de distribuție a energiei electrice nr. 168/2019 din 31.05.2019", iar, pe de altă parte, reflectă acțiunile active ale reprezentanților oficiului Soroca al SA „Red-Nord" întreprinse în vederea exercitării exemplare a atribuțiilor de serviciu în raport cu SRL „Bravos-Conect".

Cu referire la neexecutarea sistematică a obligațiilor de plată din partea SRL „Bravos-Conect", în baza informației prezentate oficiului Central de către Oficiul Soroca au fost inițiate acțiuni civile în instanța de judecată, care au fost admise integral și la moment titlurile executorii privind încasarea datoriei de 88 939,30 lei au fost prezentate executorului judecătoresc spre executare silită, ce se adeverește prin ordonanțele judecătorești emise în dosarele 2p/o-3/22 din 04 aprilie 2022 și nr. 2 p/o-155/21 04 august 2021.

Referitor la faptul că, procedura de constatare și documentare nu a fost finalizată până la sfârșit cu constatarea prejudiciului cauzat și adresarea în instanța de judecată, aceste constatări poartă un caracter declarativ și nu îi pot fi imputate în calitate de șef de oficiu, pentru motivul că, aceste acte de constatare se remiteau Oficiului central, care urma să întreprindă acțiuni de recuperare a prejudiciului cauzat, or, Oficiul Soroca nu are secție juridică specializată, aceasta făcând parte din cadrul Oficiului Central, care a fost pus la curent cu situația de fapt.

Mai indică asupra faptului că, Ghitlan Nicolae este membru al organului sindical. La 15 iunie 2022 a avut loc ședința Comitetului sindical al SA „Red- Nord” la care a fost întocmit procesul-verbal nr. 27. În cadrul acestei ședințe s-a examinat prezentarea din partea conducerii întreprinderii cu privire la consultarea prealabilă a Comitetului sindical pentru concedierea membrului de sindicat șeful Oficiului raionul Soroca - Nicolae Ghitlan. Conform extrasului din procesul verbal nr. 27 din 15.06.2022, Comitetul sindical a hotărât să ia act de concedierea membrului de sindicat Nicolae Ghitlan potrivit art. 86 alin.(1) lit. g) (încălcare repetată pe parcursul unui an a obligațiilor de muncă dacă anterior a fost sancționat disciplinar din Codul Muncii). Comitetul sindical nu poate să dea opinia pentru consultarea prealabilă la prezentarea conducerii întreprinderii din motivul lipsei de informație cu privire la sancționarea repetată a membrului de sindicat și aflarea lui Nicolae Ghitlan în concediu medical.

Deși au fost invitați reprezentanții întreprinderii de către membrii comitetului sindical pentru a participa la ședință, aceștia nu s-au prezentat și nu au prezentat actele necesare pentru prezentarea opiniei consultative. Astfel, adresarea către organul sindical a fost una formală, pentru a crea aparența respectării legislației în domeniu, iar consultarea de fapt nu a avut loc și o opinie consultativă de la Comitetul sindical nu a fost obținută. În acest mod, la emiterea ordinului contestat nu au fost respectate prevederile imperative ale legislației muncii enumerate mai sus, fapt care demonstrează suplimentar că acesta este unul neîntemeiat și ilegal.

La fel, în momentul emiterii ordinului nr. 554-c din 01.08.2022 cu privire la concediere, Ghitlan Nicolae făcea parte din componența nominală a Comisiei Situații Excepționale a r-lui Soroca în baza dispoziției nr. 63 din 12.05.2017 și care activa în perioada stării de urgență pe teritoriul R. Moldova declarată în baza Hotărârii Parlamentului nr.41 din 24.02.2022 privind declararea stării de urgență. Sub acest aspect, luând în considerație faptul că, Ghitlan Nicolae, în perioada de referință îndeplinea și alte obligații de stat, consideră ordinul contestat emis cu încălcarea prevederilor legale.

Totodată, prin prezenta acțiune, solicită instanței de judecată verificarea legalității emiterii ordinului nr.S-13 din 07.03.2022 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, emis de către directorul general al SA „Red-Nord” în privința lui, prin care a fost aplicată sancțiunea disciplinară - mustrare.

Sancțiunea respectivă, deși de către el nu a fost contestată, la moment, o consideră de asemenea una ilegală, iar scopul aplicării acesteia a fost pentru a deschide calea pentru sancționarea sa repetată cu concedierea ulterioară, deoarece perioada imediat anterioară asupra lui din partea conducerii erau făcute presiuni pentru a elibera funcția deținută.

Conform prevederilor art. 209 alin.(2) Codul muncii, sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare.

Suplimentar, în calitate de temei pentru anularea ordinului nr. S-13 din 07.03.2022 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare servește și faptul, că anterior efectuării cercetării de serviciu și emiterii ordinului, conducerea întreprinderii cunoștea cu certitudine despre problematica în relațiile cu SRL „Bravos-Conect" fiind informată nu o singură dată de către el, erau litigii pe rolul instanțelor de judecată, se examinau materiale în cadrul Inspectoratului de poliție Soroca și Procuraturii r-lui Soroca.

Consideră că, trebuia să fie făcută o anchetă de serviciu amplă, care să cuprindă toată activitatea reclamantului pentru perioada precedentă, ca urmare să fie emis un singur ordin de sancționare.

Totodată, indică că, prin acțiunile comise de către angajatorul-pârât în raport cu reclamantul-salariat a avut de suportat și suferințe morale.

La stabilirea sumei prejudiciului moral cauzat de pârât, solicită ca instanța de judecată să ia în considerație următoarele circumstanțe: salariul îi este sursa de întreținere a familiei sale; dânsul a fost impus de situație de a se adresa în instanța de judecată pentru a-și valorifica dreptul lezat; pârâtul a încălcat dispozițiile art.46 și 47 din Constituție, art.1 din Protocolul nr.1 CEDO, și criteriile de mai sus, ce țin de comportamentul pârâtului, durata încălcării dreptului la muncă, etc. Totodată, consideră că, suma rezonabilă și reparatorie care urmează a fi încasată cu titlu de prejudiciu moral urmare a faptului că reclamantul a avut de suferit pentru faptul că, a rămas fără de un loc de muncă urmează a fi evaluată la suma de 30 000 lei.

În ședința din 25 martie 2025 reprezentantul reclamantului avocatul Serghei Gavajuc a depus cerere de concretizare a pretențiilor solicitând:

- constatarea ilegalității procesului-verbal nr. 6 din 07.06.2022 al ședinței Comisiei pentru examinarea cazurilor disciplinare;

- constatarea ilegalității Ordinului nr. 554-c din 01.08.2022 emis de către Directorul General al SA „Red-Nord" „cu privire la concedierea disciplinară a salariatului în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii";

- constatarea ilegalității Ordinului nr. S-13 din 07.03.2022 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, emis de către directorul general al SA „Red-Nord„ în privința salariatului Ghitlan Nicolae prin care a fost aplicată sancțiunea disciplinară - mustrare.

- dispunerea încasării din contul pârâtului în beneficiul reclamantului a salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă;

- încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantului a sumei de 30.000 (treizeci mii) lei cu titlu prejudiciu moral cauzat salariatului Ghitlan Nicolae în legătură cu aplicarea ilegală a sancțiunilor disciplinare;

- încasarea din contul pârâtului SA „Red-Nord” în beneficiul reclamantului Ghitlan Nicolae a tuturor cheltuielilor de judecată pe care le va suporta reclamantul în cadrul judecării acțiunii civile.

În motivarea cererii de concretizare, a invocat faptul că, la aplicarea sancțiunii disciplinare a fost încălcat flagrant „Regulamentul Comisiei pentru examinarea cazurilor disciplinare”, care este un act normativ aprobat prin Ordinul Directorului General și Președintelui Comitetului Sindical, fiind singurul organ competent să examineze abaterile disciplinare și anume prevederile p. 8 lit. c), p. 28, p. 29, p. 30, p. 30, p. 32, p.44, p. 50.

În acest sens, invocă faptul că, „Regulamentul Comisiei pentru examinarea cazurilor disciplinare a SA„Red-Nord” prevede la:

p. 2: Comisia pentru examinarea cazurilor disciplinare este o structură deliberativă, fără personalitate juridică, independentă în exercitarea atribuțiilor ce îi revin, care are competența de a asigura cercetarea, atunci când este sesizată, a faptelor salariaților SA „Red-Nord” considerate ca abateri disciplinare și de a propune sancțiunea disciplinară aplicabilă sau clasarea cauzei, după caz;

p. 8 lit. c): Nu poate fi membru în comisia pentru examinarea cazurilor disciplinare persoana care se află în una dintre următoarele situații: c) a fost sancționat disciplinar, iar sancțiunea disciplinară nu a fost stinsă, în condițiile legii,

p. 29: După stabilirea locului, datei și orei desfășurării ședinței comisiei, președintele dispune citarea membrilor comisiei, salariatului a cărui faptă a fost sesizată, persoanei care a formulat sesizarea, precum și a altor persoane ale căror declarații pot înlesni soluționarea cazului;

p. 30: Citarea se face de către secretar, cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte de ziua desfășurării ședinței comisiei. Citarea se face prin unul din următoarele moduri: în scris, prin intermediul poștei electronice, prin apel telefonic.

p. 32: Salariatul cercetat se prezintă personal în fața comisiei sau prin intermediul unui reprezentant. Salariatul cercetat are dreptul să depună explicații, să prezinte argumente și probe ce dovedi nevinovăția sa;

p. 33: Comisia este obligată să ceară salariatului cercetat o explicație scrisă privind fapta comisă. Refuzul salariatului de a prezenta explicația respectivă se consemnează în procesul- verbal.

p. 34: La ședință sau, după caz, la ședințele de examinare a cauzei, comisia:

a) audiază președintele comisiei de anchetă referitor la propunerea pri disciplinară aplicabilă sau, după caz, clasarea cauzei;

b) audiază salariatul cercetat sau reprezentantul acestuia;

c) audiază persoana care a formulat sesizarea;

d) administrează probele.

p. 50: în cazul în care directorul general aplică o altă sancțiune decât cea propusă de comisie aceasta este obligată sa-și motiveze decizia.

p. 51 lit. d): In ordinul de sancționare se indică în mod obligatoriu: motivul pentru care a fost aplicată o altă sancțiune decât cea propusă de comisie.

Astfel, consideră că, contrar prevederilor enunțate în cadrul Comisiei disciplinare au fost comise încălcări flagrante a Regulamentului amintit, și anume a participat un membru sancționat disciplinar (Ordinul de sancționare disciplinară a membrului comisiei Viorel Corbu este anexat la materialele dosarului), reclamantul nu a fost informat în vreun fel despre activitatea comisiei și nici citat sub nici o formă pentru a participa la aceasta, iar comisia a examinat neîntemeiat fapta în absența sa, încălcând dreptul la apărare a acestuia; directorul General, fiind obligat în baza Regulamentului Comisiei Disciplinare, nu a motivat în nici un fel aplicarea altei sancțiuni disciplinare (concedierea) în calitate de sancțiune disciplinară excepțională față de sancțiunea de „mustrare" propusă de Comisia Disciplinară.

În opinia reclamantului, toate acestea vorbesc despre faptul că, la examinarea abaterii disciplinare, de către membrii comisiei a fost comis un exces de zel, iar lui Ghitlan i s-a încălcat dreptul la apărare si la un proces echitabil în cadrul examinării de către Comisia disciplinară, fără a i se da posibilitatea de a se expune.

Rezultatele activității desfășurate contrar normelor Comisiei Disciplinare sunt constatate în procesul-verbal nr. 6 din 07.06.2022 al ședinței Comisiei pentru examinarea cazurilor disciplinare.

Prin hotărârea Judecătoriei Soroca sediul central din 26.10.2023 acțiunea civilă s-a admis integral.

Potrivit Deciziei Colegiului Civil și de Contencios administrativ al Curții de Apel Bălți din 26.11.2024 s-a admis apelul declarat de SA „Red-Nord" și apelul incident declarat de Ghitlan Nicolae. Hotărârea Judecătoriei Soroca sediul central din 26.10.2023 și a hotărârilor suplimentare din 26.10.2023 și din 06.11.023, pronunțate în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Ghitlan Nicolae către SA „Red-Nord", intervenient accesoriu Chistol Dumitru privind anularea ordinelor de sancționare disciplinară, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, au fost casate, cauza dată fiind remisă spre judecare instanței competente - Judecătoriei Bălți.

Prin încheierea Judecătoriei Bălți sediul central din 05 martie 2025 s-a acceptat în procedura contencioasă cererea de chemare în judecată depusă de Ghitlan Nicolae către SA „Red-Nord", intervenient accesoriu Chistol Dumitru privind anularea ordinelor de sancționare disciplinară, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă.

Prin încheierea Judecătoriei Bălți sediul central din 02 aprilie 2025 s-a respins cererea reprezentantului pârâtului SA „Red-Nord”, avocatului Boișteanu Eduard, cu privire la aplicarea excepției de tardivitate în partea ce privește anularea ordinului nr. S-13 „Cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare” din 07.03.2022 depusă în cadrul cauzei civile la cererea de chemare în judecată înaintată de Ghitlan Nicolae către SA „Red-Nord”, intervenient accesoriu Chistol Dumitru privind anularea ordinelor de sancționare disciplinară, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă.

Poziția instanței de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul Central din 23 mai 2025 acțiunea civilă a fost admisă parțial.

- s-a anulat ordinul nr. 554-C din 01.08.2022 cu privire la concedierea disciplinară a salariatului Ghitlan Nicolae în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, emis de Directorul General al SA „Red-Nord”.

- s-a încasat din contul SA „Red-Nord” în beneficiul lui Ghitlan Nicolae salariului brut pentru perioada absenței forțate de la muncă în sumă de 202266,96 lei, cu deducerile legale.

- s-a încasat din contul SA „Red-Nord” în beneficiul lui Ghitlan Nicolae prejudiciul moral în mărime de 30 000 lei.

În rest pretențiile reclamantului s-au respins.

- s-a încasat din contul SA „Red-Nord”, în beneficiul lui Ghitlan Nicolae suma de 12 000 lei, cu titlu de cheltuieli pentru asistență juridică proporțional părții admise din pretenții.

- s-a încasat din contul SA „Red-Nord” în beneficiul statului taxa de stat în cuantum de 6218,00 lei de la plata căreia reclamantul a fost scutit de drept.

Solicitarea apelanților:

La 06 iunie 2025 SA „Red-Nord” – director general Iurie Beșliu a contestat hotărârea instanței de fond cu apel, solicitând admiterea apelului, casarea parțială a hotărârii în partea admiterii pretențiilor și în această parte să fie emisă o nouă hotărâre prin care acțiunea civilă să fie respinsă integral.

Invocând ilegalitatea și netemeinicia parțială a hotărârii instanței de fond, la 18 iunie 2025 Nicolae Ghitlan prin intermediul avocatului Serghei Gavajuc a depus apel împotriva acesteia, solicitând casarea parțială a hotărârii în partea ce ține de respingerea cerințelor reclamantului și în această parte să fie emisă o nouă hotărâre prin care acțiunea civilă să fie admisă integral.

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

Apelantul SA „Red-Nord”, a depus apelul la data de 06 iunie 2025, iar apelantul Nicolae Ghitlan prin intermediul avocatului Serghei Gavajuc a declarat apel la 18 iunie 2025 împotriva hotărârii Judecătoriei Bălți, sediul central dispozitivul căreia a fost pronunțat la 23 mai 2025, astfel se constată ambele apeluri ca fiind declarate în termen.

Argumentele părților:

Prin cererea de apel, apelantul Ghitlan Nicolae reprezentat de avocatul Gavajuc Serghei contestă hotărârea instanței de fond, susținând că, aceasta este neîntemeiată și rezultă dintr-o apreciere incompletă a circumstanțelor cauzei și a probelor administrate, precum și din aplicarea eronată a normelor ce reglementează răspunderea disciplinară și consecințele concedierii nelegitime.

În esență, apelantul critică soluția primei instanțe atât în partea ce ține de aprecierea legalității Ordinului nr. S-13 din 07 martie 2022 privind aplicarea sancțiunii disciplinare, cât și în partea referitoare la legalitatea procedurii disciplinare, constatarea pretinselor abateri și stabilirea despăgubirilor datorate pentru perioada absenței forțate de la muncă.

Referitor la Ordinul nr. S-13 din 07 martie 2022 privind aplicarea sancțiunii disciplinare, apelantul Ghitlan Nicolae susține că, nu poate fi reținută concluzia potrivit căreia sancțiunea i-ar fi fost aplicată în mod arbitrar și fără suport factologic, doar pentru motivul că, raportul auditului intern nu ar conține toate faptele pentru care acesta a fost ulterior sancționat.

În opinia apelantului, instanța de fond a analizat izolat constatările auditului intern, fără a ține cont de întreaga activitate desfășurată de acesta anterior sancționării și de conduita sa în raport cu agentul economic SRL „Bravos-Conect”.

Apelantul arată că, în calitatea sa de șef de oficiu raional, a monitorizat în mod permanent activitatea respectivului agent economic, pe care îl considera problematic, efectuând controale și sesizând conducerea întreprinderii cu privire la neregulile depistate.

În acest sens, invocă o serie de acțiuni întreprinse în perioada anilor 2019–2022. Astfel, la 12 martie 2019 ar fi înaintat o somație de avertizare către agentul economic, iar la 25 și 28 martie 2019 ar fi solicitat Inspectoratului de Poliție Soroca investigarea cauzelor care au stat la baza conectării ilegale la rețelele electrice a utilajului SRL „Bravos-Conect”.

De asemenea, la 11 aprilie 2019 ar fi solicitat participarea organelor de drept la constatarea conectării samavolnice a receptoarelor electrice, iar la 26 aprilie 2019 ar fi

informat conducerea SA „Red-Nord” despre calcularea consumului fraudulos în sumă de 208 005,92 lei.

În continuare, apelantul menționează că, la 24 iunie 2019 a expediat agentului economic avizul de deconectare, iar ulterior, în anii 2020–2021, a expediat mai multe scrisori privind efectuarea inventarierii, necesitatea respectării stricte a normelor legale, achitarea datoriilor și neînlăturarea obligațiilor de către SRL „Bravos-Conect”.

Totodată, în martie 2021 ar fi informat conducerea SA „Red-Nord” despre neexecutarea obligațiilor de către agentul economic, ar fi organizat o ședință de lucru cu participarea mai multor agenți economici privind extinderea neautorizată a conductoarelor și ar fi întocmit procesul-verbal corespunzător, reprezentanții SRL „Bravos-Conect” neprezentându-se la ședință. În octombrie 2021, februarie 2022 și martie 2022 ar fi continuat demersurile privind achitarea datoriei și documentarea cazului de conectare neautorizată.

Apelantul invocă, de asemenea, că la 18 mai 2022 a solicitat rezilierea contractului cu SRL „Bravos-Conect”, însă conducerea SA „Red-Nord”, în loc să adopte măsurile solicitate față de agentul economic și să documenteze situația, ar fi dispus constituirea unei comisii de anchetă de serviciu pentru cercetarea cazurilor de conectare ilegală, acțiune care, în opinia sa, a avut drept consecință sancționarea sa. Din această perspectivă, reprezentantul apelantului consideră că, a fost persecutat de către directorul general SA „Red-Nord” pentru faptul că, a întreprins acțiuni ferme față de agentul economic respectiv și că, sancțiunile aplicate au urmărit, în realitate, determinarea sa de a renunța la asemenea acțiuni.

În susținerea acestei poziții, apelantul face referire și la Ordinul nr. 33-I din 15 februarie 2022, prin care directorul general al SA „Red-Nord” a dispus realizarea, în perioada 15–23 februarie 2022, a unei misiuni de audit intern ad-hoc cu titlul „Evaluarea eficienței utilizării mecanismelor și inițiativelor de transport IUG 630 de către Ghitlan Nicolae, șeful Oficiului raional”.

În acest sens, apelantul afirmă că, directorul general cunoștea existența problemelor cu SRL „Bravos-Conect”, iar auditul ar fi fost inițiat pentru a identifica motive în vederea sancționării sale, întrucât, în perioada imediat anterioară, ar fi existat presiuni asupra sa din partea conducerii pentru a elibera funcția deținută. Din acest motiv, consideră că, se impunea efectuarea unei anchete de serviciu ample, care să cuprindă întreaga sa activitate din perioada precedentă, iar nu desfășurarea, într-un interval scurt, a două anchete distincte, urmate de emiterea unui singur ordin de sancționare.

O altă critică importantă din apel vizează legalitatea procedurii disciplinare. Apelantul contestă concluzia instanței de fond referitoare la procesul-verbal nr. 6 din 07 iunie 2022 al ședinței Comisiei pentru examinarea cazurilor disciplinare. Acesta susține

că, procesul-verbal nu reprezintă un simplu act lipsit de relevanță juridică, ci constituie un act obligatoriu și o etapă premergătoare emiterii actului final al angajatorului.

În opinia sa, nerespectarea procedurii de examinare disciplinară constituie un motiv suplimentar pentru anularea Ordinului nr. 554-c din 01 august 2022 privind concedierea sa disciplinară.

În acest context, apelantul invocă încălcarea „Regulamentului Comisiei pentru examinarea cazurilor disciplinare", aprobat prin ordinul conducerii, indicând că, la examinarea cazului ar fi participat un membru sancționat disciplinar, iar președintele Comisiei disciplinare ar fi fost concomitent membru al Comitetului de anchetă. Totodată, susține că, nu a fost informat în mod corespunzător despre activitatea comisiei și nu i s-a asigurat participarea efectivă la examinarea faptelor imputate.

Potrivit apelantului, cauza disciplinară a fost examinată în absența sa, iar directorul general nu ar fi motivat suficient aplicarea sancțiunii disciplinare, în special sub aspectul alegerii celei mai severe sancțiuni – concedierea. În consecință, apelantul consideră că, i-a fost încălcat dreptul la o examinare echitabilă a cazului disciplinar și dreptul efectiv la apărare.

În ceea ce privește despăgubirile pentru perioada absenței forțate de la muncă, apelantul contestă poziția instanței de fond potrivit căreia acesta ar fi fost privat de posibilitatea de a munci numai până la 01 august 2022. În această ordine de idei, potrivit apelantului, după concediere a avut dreptul la repararea prejudiciului cauzat prin lipsirea ilegală de posibilitatea de a munci, despăgubirea urmând a fi calculată pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, fără limitarea la momentul angajării sale ulterioare într-o altă funcție.

Apelantul precizează că, începând cu 12 ianuarie 2023, a fost angajat în calitate de șef-adjunct al Direcției agricultură și alimentație a Consiliului raional Soroca, însă consideră că, această împrejurare nu înlătură obligația fostului angajator de a repara integral prejudiciul rezultat din concedierea nelegală. Acesta subliniază că, ocuparea ulterioară a unei alte funcții nu ar constitui un avantaj obținut de pe urma concedierii, ci rezultatul participării sale la un concurs și al necesității obiective de a-și asigura existența. În opinia sa, dacă salariatul concediat nelegitim ar fi obligat să rămână fără serviciu pentru a putea solicita despăgubirea integrală, s-ar ajunge la o interpretare lipsită de logică a normelor legale și s-ar descuraja persoana concediată să întreprindă măsuri rezonabile pentru diminuarea propriului prejudiciu.

În același context, apelantul susține că, a solicitat SA „Red-Nord" negocierea amiabilă a litigiului și reîncadrarea sa în muncă, inclusiv într-o altă funcție de execuție, însă angajatorul nu i-ar fi oferit posibilitatea reintegrării. Din această perspectivă, angajarea sa ulterioară într-o altă instituție ar fi reprezentat unica soluție pentru asigurarea

unui venit, iar fostul angajator nu ar fi demonstrat că a depus eforturi rezonabile pentru diminuarea prejudiciului produs prin concediere.

Referitor la cuantumul despăgubirii, apelantul arată că, salariul său mediu la momentul concedierii era de 24 350 lei, conform Acordului nr. 423 din 05 iulie 2022 de modificare a contractului individual de muncă nr. 633 din 01 noiembrie 2017. Acesta contestă modalitatea de calcul utilizată de contabilitatea SA „Red-Nord" la momentul restabilirii în funcție, potrivit căreia salariul mediu lunar ar fi fost de 30 430,77 lei, susținând că, la determinarea acestuia nu ar fi fost luate în considerare toate componentele remunerației sale. De altfel, apelantul invocă faptul că, salariul mediu trebuie să includă, pe lângă salariul de bază, și adaosurile, sporurile, premiile, plățile de stimulare și compensare acordate de angajator în temeiul raportului individual de muncă.

Totodată, apelantul invocă modificările legislative intervenite după pronunțarea dispozitivului hotărârii contestate și până la redactarea acesteia, făcând referire la declararea neconstituțională a limitării despăgubirii la 12 salarii medii lunare, prevăzută anterior de art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii.

În consecință, acesta susține că, este îndreptățit să pretindă despăgubirea pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, indicată ca fiind de 15 luni și 7 zile.

În baza unui salariu mediu lunar de 30 430,77 lei, apelantul estimează valoarea drepturilor salariale aferente perioadei respective la 462 547,70 lei.

Totodată, ținând cont de salariul primit între timp la noul loc de muncă, indicat în apel în cuantum total de 202 266,96 lei, cu deducerile legale aferente, solicită stabilirea despăgubirii cu luarea în considerare a diferenței dintre veniturile pe care le-ar fi obținut dacă nu ar fi fost concediat și cele efectiv realizate în perioada respectivă.

În concluzie, prin apel se susține că, instanța de fond nu a apreciat în ansamblu circumstanțele care au precedat aplicarea sancțiunilor disciplinare, nu a acordat relevanța corespunzătoare activității desfășurate de apelant în raport cu SRL „Bravos-Conect", nu a examinat corespunzător pretinsele încălcări ale procedurii disciplinare și nu a stabilit corect consecințele patrimoniale ale concedierii.

Apelantul urmărește recunoașterea caracterului nelegal al procesului verbal nr.6 din 07.06.2022 al ședinței Comisiei pentru examinarea cazurilor disciplinare și al Ordinului nr.S-13 din 07.03.2022 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, emis de către directorul general SA „Red-Nord" prin care a fost aplicată sancțiunea disciplinară-mustrarea, precum și repararea integrală a prejudiciului rezultat din absența forțată de la muncă pentru perioada pretinsă în cuantum de 462 547, 70 lei, cu recalcularea drepturilor salariale corespunzătoare. De asemenea, în cazul admiterii apelului, apelantul solicită compensarea cheltuielilor de asistență juridică suportate în cadrul judecării cauzei, în cuantum de 17 000 lei, conform documentelor de plată anexate la materialele dosarului.

Prin cererea de apel motivată, SA „Red-Nord” contestă hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul central din 23 mai 2025, solicitând admiterea apelului, casarea parțială a hotărârii și pronunțarea unei noi hotărâri prin care să fie respinse integral pretențiile reclamantului Ghitlan Nicolae în partea referitoare la anularea Ordinului nr. 554-c din 01 august 2022 privind concedierea disciplinară, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de asistență juridică.

În susținerea apelului, societatea invocă legalitatea sancțiunilor disciplinare aplicate reclamantului, existența unor abateri repetate de la obligațiile de serviciu, respectarea termenelor și a procedurii de aplicare a sancțiunilor disciplinare, precum și aprecierea eronată de către prima instanță a probelor administrate.

Cu referire la Ordinul nr. 554-c din 01 august 2022, SA „Red-Nord” arată că, acesta a fost emis de directorul general în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, fiind dispusă desfacerea contractului individual de muncă al reclamantului, care exercita funcția de șef al Oficiului raional Soroca, pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă. În opinia apelantei SA „Red-Nord”, ordinul de concediere corespunde cerințelor legale, întrucât cuprinde circumstanțele concrete care au determinat sancționarea, temeiurile de fapt și de drept, termenul de contestare și organul competent pentru examinarea contestației.

Societatea susține că, reclamantul, în calitate de șef al Oficiului raional Soroca, a gestionat în mod neprofesionist și ineficient problema conectării samavolnice la rețeaua electrică și a consumului fraudulos de energie electrică de către SRL „Bravos-Conect”. În acest context, apelanta menționează că, la 25 aprilie 2019 între SA „Red-Nord” și SRL „Bravos-Conect” fusese încheiat un contract privind prestarea serviciilor de suspendare pe piloni a cablurilor, însă agentul economic nu și-ar fi executat sistematic obligațiile de plată, ceea ce a determinat societatea să inițieze inclusiv acțiuni judiciare pentru recuperarea datoriilor.

Apelanta recunoaște că, în luna aprilie 2019 reclamantul Ghitlan Nicolae a întreprins anumite acțiuni în raport cu SRL „Bravos-Conect”. Astfel, la 12 aprilie 2019, personalul Oficiului raional Soroca ar fi verificat echipamentul aparținând agentului economic și amplasat pe rețelele electrice aflate în gestiunea societății, fiind constatate conectări samavolnice ale receptoarelor electrice. În urma verificărilor au fost întocmite acte de depistare a conectărilor samavolnice, iar Oficiul raional Soroca a calculat energia electrică consumată fraudulos în sumă de 208 005,92 lei.

Cu toate acestea, SA „Red-Nord” susține că, spre deosebire de activitatea desfășurată în anul 2019, în perioada 2020–2022 reclamantul și alți angajați ai Oficiului raional Soroca nu ar fi întocmit actele constatatoare necesare cu privire la conectările

ilegale ale receptoarelor electrice ale SRL „Bravos-Conect”, nu ar fi contabilizat cantitatea de energie electrică consumată fraudulos și nici nu ar fi perfectat corespunzător actele de deconectare, existând, potrivit apelantei, doar un singur aviz de deconectare din 24 iunie 2019.

Societatea invocă în acest sens și atribuțiile prevăzute în fișa postului șefului Oficiului raional Soroca. Potrivit apelantei, reclamantul avea obligația de a răspunde de calculul și soluționarea problemelor privind reducerea pierderilor de energie în rețelele de distribuție, de a asigura organizarea corectă a activității personalului responsabil de evidența energiei electrice distribuite, de a verifica respectarea legislației și regulamentelor din domeniul energetic și de a organiza și participa la raiduri pentru depistarea încălcărilor contractuale și a conectărilor neautorizate la rețeaua electrică, care conduc la neînregistrarea sau înregistrarea incompletă a energiei electrice consumate.

Apelanta SA „Red-Nord” mai arată că, personalul Serviciului de evidență a energiei electrice efectua lunar citirea datelor contoarelor, ceea ce, în opinia sa, îi permitea reclamantului să cunoască situația reală a receptoarelor conectate neautorizat și amplasarea acestora. Cu toate acestea, la data efectuării anchetei de serviciu, s-ar fi constatat că receptoarele electrice aparținând SRL „Bravos-Conect” continuau să fie conectate samavolnic la rețeaua electrică fără achitarea consumului de energie.

În luna mai 2022, șeful Serviciului de evidență a energiei electrice ar fi primit indicația directorului general al societății de a se deplasa la Oficiul raional pentru verificarea informației referitoare la conectările samavolnice ale receptoarelor SRL „Bravos-Conect”. În urma verificării din 17 mai 2022 ar fi fost stabilite mai multe cazuri de reconectare a instalațiilor de amplificare TV ale agentului economic, toate locurile de consum neautorizat fiind deconectate și fiind întocmite actele corespunzătoare.

La 23 mai 2022, directorul general al SA „Red-Nord” a emis Ordinul nr. 83-I privind constituirea unei Comisii de anchetă de serviciu pentru cercetarea cazurilor de conectare ilegală la rețeaua de distribuție admise de salariații Oficiului raional Soroca. Reclamantului Ghitlan Nicolae i s-a solicitat prezentarea unei explicații scrise privind aceste circumstanțe. Potrivit apelantei, în explicația prezentată la 26 mai 2022 acesta s-ar fi limitat în principal la descrierea demersurilor și acțiunilor întreprinse în anul 2019, fără a explica în mod concret ce măsuri eficiente au fost întreprinse ulterior, în perioada 2020–2022, pentru înlăturarea conectărilor ilegale.

SA „Red-Nord” menționează că, reclamantul a făcut referire la mai multe scrisori adresate SRL „Bravos-Conect” în anii 2020–2022 privind respectarea normelor tehnice, inventarierea cablurilor și altor obiecte suspendate pe piloni, achitarea datoriilor, participarea la ședințe și delegarea unui reprezentant pentru documentarea conectărilor neautorizate. Totuși, în opinia apelantei, simpla corespondență nu demonstra îndeplinirea

efectivă a obligațiilor ce reveneau șefului Oficiului raional, în condițiile în care conectările neautorizate și consumul fraudulos ar fi continuat.

Rezultatele activității Comisiei de anchetă au fost consemnate în procesul-verbal din 01 iunie 2022, iar Comisia ar fi propus directorului general aprecierea oportunității aplicării unor sancțiuni disciplinare salariaților vizați, inclusiv reclamantului, proporțional gravității abaterilor constatate. Ulterior, procesul-verbal privind rezultatele anchetei, Ordinul nr. 83-I și materialele acumulate au fost remise Comisiei pentru examinarea cazurilor disciplinare, care, prin procesul-verbal nr. 6 din 07 iunie 2022, ar fi recomandat aplicarea în privința reclamantului a sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare.

Apelanta contestă concluzia primei instanțe potrivit căreia fișa postului reclamantului ar avea un caracter general și nu ar conține o obligație concretă a cărei neexecutare să poată fi imputată acestuia. În opinia societății, fișa postului stabilea în mod suficient de clar obligațiile reclamantului privind reducerea pierderilor de energie, organizarea activității personalului, verificarea respectării legislației și organizarea controalelor pentru identificarea conectărilor neautorizate. Totodată, fișa postului prevedea răspunderea șefului de oficiu pentru neglijență, încălcarea disciplinei și neexecutarea obligațiilor de serviciu, precum și responsabilitatea pentru corectitudinea și operativitatea recomandărilor, deciziilor și dispozițiilor organizatorice adoptate în activitatea oficiului.

Societatea invocă și normele regulamentare din domeniul energetic referitoare la obligația operatorului sistemului de distribuție de a documenta conectările neautorizate, de a calcula prejudiciul material rezultat din consumul de energie electrică și, după caz, de a solicita recuperarea acestuia. Apelanta SA „Red-Nord” arată că, deși unele prevederi regulamentare invocate inițial au fost ulterior abrogate și înlocuite, obligațiile respective au fost preluate în noua reglementare, astfel încât conduita imputată reclamantului continua să constituie abatere disciplinară. De asemenea, societatea îi reproșează reclamantului că nu ar fi monitorizat lunar locurile de consum conectate ilegal și nu ar fi asigurat evidența tuturor consumatorilor finali ale căror instalații fuseseră deconectate, astfel încât să poată fi identificate eventualele reconectări neautorizate.

Un argument distinct al apelului privește respectarea termenelor de aplicare a sancțiunii disciplinare prevăzute de art. 209 din Codul muncii.

SA „Red-Nord” susține că, termenul de o lună trebuie calculat din momentul în care angajatorul a identificat în conduita salariatului toate elementele constitutive ale abaterii disciplinare și a cunoscut în mod suficient fapta imputată. Atunci când pentru elucidarea situației este dispusă o anchetă de serviciu, abaterea dobândește caracterul necesar aplicării răspunderii disciplinare numai după finalizarea anchetei și remiterea raportului sau procesului-verbal către angajator.

În acest sens, societatea arată că, pentru Ordinul nr. S-13 din 07 martie 2022, privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare, drept temei a servit raportul auditului intern referitor la rezultatele misiunii de audit desfășurate în Oficiul raional Soroca, iar termenul de o lună urma să fie calculat de la data finalizării raportului. În privința Ordinului nr. 554-c din 01 august 2022, societatea susține că drept temei au servit rezultatele Comisiei de anchetă de serviciu constituite prin Ordinul nr. 83-I din 23 mai 2022 și procesul-verbal al Comisiei pentru examinarea cazurilor disciplinare din 07 iunie 2022. Din calculul termenului urmau, în opinia apelantei, să fie excluse perioadele în care reclamantul s-a aflat în concediu medical și în concediu anual de odihnă. Prin urmare, sancțiunea aplicată la 01 august 2022 ar fi fost dispusă în interiorul termenului legal.

În ceea ce privește termenul maxim de șase luni de la săvârșirea abaterii conectărilor samavolnice și a consumului fraudulos de energie drept o abatere disciplinară continuă. Potrivit acesteia, în cazul unei abateri continue, termenul de șase luni trebuie calculat de la ultimul act de executare a faptei sau de la încetarea inacțiunii care constituie abaterea. Societatea indică faptul că la 17 mai 2022, în urma verificărilor, au fost identificate reconectări samavolnice ale instalațiilor aparținând SRL „Bravos-Conect”, astfel încât concedierea din 01 august 2022 s-ar încadra în termenul legal.

Referitor la procedura consultării organului sindical, SA „Red-Nord” invocă art. 87 din Codul muncii și susține că, obligația de solicitare a opiniei consultative privește concedierea salariaților membri de sindicat. Societatea afirmă că, reclamantul Ghitlan Nicolae nu avea calitatea de funcționar sindical. Totodată, la 07 iunie 2022, angajatorul ar fi expediat Comitetului Sindical al SA „Red-Nord” o prevenire prin care a solicitat opinia consultativă cu privire la concedierea reclamantului, iar la 15 iunie 2022 a fost convocată ședința Comitetului Sindical pentru examinarea chestiunii.

Din procesul-verbal al organului sindical ar rezulta că, președintele acestuia a informat membrii despre sancțiunea disciplinară aplicată anterior reclamantului prin Ordinul nr. S-13 din 07 martie 2022. Membrii organului sindical ar fi declarat că nu se puteau pronunța asupra concedierii reclamantului deoarece acesta se afla în concediu medical. Apelanta consideră însă că, legislația nu instituie obligativitatea prezenței salariatului la ședința organului sindical și invocă regula potrivit căreia, în cazul neprezentării opiniei în termenul legal, comunicarea opiniei consultative se prezumă. În consecință, societatea apreciază că lipsa unei opinii exprese a Comitetului Sindical nu împiedica angajatorul să adopte decizia de concediere.

SA „Red-Nord” contestă și argumentul potrivit căruia reclamantul nu putea fi concediat deoarece ar fi făcut parte din Comisia pentru Situații Excepționale a raionului Soroca. Apelanta invocă art. 86 alin. (2) din Codul muncii și susține că, interdicția

concedierii operează numai pe perioada îndeplinirii efective a obligațiilor de stat sau obștești, nu pe întreaga perioadă în care salariatul deține formal calitatea de membru al unei asemenea comisii. Potrivit tabelului de evidență a timpului de muncă pentru luna august 2022, la data de 01 august 2022 reclamantul era prezent la serviciu opt ore, astfel încât nu s-ar fi aflat în exercitarea unor obligații de stat sau obștești care să împiedice concedierea.

O parte distinctă a apelului este consacrată Ordinului nr. S-13 din 07 martie 2022, prin care reclamantului Ghitlan Nicolae i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare. Societatea susține corectitudinea concluziei primei instanțe de respingere a pretenției privind anularea acestui ordin. Potrivit apelantei, raportul auditului intern a constatat încălcări ale regulilor privind utilizarea mijloacelor de transport ale societății, inclusiv folosirea autoturismului Dacia Duster în zilele de odihnă și în afara orelor de lucru, fără permisiunea directorului general, precum și alimentarea repetată a automobilului cu combustibil în afara orelor de program și, în anumite situații, în cantități mai mari decât capacitatea maximă a rezervorului.

Societatea menționează că, reclamantul ar fi justificat una dintre deplasări prin necesitatea prezentării la Bălți a planului de investiții pentru anul 2022, însă verificările efectuate nu ar fi confirmat în mod corespunzător această explicație. Raportul auditului intern ar fi reținut mai multe cazuri concrete de utilizare a automobilului și de alimentare cu combustibil în afara programului de muncă, fapte considerate încălcări identice sau repetate ale obligațiilor de serviciu.

Apelanta arată că, reclamantului i-au fost solicitate explicații scrise, însă acestea ar fi avut un caracter formal și nu ar fi justificat încălcările constatate. Mai mult, din explicațiile sale ar rezulta recunoașterea faptului că, anumite activități după orele de lucru urmau să fie coordonate în prealabil cu Oficiul Central. Societatea subliniază și faptul că, reclamantul nu ar fi contestat Ordinul nr. S-13 în termenul prevăzut de lege și nu ar fi solicitat repunerea în termen, motiv pentru care consideră că excepția tardivității invocată în fața primei instanțe trebuia admisă.

În ansamblu, SA „Red-Nord” susține că, situația reclamantului întrunea condițiile unei concedieri pentru încălcarea repetată a obligațiilor de muncă: exista o sancțiune disciplinară anterioară aplicată prin Ordinul nr. S-13 din 07 martie 2022, iar ulterior au fost constatate noi abateri privind gestionarea necorespunzătoare a conectărilor neautorizate și a consumului fraudulos de energie electrică.

Societatea apreciază că, faptele au fost constatate în urma unor proceduri de audit și anchetă de serviciu, reclamantului i-au fost solicitate explicații, materialele au fost examinate de organele interne competente, iar termenele legale și procedura consultării organului sindical au fost respectate.

În consecință, apelanta consideră nejustificată concluzia primei instanțe privind nelegalitatea Ordinului nr. 554-c din 01 august 2022 și, implicit, apreciază că nu există temei pentru acordarea drepturilor bănești rezultate din pretinsa concediere nelegală.

Prin urmare, SA „Red-Nord" solicită admiterea apelului și casarea parțială a hotărârii Judecătoriei Bălți, sediul central din 23 mai 2025, cu pronunțarea unei noi hotărâri prin care să fie respinse ca nefondate pretențiile reclamantului privind anularea Ordinului nr. 554-c din 01 august 2022, încasarea salariului brut pentru perioada absenței forțate de la muncă în cuantum de 202 266,96 lei, cu deducerile legale, repararea prejudiciului moral în cuantum de 30 000 lei și compensarea cheltuielilor de asistență juridică în cuantum de 12 000 lei, proporțional părții admise din pretenții.

Declarațiile părților în ședința de judecată:

În cadrul ședinței de judecată, reprezentantul apelantului/reclamant Avocatul Gavajuc Serghei a reiterat motivele de fapt și de drept invocate în cererea de chemare în judecată și în cererea de apel, solicitând admiterea apelului, casarea parțială a hotărârii instanței de fond cu pronunțarea unei noi decizii în latura casată și anume recunoașterea caracterului nelegal al procesului verbal nr.6 din 07.06.2022 al ședinței Comisiei pentru examinarea cazurilor disciplinare și al Ordinului nr.S-13 din 07.03.2022 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, emis de către directorul general SA „Red-Nord" prin care a fost aplicată sancțiunea disciplinară - mustrarea, precum și repararea integrală a prejudiciului rezultat din absența forțată de la muncă pentru perioada pretinsă în cuantum de 462 547, 70 lei, cu recalcularea drepturilor salariale corespunzătoare și compensarea cheltuielilor de asistență juridică suportate în cadrul judecării cauzei, în cuantum de 17 000 lei.

La rândul său, avocatul Boișteanu Eduard, reprezentând interesele apelantei/pârâte SA „Red-Nord" a solicitat admiterea apelului și casarea parțială a hotărârii Judecătoriei Bălți, sediul central din 23 mai 2025, cu pronunțarea unei noi hotărâri prin care să fie respinse ca nefondate pretențiile reclamantului privind anularea Ordinului nr. 554-c din 01 august 2022, încasarea salariului brut pentru perioada absenței forțate de la muncă în cuantum de 202 266,96 lei, cu deducerile legale, repararea prejudiciului moral în cuantum de 30 000 lei și compensarea cheltuielilor de asistență juridică în cuantum de 12 000 lei.

Intervenientul accesoriu Chistol Dumitru, în ședința instanței de apel, nu s-a prezentat, procedura citării legale fiind respectată.

Astfel, Colegiul a considerat posibilă examinarea cauzei în lipsa părții neprezente şi a dispus examinarea cauzei în absența acesteia, prin prisma dispozițiilor 379 alin. (2) Cod de procedură civilă. Or, impedimente în acest sens nu s-au stabilit.

Aprecierea instanței de apel:

Audiind participanții prezenți la proces, analizând legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de părțile litigiului, a materialelor din dosar și a normei legale relevante speței, Colegiul Civil consideră necesar de a admite cererile de apel declarate de Ghitlan Nicolae prin intermediul avocatului Gavajuc Serghei și SA „Red-Nord – director general Iurie Beșliu și a casa parțial hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul central din 23 mai 2025, cu emiterea unei noi hotărâri în latura casată din considerentele ce succed.

Potrivit art.385 lit.c) Cod de procedură civilă, instanța de apel, după ce judecă apelul este în drept: c) să admită apelul și să caseze integral sau parțial hotărârea primei instanțe, emițând o nouă hotărâre.

În temeiul art.386 alin.(1) Cod de procedură civilă, (1) Hotărîrea primei instanţe se casează sau se modifică de instanţa de apel dacă: a) circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei nu au fost constatate şi elucidate pe deplin; b) circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei, pe care prima instanţă le consideră constatate, nu au fost dovedite cu probe veridice şi suficiente; c) concluziile primei instanţe, expuse în hotărîre, sînt în contradicţie cu circumstanţele cauzei; d) normele de drept material sau normele de drept procedural au fost încălcate sau aplicate eronat.

Conform art. 239 CPC, hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărîrea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

În conformitate cu art.240 alin.(1) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importantă pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluționării cauzei şi admisibilitatea acțiunii.

În temeiul prevederilor art.118 alin.(1) Cod de procedură civilă fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale, iar conform art. 130 Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblu şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea cauzei.

Dispozițiile art. 373 alin. (1), (2), (3), (5) Cod de procedură civilă declară că, (1) 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. (2) 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. (3) 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. (5) Instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Or, instanța de apel nu este legată de motivele apelului privind legalitatea hotărârii primei instanțe, ci este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei. Concomitent, instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

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

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

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

Subsecvent, Colegiul Civil atestă 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 însuşirea motivelor instanței inferioare.

Probatoriul cauzei denotă faptul că, potrivit copiei ordinului nr.425-c din noiembrie 2017 Ghitlan Nicolae a fost angajat în calitate de director al SA „Red-Nord” filiala

Soroca (f.d.131-132, vol.I), părțile încheind Contractul individual de muncă nr.633 din 01.11.2017 pe o perioadă nedeterminată (f.d.175-178, vol. I).

La 03 septembrie 2018 între SA „Red-Nord", în calitate de angajator, și Ghitlan Nicolae, în calitate de salariat, a fost încheiat Acordul nr.320 de modificare a contractului individual de muncă nr.633 din 01.11.2017, părțile convenind asupra următoarelor modificări: „funcția – șef oficiu, salariu - 17500 lei, subdiviziunea – Oficiul raional Soroca, termenul contractului – termen nedeterminat" (f.d.141, vol.I).

La 15 februarie 2022 prin Ordinul nr.33-I directorul general al SA „Red-Nord" a ordonat realizarea în perioada 15.02-23.02.2022 în conformitate cu SNAI, de către Liliana Sandu, auditor intern al Societății, misiunea de audit intern ad-hoc cu titlu „Evaluarea eficienței utilizării mecanismelor și unităților de transport***** de către Nicolae Gîtlan, șeful Oficiului raional Soroca" (f.d.21, vol.I).

La 23.02.2022 de către auditorul intern Liliana Sandu a fost întocmit Raport privind încălcările depistate, propunând transmiterea materialelor comisiei disciplinare pentru luarea deciziei pe marginea raportului respectiv (f.d.22, 111 vol.I).

La 28 februarie 2022 Ghitlan Nicolae a prezentat explicație (f.d.109, vol.I), la solicitarea directorului general al SA „Red-Nord" nr.Jur-02/362.2022 (f.d.110, vol.I), menționând că, acțiunile întreprinse au fost în conformitate cu prevederile Fișei de post, Atribuțiile de serviciu punct.8 alin.8.3, 8.7, 8.8 și 8.17.

Examinând Raportul privind eficiența utilizării unităților de transport din Oficiul raional Soroca și explicațiile angajatului, Comisia pentru examinarea cazurilor disciplinare în cadrul ședinței din 01.03.2022 au considerat a fi formale explicațiile prezentate, stabilind în acțiunile angajatului Ghitlan Nicolae încălcarea prevederilor pct.6/7 lit.i) din Regulamentul intern al societății, propunând aplicarea față de Ghitlan Nicolae a sancțiunii disciplinare – mustrare (f.d.161-162, vol.I).

Potrivit ordinului nr.S-13 din 07.03.2022 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, emis de către directorul general al SA „Red-Nord" s-a constatat că: „*în data de 23.02.2022, pe numele directorului general al Societății a fost depus un Raport de către dna Liliana Sandu, auditor intern, cu privire la rezultatele misiunii de audit intern neplanificat în Oficiul raional Soroca a SA „RED-Nord", în cadrul căreia a fost evaluată eficiența utilizării mecanismelor și unităților de transport, inclusiv a autoturismului Dacia Duster n/î***** de către Nicolae Gîtlan, șeful Oficiului raional Soroca al Societății.*

*În Raport se menționează că Nicolae Gîtlan a admis o serie de încălcări care privesc utilizarea unității de transport Dacia Duster n/î*****, după cum urmează: în lipsa unui ordin care i-ar permite, a utilizat autoturismul Dacia Duster n/î***** în zilele de odihnă, nu în scopul exercitării atribuțiilor de serviciu; în lipsa unei dispoziții*

*permisive a directorului general, autoturismul Dacia Duster n/î*****, în afara orelor de lucru nu este parcat pe teritoriul Oficiului ci la domiciliul dlui Nicolae Gîtlan; în data de 15.02.2022, Nicolae Gîtlan a menționat că s-a deplasat la Bălți, pentru prezentarea planului de investiții pentru anul 2022 și a parcurs cu autoturismul Dacia Duster n/î*****, conform indicațiilor din foaia de parcurs seria DAA nr.31580867, distanța de 180 km deși, Planul de investiții pentru anul 2022 al SA „RED-Nord" a fost aprobat de către ANRE la data de 17.12.2021; autoturismul Dacia Duster n/î***** de mai multe ori a fost alimentat cu combustibil în afara orelor de lucru (15.02:2021 - ora 17:22, 20 1; 19.02.2021 - ora 17:37, 20 1; 25.02.2021 -ora 16:46, 20 1; 02.03.2021 - ora 18:42, 10 1; 05.03.2021 - ora 16:55, 10 1; 09.03.2021 - ora 18:34, 30 1; 23.03.2021 - ora 16:36, 50 1; 01.04.2021 - ora 16:56, 10 1; 08.04.2021 - ora 16:18, 20 I; 22.04.2021 - ora 16:39, 20 1; 22.04.2021 - ora 17:35, 20 1; 28.04.2021 - ora 16:15, 20 I; 12.05.2021 - ora 16:39, 50 1; 19.05.2021 - ora 17:35, 40 1; 26.05.2021 - ora 16:17, 20 1; 12.05.2021 - ora 16:21, 10 l; 10.06.2021 - ora 16:37, 10 l; 14.06.2021 - ora 16:57, 10 l; 30.06.2021 - ora 16:42, 20 1; 13.07.2021 - ora 18:29, 20 1; 03.08.2021 - ora 17:05, 30 1; 24.08.2021 - ora 17:27, 30 1; 10.09.2021 - ora 19:21, 10 1; 01.10.2021 - ora 17:25, 10 1; - ora 16:44, 20 l); autoturismul Dacia Duster n/î***** de mai multe ori a fost alimentat cu mai mult combustibil decât permite capacitatea maximă a rezervorului care, conform documentelor tehnice este de aproximativ 50 1 (05.02.2021 - ora 07:57, 50 l; 23.03.2021 - ora 16:36, 50 l; 02.04.2021 - ora 14:23, 50 l; 12.05.2021 - ora 16:39, 50 l; 01.07.2021 - ora 15:04, 50 l; 04.10.2021 - ora 08:46, 50 l; 06.12.2021 - ora 15:53, 50 l; 13.12.2021 - ora 10:59, 50 l; - ora 10:22, 50 l).*

Comisia pentru examinarea cazurilor disciplinare a solicitat, în conformitate cu prevederile art.208 alin.(1) din Codul muncii, explicații scrise de la salariatul Nicolae Gîtlan, privind faptele care au fost enunțate în raport, prin solicitarea nr. Jur-02/362 din 25.02.2022.

Nicolae Gîtlan a prezentat explicațiile scrise la data de 28.02.2022 acestea au un caracter formal și nu justifică încălcările comise de către acesta în Regulament cu privire la evidența serviciilor de transport al SA „RED-Nord", a Regulamentului intern prevederilor Fișei de post."

Aici, instanța de apel va reține ca una justă constatarea instanței de fond potrivit căreia, în textul Ordinului este indicat numele angajatului ca fiind „Gîtlan" și reieșind din faptul că, este indicată funcția deținută de angajat „Șeful Oficiului raional Soroca al Societății", instanța de fond a conchis că, Nicolae Gîtlan indicat în Ordin și Nicolae Ghitlan, reclamant în prezenta acțiune, este aceiași persoană.

Astfel, constatând încălcarea Regulamentului cu privire la evidența serviciilor de transport al SA „Red-Nord", a pct. 1.5., 3.4.1., 3.4.8.,.6.2. lit.c) și e), 6.7. lit.d) și i) din

Regulamentul intern și a pct.7.3., 8.13., 8.16. din Fișa de post, fapte depistate din rezultatul misiunii de audit intern neplanificat în Oficiul raional Soroca a SA „Red-Nord” consemnate în Procesul-verbal Nr.4 din 01.03.2022 al Comisiei pentru examinarea cazurilor disciplinare, în conformitate cu prevederile art.206 alin.(1) lit.b), art.208-210 Codul muncii s-a ordonat aplicarea lui Ghitlan Nicolae sancțiune disciplinară sub formă de mustrare (f.d.133-134, vol.I).

La acest aspect, Colegiul apreciază, la fel, că este întemeiată constatarea instanței de fond că, în termen de trei luni, Ghitlan Nicolae nu a contestat ordinul nr.S-13 din 07.03.2022 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, emis de către directorul general al SA „Red-Nord”.

La 23 mai 2022 prin Ordinul nr.83-I directorul general al SA „Red-Nord” a ordonat constituirea Comisiei de anchetă de serviciu pentru cercetarea cazurilor de conectare ilegală la rețeaua de distribuție admise de către salariații Oficiului raional Soroca al SA „Red-Nord”, începând cu data semnării ordinului comisia urma să efectueze anchetă de serviciu pentru stabilirea persoanelor care au admis cazurile de conectare ilegală la rețeaua de distribuție ce au avut loc în Oficiul raional Soroca, să întocmească și să prezinte directorului general Procesul-verbal cu privire la rezultatele anchetei de serviciu (f.d.130, vol.I).

La 26 mai 2022 Ghitlan Nicolae a prezentat explicație pe cazul SRL „Bravo Conect” (f.d.142-143, vol.I) la solicitarea Președintelui Comisiei de anchetă de serviciu (f.d.139, vol.I), în care a redat toate acțiunile întreprinse, inclusiv despre faptul că, în perioada anilor 2020-2021, ultima 18.05.2022, au fost executate multiple deconectări comune cu participarea colaboratorilor de Poliție pentru constatarea faptului de conectare samavolnică a echipamentului.

Conform procesului-verbal din 01.06.2022 privind rezultatele Comisiei de anchetă de serviciu constituită prin Ordinul nr.83-I din 23.05.2022, Comisia a decis de a propune directorului general, în temeiul rezultatelor anchetei de serviciu, aprecierea oportunității aplicării în privința salariaților vizați a măsurilor de sancționare disciplinară în corespundere cu gravitatea abaterilor disciplinare constatate în urma anchetei de serviciu, totodată de a propune directorului general să pună în sarcina Serviciului tehnic de producere elaborarea unui proiect de ordin, prin care să se solicite de la toate oficiile SA „RED-Nord” prezentarea informației privind contractele de prestare a serviciilor de suspendare pe piloni, precum și efectuarea inventarierii rețelelor electrice în vederea depistării cazurilor de suspendare neautorizată a obiectelor terților (f.d.154-160, vol.I).

Comisia pentru examinarea cazurilor disciplinare, potrivit procesului-verbal al ședinței Comisei nr.6 din 07 iunie 2022, a decis a recomanda directorului SA „Red-

Nord” de a aplica față de Nicolae Ghitlan - Șeful oficiului raional Soroca sancțiunea disciplinară – „mustrare” (f.d.150-152, vol.I).

Din considerentul că, Ghitlan Nicolae este membru al organului sindical, la 15 iunie 2022 a avut loc ședința Comitetului sindical al SA „Red-Nord” la care a fost întocmit procesul verbal nr. 27, în cadrul acestei ședințe s-a examinat prezentarea din partea conducerii întreprinderii cu privire la consultarea prealabilă a Comitetului sindical pentru concedierea membrului de sindicat șeful oficiului raionul Soroca - Nicolae Ghitlan. Conform extrasului din procesul verbal nr. 27 din 15.06.2022 comitetul sindical a hotărât: să ia act de concediere membru de sindicat Nicolae Ghitlan potrivit art. 86 alin. 1 lit. g) (încălcare repetată pe parcursul unui an a obligațiilor de muncă dacă anterior a fost sancționat disciplinar din Codul Muncii. Totodată s-a menționat că Comitetul sindical nu poate să dea opinia pentru consultarea prealabilă la prezentarea conducerii întreprinderii din motivul lipsei de informație cu privire la sancționarea repetată a membrului de sindicat și aflarea lui Nicolae Ghitlan în concediu medical (f.d.153, vol.I).

La 05 iulie 2022 între SA „Red-Nord”, în calitate de angajator, și Ghitlan Nicolae, în calitate de salariat, a fost încheiat Acordul nr.423 de modificare a contractului individual de muncă nr.633 din 01.11.2017, părțile convenind asupra următoarelor modificări: „funcția –șef, salariu -24350 lei, subdiviziunea – Oficiul raional Soroca, Administrația” (f.d.140, vol.I).

Potrivit Ordinului nr. 554-c din 01.08.2022 emis de către Directorul General al SA „Red-Nord” „*Cu privire la concedierea disciplinară a salariatului din data de 01 august 2022, în temeiul art. 86 alin.(l) lit. g) din Codul muncii*” s-a ordonat a *desface din data de 1 august 2022 contractul individual de muncă cu dl Nicolae Ghitlan (nr.matricol 5932), șef al Oficiului raional Soroca al SA „Red-Nord”, în legătură cu încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, conform prevederilor art.86 alin. (1) lit.g) din Codul muncii al RM.* (f.d.18-19, 135-136). În partea descriptivă a ordinului în cauză se menționează: „*La data de 02.06.2022, pe numele directorului general al Societății a fost depus Procesul-verbal privind rezultatele activității Comisiei de anchetă de serviciu, constituită prin Ordinul nr.83-I din 23.05.2022, prin care s-au cercetat cazurile de conectare ilegală la rețeaua de distribuție, admise de către salariații Oficiului raional Soroca. În fapt, în data de 25.04.2019, SA „RED-Nord” și SRL „Bravos-Conect” au semnat contractul cu privire la prestarea serviciilor de suspendare pe piloni a cablurilor. Contrar angajamentelor asumate prin încheierea contractului, SRL „Bravos-Conect” nu și-a executat sistematic obligațiile de plată, astfel încât SA „RED-Nord” a depus câteva cereri de chemare în judecată privind încasarea datoriilor. La moment, titlurile executorii privind încasarea datoriei de 88 939,30 lei au fost prezentate executorului judecătoresc spre executare silită. În data de 12.04.2019, personalul Oficiului raional*

Soroca al SA „RED-Nord”, în prezența inspectorului de sector, au efectuat verificarea echipamentului ce aparține SRL „Bravos-Conect”, amplasat pe rețelele electrice aflate în gestiunea Oficiului raional Soroca constatându-se faptul conectării samavolnice a receptoarelor electrice (amplificatoare) ce aparțin SRL „Bravos-Conect” direct la rețeaua electrică de distribuție a SA „RED-Nord” în următoarele localități din raionul Soroca: s.Zastînca; s.Volovița, s.Alexandru cel Bun, s.Hristici și s.Ocolina. Urmare acestei constatări, au fost întocmite Actele nr. 000001, 000002 și 000003 de depistare a conectării samavolnice a receptoarelor electrice la rețeaua electrică de distribuție, care a dus la neînregistrarea cantității de energie electrică consumată. În baza actelor respective, Oficiul raional Soroca a efectuat calculul cantității de energie electrică consumată de SRL „Bravos-Conect”, suma constituind 208 005,92 lei. SRL „Bravos-Conect” a refuzat să achite consumul fraudulos, drept urmare SA „RED- Nord” a depus la Judecătoria Soroca o cerere de chemare în judecată privind încasarea datoriei respective. La moment, cauza civilă se află în examinare la Judecătoria Soroca, judecător Dinu Brașoveanu, dosar nr. 2-20145754-46-2c-19112020. Până la data efectuării anchetei de serviciu, receptoarele electrice (amplificatoarele) ce aparțin SRL „Bravos-Conect” erau conectate samavolnic la rețeaua electrică de distribuție a SA „RED-Nord”, fără achitarea consumului de energie electrică. În data de 16 mai 2022, șeful SEEE A. Mazur a primit indicația de la directorul general de a se deplasa în Oficiul raional Soroca, pentru verificarea informației cu privire la conectarea samavolnică a receptoarelor electrice (amplificatoare) ce aparțin SRL „Bravos-Conect” direct la rețeaua electrică de distribuție a SA „RED-Nord”. În data de 17 mai 2022, deplasându-se în Oficiul raional Soroca, șeful SEEE a stabilit cazuri de reconectare a instalațiilor de amplificare TV (televiziune) a SRL „Bravos-Conect”. În aprilie 2019, instalațiile de a amplificare TV conectate ilegal de către SRL „Bravos-Conect” au fost deconectate și o parte din ele au fost demontate cu stocarea la depozitul Oficiului raional Soroca. Prin scrisoarea cu nr. 117 din 28.03.2019 conducerea Oficiului raional Soroca a informat despre aceasta Inspectoratul de Poliție Soroca. Prin adresarea cu nr. 1156 din 30.09.2020, personalul Oficiului raional Soroca a înștiințat SRL „Bravos-Conect” despre inventarierea cablurilor de televiziune și altor obiecte în baza contractului nr. 311 din 25.04.2019, în rezultatul inventarierii s-a depistat conectarea repetată ilegală a instalațiilor de amplificare TV pe 37 de adrese, s-a întocmit Proces-verbal nr.4 din 01.10.2020; nr.5 din 01.10.2020; nr.6 din 02.10.2020. De menționat este faptul că, procedura de constatare și documentare nu a fost finalizată până la sfârșit cu constatarea prejudiciului cauzat și adresarea în instanța de judecată. Din Notele informative ale maiștrilor de sector V.Molcianovschi și O.Covalciuc reiese că s-au deconectat instalațiile de amplificare TV conectate ilegal de către SRL „Bravos-Conect”.

Pe data de 21.10.2021, personalul Oficiului raional Soroca a înștiințat SRL „Bravos-Conect” despre inventarierea cablurilor de televiziune și altor obiecte în baza contractului n.311 din 25.04.2019, în rezultatul inventarierii, s-a depistat conectarea repetată ilegală a instalațiilor de amplificare TV pe 36 de adrese, s-a întocmit Proces-verbal nr.8 dar, însă procedura de constatare și documentare nu a fost finalizată până la sfârșit cu constatarea prejudiciului cauzat și adresarea în instanța de judecată. Din Notele informative ale maiștrilor de sector ÎS V.Molcianovschi și O.Covalciuc reiese că, s-au deconectat instalațiile de amplificare TV conectate ilegal de către SRL „Bravos-Conect”. Prin adresarea cu nr.179 din 15.03.2022, personalul Oficiului raional Soroca a înștiințat SRL „Bravos-Conect” despre inventarierea cablurilor de televiziune și altor obiecte în baza contractului nr. 311 din 25.04.2019. În perioada 18-24 mai 2022, au fost verificate și depistate conectate repetat 36 locuri a instalațiilor de amplificare TV SRL „Bravos-Conect” fiind deconectate toate locurile de consum neautorizat, cu întocmirea Actelor de constatare. Privitor la cazul dat, șeful OR Soroca Nicolae Ghitlan a depus o explicație în care a menționat demersurile și acțiunile întreprinse pe parcursul anului 2019, dar nu indică concret ce s-a întreprins după aceasta până în prezent cu rezultate finalizate și eficiente. Astfel, prin inacțiune, salariatul Nicolae Ghitlan, a încălcat obligațiunile de serviciu incluse în pct.8.2., 8.26., 8.28., 8.29., 10.2., 11.4 din Fișa de post a șefului de Oficiu, pct.104, subp-ct11, pct.139 din Regulamentul ANRE privind racordarea la rețelele electrice și prestarea serviciilor de transport și de distribuție a energiei electrice nr. 168/2019 din 31.05.2019. Având în vedere cele expuse mai sus, pentru încălcarea pct.8.2., 8.26., 8.28., 8.29., 10.2., 11.4 din Fișa de post a șefului de Oficiu, a pct.104, subpct.1.1, pct.139 din Regulamentul ANRE privind racordarea la rețelele electrice și prestarea serviciilor de transport și de distribuție a energiei electrice nr. 168/2019 din 31.05.2019, fapte stabilite de Comisia de anchetă de serviciu constituită prin Ordinul nr.83-I din 23.05.2022, prin care s-au cercetat cazurile de conectare ilegală la rețeaua de distribuție, admise de către salariații Oficiului raional Soroca și consemnate în Procesul-verbal Nr.6 din 07.06.2022 al Comisiei pentru examinarea cazurilor disciplinare, în conformitate cu prevederile art.86 alin.(1) lit. g), art.206 alin.(1) lit. d), art.208-210 din Codul muncii al R.M.”

În aceste circumstanțe, la 12.10.2022 Ghitlan Nicolae s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către SA „Red-Nord”, intervenient accesoriu Chistol Dumitru, solicitând anularea ordinelor emise de SA „Red-Nord” nr. 554-c din 01.08.2022 cu privire la concedierea disciplinară a salariatului în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii și nr. S-13 din 07.03.2022 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare; restabilirea lui în funcția de șef al oficiului raional Soroca al SA „Red-Nord”, încasarea

salariului pentru perioada absenței forțate, încasarea prejudiciului moral în mărime de 30 000 lei; încasarea cheltuielilor de judecată (f.d.1-16, vol.I).

Prin hotărârea Judecătoriei Soroca sediul central din 26.10.2023 acțiunea civilă s-a admis integral (f.d.110-119, vol.II).

Potrivit Deciziei Colegiului Civil și de Contencios administrativ al Curții de Apel Bălți din 26.11.2024 s-a admis apelul declarat de SA „Red-Nord" și apelul incident declarat de Ghitlan Nicolae. Hotărârea Judecătoriei Soroca sediul central din 26.10.2023 și a hotărârilor suplimentare din 26.10.2023 și din 06.11.023, pronunțate în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Ghitlan Nicolae către SA „Red-Nord", intervenient accesoriu Chistol Dumitru privind anularea ordinelor de sancționare disciplinară, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, au fost casate, cauza dată fiind remisă spre judecare instanței competente - Judecătoriei Bălți (f.d.170-175, vol.II).

Prin încheierea Judecătoriei Bălți sediul central din 05 martie 2025 s-a acceptat în procedura contencioasă cererea de chemare în judecată depusă de Ghitlan Nicolae către SA „Red-Nord", intervenient accesoriu Chistol Dumitru privind anularea ordinelor de sancționare disciplinară, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă (f.d.181-182, vol.II).

La 25 martie 2025 reprezentantul reclamantului avocatul Serghei Gavajuc a depus cerere de concretizare a pretențiilor solicitând constatarea ilegalității procesului-verbal nr. 6 din 07.06.2022 al ședinței Comisiei pentru examinarea cazurilor disciplinare; constatarea ilegalității Ordinului nr. 554-c din 01.08.2022 emis de către Directorul General al SA „Red-Nord" „cu privire la concedierea disciplinară a salariatului în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii"; constatarea ilegalității Ordinului nr. S-13 din 07.03.2022 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, emis de către directorul general al SA „Red-Nord„ în privința salariatului Ghitlan Nicolae prin care a fost aplicată sancțiunea disciplinară – mustrare; dispunerea încasării din contul pârâtului în beneficiul reclamantului a salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă; încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantului a sumei de 30.000 (treizeci mii) lei cu titlu prejudiciu moral cauzat salariatului Ghitlan Nicolae în legătură cu aplicarea ilegală a sancțiunilor disciplinare; încasarea din contul pârâtului SA „Red-Nord" în beneficiul reclamantului Ghitlan Nicolae a tuturor cheltuielilor de judecată pe care le va suporta reclamantul în cadrul judecării acțiunii civile (f.d.204-206, vol.II).

Prin încheierea Judecătoriei Bălți sediul central din 02 aprilie 2025 (f.d.31-34, vol.III) s-a respins cererea reprezentantului pârâtului SA „Red-Nord", avocatului Boișteanu Eduard, cu privire la aplicarea excepției de tardivitate (f.d.207-208, vol.II) în partea ce privește anularea ordinului nr. S-13 „Cu privire la aplicarea sancțiunilor

disciplinare” din 07.03.2022 depusă în cadrul cauzei civile la cererea de chemare în judecată înaintată de Ghitlan Nicolae către SA „Red-Nord”, intervenient accesoriu Chistol Dumitru privind anularea ordinelor de sancționare disciplinară, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă.

Fiind investită cu judecarea cauzei în fond, prin hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul Central din 23 mai 2025 s-a anulat ordinul nr. 554-C din 01.08.2022 cu privire la concedierea disciplinară a salariatului Ghitlan Nicolae în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, emis de Directorul General al SA „Red-Nord”. S-a încasat din contul SA „Red-Nord” în beneficiul lui Ghitlan Nicolae salariul brut pentru perioada absenței forțate de la muncă în sumă de 202 266, 96 lei, cu deducerile legale. S-a încasat din contul SA „Red-Nord” în beneficiul lui Ghitlan Nicolae prejudiciul moral în mărime de 30 000 lei. În rest, pretențiile reclamantului s-au respins. S-a încasat din contul SA „Red-Nord”, în beneficiul lui Ghitlan Nicolae suma de 12 000 lei, cu titlu de cheltuieli pentru asistență juridică proporțional părții admise din pretenții și s-a încasat din contul SA „Red-Nord” în beneficiul statului taxa de stat în cuantum de 6218,00 lei de la plata căreia reclamantul a fost scutit de drept (f.d.46-61, vol.III).

În motivarea soluției, instanța de fond a reținut că, Ordinul nr. S-13 din 07.03.2022 privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare a fost legal și întemeiat, întrucât în urma auditului intern au fost constatate încălcări privind utilizarea autoturismului de serviciu Dacia Duster în zilele de odihnă și în afara programului de muncă, fără autorizarea corespunzătoare, iar explicațiile reclamantului Ghitlan Nicolae nu au înlăturat aceste constatări. Totodată, procesul-verbal nr. 6 din 07.06.2022 al Comisiei pentru examinarea cazurilor disciplinare a fost apreciat ca un act premergător, lipsit de efecte juridice autonome. În schimb, cu privire la Ordinul nr. 554-C din 01.08.2022 de concediere disciplinară, instanța a constatat că, angajatorul nu a demonstrat în mod suficient existența unei noi abateri disciplinare concrete, săvârșite în termenul legal, o parte importantă a faptelor imputate vizând perioada 2020–2021, pentru care expirase termenul de 6 luni prevăzut de art. 209 alin. (2) Codul muncii, iar pretinsa obligație de monitorizare lunară a locurilor de consum conectate ilegal nu rezulta expres din fișa postului sau dintr-un act normativ intern. În consecință, instanța de fond a apreciat concedierea ca fiind nelegală, dispunând anularea Ordinului nr. 554-C și acordând reclamantului despăgubiri pentru absența forțată de la muncă, cu luarea în considerare a veniturilor obținute ulterior, prejudiciu moral în sumă de 30 000 lei și cheltuieli de judecată.

La 06 iunie 2025 SA „Red-Nord” – director general Iurie Beșliu a contestat hotărârea instanței de fond cu apel, solicitând admiterea apelului, casarea parțială a

hotărârii în partea admiterii pretențiilor și în această parte să fie emisă o nouă hotărâre prin care acțiunea civilă să fie respinsă integral (f.d.40, 81-93, vol.III).

Invocând ilegalitatea și netemeinicia parțială a hotărârii instanței de fond, la 18 iunie 2025 Nicolae Ghitlan prin intermediul avocatului Serghei Gavajuc a depus apel împotriva acesteia, solicitând casarea parțială a hotărârii în partea ce ține de respingerea cerințelor reclamantului și în această parte să fie emisă o nouă hotărâre prin care acțiunea civilă să fie admisă integral (f.d.42-43, 71-80, vol.III).

Astfel, analizând legalitatea și temeinicia hotărârii contestate prin prisma argumentelor invocate în cererile de apel, a materialelor cauzei și a normelor de drept aplicabile raportului juridic litigios, Colegiul civil și de contencios administrativ constată că, ambele apeluri sunt întemeiate în limitele ce urmează, iar hotărârea primei instanțe urmează a fi casată parțial, în partea modalității de soluționare a pretenției privind Ordinul nr. 554-C din 01 august 2022, cu pronunțarea în această parte a unei noi hotărâri.

În conformitate cu art. 5 alin. (1) Cod de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile şi interesele legitime.

Potrivit art. 4 Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, şi anume de: a) hotărârile Parlamentului; b) decretele Președintelui Republicii Moldova; c) hotărârile şi dispozițiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Sănătății, Muncii şi Protecției Sociale, de alte autorități centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităților publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă şi convențiile colective; precum şi h) de tratatele, acordurile, convențiile şi alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte.

Potrivit art. 348 din Codul muncii, jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

În conformitate cu art. 354 Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata

despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin. (1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Conform art.89 alin. (2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

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

Conform art. 54 alin. (1) Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.

Conform art.355 alin.(1) lit.a) Codul muncii, (1) Cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată: a) în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

Conform art.201 Codul muncii, Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

Conform art.206 alin. (1), alin. (5) Codul muncii, (1) pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)). (5) La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

Conform art.207 alin. (1) Codul muncii, (1) Sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv.

Conform art.208 Codul muncii, pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează

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

Conform art.209 Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. (2) Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

În conformitate cu art.210 Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată. (2) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de sancționare, cu excepția sancțiunii 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 sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și 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 și un reprezentant al salariaților. (3) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art.355.

În temeiul art.211 Codul muncii, Se consideră încălcare gravă a obligațiilor de muncă următoarele acțiuni ale salariatului: a) primirea și eliberarea bunurilor, precum și a mijloacelor bănești fără perfectarea documentelor corespunzătoare; b) acordarea serviciilor prin uzul funcției în schimbul unei remunerații, unui serviciu sau altor beneficii; c) folosirea în scopuri personale a banilor încasați; d) folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului și a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia; e) nerespectarea clauzei de confidențialitate; f) încălcarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de conducătorul unității, de lucrătorul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecție și prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecințe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un

pericol real și iminent al survenirii unor asemenea consecințe; g) refuzul de a trece examenul medical, în cazul în care acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de către angajator, în formă scrisă, despre obligația de a trece examenul medical; h) cauzarea unui prejudiciu material mărimea căruia depășește cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.

În accepțiunea art.86 alin. (1) lit.g) Codul muncii, (1) Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

Potrivit art.81 alin. (3) Codul muncii, (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

În corespundere cu art.87 alin. (1), (4) Codul muncii, (1) la concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv. (4) Organele sindicale indicate la alin.(1)–(3) își prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.

Din materialele cauzei rezultă că, reclamantul Ghitlan Nicolae a activat în cadrul SA „Red-Nord” în funcția de șef al Oficiului raional Soroca. Prin Ordinul nr. S-13 din 07 martie 2022 acestuia i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare, iar ulterior, prin Ordinul nr. 554-C din 01 august 2022, contractul individual de muncă a fost desfăcut în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, în condițiile în care salariatul fusese anterior sancționat disciplinar. Exprimându-și dezacordul cu măsurile disciplinare aplicate, la 12 octombrie 2022 reclamantul s-a adresat instanței de judecată, solicitând, între altele, anularea ordinelor de sancționare disciplinară și repararea consecințelor patrimoniale și nepatrimoniale rezultate din concediere.

Cu referire la Ordinul nr. S-13 din 07 martie 2022, Colegiul civil reține că, prima instanță a stabilit corect circumstanțele relevante și a apreciat corespunzător probele administrate. Or, Ordinul respectiv a fost emis în urma controlului activității economice a

Oficiului raional Soroca al SA „Red-Nord” și a misiunii de audit intern privind eficiența utilizării mecanismelor și unităților de transport.

În cadrul verificărilor au fost constatate mai multe situații de utilizare a autoturismului Dacia Duster în zile de odihnă și în afara orelor de lucru, fără existența unui ordin care să permită utilizarea acestuia în asemenea condiții, precum și alimentări cu combustibil efectuate în afara programului de lucru, inclusiv situații în care cantitatea alimentată ridica semne de întrebare raportat la capacitatea rezervorului.

Aceste împrejurări au fost raportate la „Regulamentul privind evidența serviciilor de transport” al SA „Red-Nord”, aprobat prin Ordinul nr. 60 din 29 februarie 2016, precum și la „Regulamentul intern al societății”, care impuneau utilizarea eficientă a mijloacelor aflate în gestiunea angajatorului, păstrarea integrității patrimoniului acestuia și interziceau utilizarea bunurilor angajatorului în scopuri personale fără acordul său.

Explicațiile oferite de reclamantul Ghitlan Nicolae nu au fost de natură să infirme constatările auditului. În special, justificarea deplasării la Bălți la 15 februarie 2022 în legătură cu prezentarea planului de investiții nu și-a găsit confirmarea suficientă în probele cauzei, iar simpla invocare a necesității desfășurării unor activități de serviciu în afara programului nu înlătură obligația respectării procedurii interne de autorizare a utilizării mijloacelor de transport.

În aceste circumstanțe, instanța de apel apreciază drept întemeiată concluzia primei instanțe privind existența suportului factual pentru aplicarea sancțiunii disciplinare prin Ordinul nr. S-13 din 07 martie 2022. De altfel, argumentele reclamantului referitoare la faptul că, sancțiunea ar fi fost aplicată în scopul creării artificiale a premiselor pentru concedierea sa ulterioară nu sunt susținute prin probe concludente și nu sunt suficiente, prin ele însele, pentru a demonstra caracterul nelegal al ordinului respectiv. Nici afirmația că, angajatorul SA „Red-Nord” ar fi trebuit să desfășoare o singură anchetă amplă asupra întregii activități a reclamantului nu rezultă din normele legale care reglementează răspunderea disciplinară.

Completul de judecată reține, totodată, că procesul-verbal nr. 6 din 07 iunie 2022 al Comisiei pentru examinarea cazurilor disciplinare constituie un act întocmit în cadrul procedurii disciplinare, premergător actului prin care angajatorul dispune efectiv aplicarea sancțiunii. Aici, instanța ține să sublinieze că, prin el însuși, procesul-verbal nu modifică și nu stinge raportul individual de muncă și nu produce efectele juridice proprii ordinului de sancționare. În consecință, criticile îndreptate separat împotriva acestui act nu justifică anularea sa ca act autonom, legalitatea desfășurării procedurii urmând a fi verificată în cadrul controlului exercitat asupra actului final al angajatorului.

Într-o altă ordine de idei, o situație diferită se constată însă în ceea ce privește Ordinul nr. 554-C din 01 august 2022 privind concedierea disciplinară.

Colegiul observă că, în cuprinsul acestui ordin angajatorul SA „Red-Nord” a imputat reclamantului Ghitlan Nicolae încălcarea obligațiilor prevăzute la pct. 8.2, 8.26, 8.28, 8.29, 10.2 și 11.4 din fișa postului șefului Oficiului raional, precum și încălcarea pct. 139 din Regulamentul ANRE privind racordarea la rețelele electrice și prestarea serviciilor de transport și distribuție a energiei electrice nr. 168/2019, în legătură cu modul în care a fost gestionată situația conectărilor samavolnice ale instalațiilor SRL „Bravos-Conect” și consumul fraudulos de energie electrică.

Potrivit fișei postului, reclamantului Ghitlan Nicolae îi reveneau, între altele, atribuții privind calcularea și soluționarea problemelor legate de reducerea pierderilor de energie în rețelele de distribuție ale oficiului, organizarea corectă a activității personalului responsabil de evidența energiei electrice distribuite, verificarea respectării legislației și regulamentelor în domeniul energetic și organizarea ori participarea la raiduri pentru depistarea încălcărilor de către consumatorii finali și a conectărilor neautorizate la rețeaua electrică.

Din actele cauzei rezultă că, la 16 mai 2022, șeful serviciului de profil a primit indicația directorului general al SA „Red-Nord” de a se deplasa la Oficiul raional Soroca pentru verificarea informației privind conectarea samavolnică a receptoarelor electrice aparținând SRL „Bravos-Conect”, iar la 17 mai 2022 au fost constatate cazuri de reconectare a instalațiilor de amplificare TV. Ulterior, prin Ordinul nr. 83-I din 23 mai 2022, a fost constituită Comisia de anchetă de serviciu, iar reclamantului i-au fost solicitate explicații.

Procesul-verbal din 01 iunie 2022 privind rezultatele activității Comisiei de anchetă a reținut, în esență, nefinalizarea acțiunilor de constatare, documentare și recuperare a prejudiciului și lipsa unei monitorizări corespunzătoare a locurilor de consum conectate ilegal. Comisia a apreciat că, reclamantul nu a indicat concret măsurile întreprinse după anul 2019 și rezultatele acestora și a propus conducerii aprecierea oportunității aplicării unor măsuri disciplinare. Ulterior, Comisia pentru examinarea cazurilor disciplinare a recomandat aplicarea sancțiunii sub formă de mustrare.

Totuși, instanța de apel ține să sublinieze că, pentru aplicarea unei sancțiuni disciplinare și, cu atât mai mult, a concedierii pentru încălcarea repetată a obligațiilor de muncă, nu este suficientă existența unor atribuții generale în fișa postului sau constatarea faptului că o anumită problemă din activitatea unității nu a fost soluționată. Deopotrivă, angajatorului îi revine sarcina de a individualiza conduita concretă imputată salariatului, perioada săvârșirii acesteia, obligația precisă încălcată și legătura dintre acțiunea sau inacțiunea salariatului și rezultatul prejudiciabil invocat, cu respectarea termenelor imperative în care poate fi angajată răspunderea disciplinară.

Sub acest aspect, Colegiul constată că, o parte esențială a faptelor imputate lui Ghitlan Nicolae privește perioada anilor 2020–2021, respectiv pretinsa neîndeplinire corespunzătoare a obligațiilor de constatare, documentare și monitorizare a conectărilor ilegale ale SRL „Bravos-Conect”. Or, potrivit art. 209 alin. (2) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea termenului de șase luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, cu excepțiile expres prevăzute de lege.

Prin urmare, acțiunile sau inacțiunile consumate în perioada 2020–2021 nu puteau fundamenta, în anul 2022, aplicarea unei noi sancțiuni disciplinare decât în măsura în care angajatorul demonstra existența unei abateri disciplinare continue și identifica în mod concret conduita ilicită care a persistat în interiorul termenului legal. Deci, simpla persistență a unei situații problematice în raporturile dintre SA „Red-Nord” și SRL „Bravos-Conect” nu transformă automat orice omisiune anterioară a reclamantului într-o abatere disciplinară continuă.

Colegiul civil nu poate reține argumentul apelantei SA „Red-Nord” potrivit căruia constatarea unor reconectări samavolnice la 17 mai 2022 ar fi suficientă pentru a considera întreaga conduită imputată reclamantului Ghitlan Nicolae în perioada 2020–2022 drept o singură abatere continuă. Pentru o asemenea concluzie era necesar să fie stabilită o obligație concretă, cu caracter continuu, neexecutată de reclamant până la momentul constatării, precum și faptul că acesta dispunea efectiv de posibilitatea și mijloacele necesare pentru îndeplinirea obligației respective.

Mai mult, înscrisurile cauzei demonstrează că, reclamantul nu a manifestat o inacțiune totală față de situația SRL „Bravos-Conect”. Au existat demersuri, informări, solicitări privind achitarea datoriilor, acțiuni de documentare și solicitări adresate conducerii, inclusiv demersul din 15 martie 2022 privind inventarierea cablurilor de televiziune și altor obiecte și demersul din 18 mai 2022 privind rezilierea contractului cu agentul economic, fiind invocat inclusiv prejudiciul anterior calculat în sumă de 208 005,92 lei. Faptul că aceste măsuri nu au condus la soluționarea definitivă a problemei nu este, în lipsa individualizării unei obligații concrete neexecutate în perioada relevantă, suficient pentru aplicarea celei mai severe sancțiuni disciplinare.

În același sens, instanța de fond a remarcat justificat lipsa unor înscrisuri și a unei norme interne concrete din care să rezulte obligația reclamantului, în calitate de șef al Oficiului raional, de a efectua personal, cu o anumită periodicitate lunară, monitorizarea tuturor locurilor de consum conectate ilegal în mod repetat. Recomandarea Comisiei de anchetă ca, pentru viitor, toate oficiile să prezinte într-un termen stabilit informații privind contractele și să efectueze inventarierea rețelelor confirmă necesitatea instituirii unei proceduri organizatorice clare, fără a putea suplini retroactiv lipsa individualizării obligației pretins încălcate de reclamant.

Completul de judecată reține și că sancțiunea concedierii în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii presupune nu numai existența unei sancțiuni disciplinare anterioare valabile, ci și constatarea unei noi încălcări disciplinare, săvârșite în perioada de valabilitate a sancțiunii precedente și dovedite cu respectarea tuturor garanțiilor procedurale.

Or, existența Ordinului nr. S-13 din 07 martie 2022 nu poate, prin ea însăși, fundamenta concedierea, fiind necesară demonstrarea autonomă și neechivocă a noii abateri disciplinare.

În consecință, Colegiul civil ajunge la concluzia că, angajatorul nu a demonstrat cu suficientă certitudine existența, în interiorul termenului prevăzut de art. 209 din Codul muncii, a unei noi abateri disciplinare concret individualizate, susceptibile să justifice concedierea reclamantului în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii.

Totodată, instanța de apel apreciază că, prima instanță a soluționat greșit modalitatea juridică de înlăturare a efectelor Ordinului nr. 554-C din 01 august 2022, dispunând anularea acestuia.

La acest aspect, Colegiul civil notează că, într-un litigiu individual de muncă având ca obiect verificarea legalității concedierii, instanța exercită controlul asupra legalității măsurii dispuse de angajator și stabilește consecințele încălcării drepturilor salariatului.

Ordinul de concediere reprezintă actul angajatorului prin care s-a materializat măsura de încetare a raportului individual de muncă. În circumstanțele în care instanța constată că măsura concedierii a fost dispusă cu încălcarea normelor imperative ale legislației muncii, remediul corespunzător constă în constatarea ilegalității concedierii și în aplicarea consecințelor prevăzute de legislația muncii, iar nu în anularea ordinului după modelul controlului de legalitate specific actelor administrative.

Prin urmare, deși concluzia primei instanțe asupra caracterului nelegal al concedierii este corectă în substanță, dispozitivul hotărârii urmează a fi modificat sub aspectul remediului juridic aplicat.

În această parte, hotărârea urmează a fi casată, cu pronunțarea unei noi soluții prin care să se constate ilegalitatea Ordinului nr. 554-C din 01 august 2022 privind concedierea disciplinară a reclamantului în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii.

Subsecvent, această concluzie justifică admiterea, în limitele menționate, atât a criticilor reclamantului Ghitlan Nicolae, cât și a apelului angajatorului SA „Red-Nord”, fără însă ca argumentele SA „Red-Nord” să conducă la constatarea legalității concedierii.

Cu referire la consecințele patrimoniale ale concedierii, Colegiul civil reține că, ulterior pronunțării hotărârii prin care s-a dispus restabilirea reclamantului în funcție, prin Ordinul SA „Red-Nord” nr. 625-C din 07 noiembrie 2023 a fost anulat Ordinul nr. 554-C

din 01 august 2022 și reclamantul a fost restabilit în funcția deținută anterior. De asemenea, acestuia i-a fost achitat salariul mediu pentru absența forțată de la muncă în mărime de 30 430,77 lei, conform hotărârii suplimentare a Judecătoriei din 06 noiembrie 2023 și Ordinului de plată nr. 5524 din 07 noiembrie 2023.

Conform art. 90 din Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia, inclusiv prin plata despăgubirii pentru perioada absenței forțate de la muncă, compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea măsurii și repararea prejudiciului moral.

În același timp, din materialele cauzei rezultă că, începând cu 12 ianuarie 2023, reclamantul a fost angajat într-o funcție publică de conducere, cu un salariu stabilit de 11 970 lei. Prin urmare, la determinarea despăgubirii datorate pentru absența forțată de la muncă, prima instanță a ținut seama de veniturile efectiv realizate de reclamant în perioada relevantă, stabilind suma datorată cu titlu de salariu neîncasat.

Or, Colegiul civil nu identifică temeiuri pentru modificarea acestei părți a hotărârii. Argumentul reclamantului potrivit căruia ar fi îndreptățit la plata integrală a salariului mediu pentru întreaga perioadă, independent de veniturile obținute ulterior dintr-un alt raport de muncă, nu justifică acordarea unei despăgubiri care ar depăși prejudiciul salarial efectiv suportat în circumstanțele concrete ale cauzei. Reparația urmărește restabilirea situației patrimoniale afectate prin concedierea ilegală, iar nu crearea unei surse suplimentare de venit.

În acest context, Completul de judecată consideră întemeiată soluția primei instanțe de compensare a reclamantului pentru perioada 01 august 2022–01 august 2023, cu luarea în considerare a salariilor obținute începând cu 12 ianuarie 2023 la noul loc de muncă, suma stabilită fiind de 202 266,96 lei, cu deducerile legale, din care suma de 30 430,77 lei deja achitată urmează a fi avută în vedere la executarea hotărârii.

Nici modificările legislative și argumentele referitoare la înlăturarea plafonului de 12 salarii medii lunare nu conduc, în circumstanțele prezentei cauze, la concluzia că reclamantului trebuie să-i fie acordată suma suplimentară solicitată prin apel. Întinderea reparației se determină în raport cu obiectul litigiului, circumstanțele concrete stabilite și prejudiciul efectiv rezultat din concedierea ilegală.

Cu referire la prejudiciul moral, Colegiul reține că, art. 329 din Codul muncii instituie obligația angajatorului de a repara prejudiciul material și moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, inclusiv atunci când acesta rezultă din privarea ilegală de posibilitatea de a munci.

Ținând cont de caracterul nelegal al concedierii, de natura raportului de muncă, de funcția deținută de reclamant, de durata litigiului, precum și de consecințele produse

asupra situației profesionale și personale a acestuia, Colegiul apreciază că suma de 30 000 lei stabilită de prima instanță cu titlu de prejudiciu moral este rezonabilă și echitabilă. Aceasta asigură un just echilibru între natura încălcării constatate și necesitatea unei compensații efective, fără a conduce la o îmbogățire nejustificată.

Soluția primei instanțe privind cheltuielile de judecată urmează, de asemenea, a fi menținută, în lipsa unor temeiuri care să justifice intervenția instanței de apel în această parte, cheltuielile fiind raportate la soluția pronunțată asupra fondului pretențiilor și la actele justificative prezentate.

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

În conformitate cu art.94 alin.(1) Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

În temeiul art.90 lit.i) Codul de procedură civilă, din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte cheltuielile de asistenţă juridică.

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

Prin urmare, reieșind din soluția adoptată asupra fondului cauzei și din faptul că, Ghitlan Nicolae, în proces, a fost reprezentat de către avocat împuternicit în baza mandatului avocațial nr.1774855 din 28.09.2022 (f.d.71, vol.I), iar pentru asistența juridică de care a beneficiat a suportat cheltuieli în mărime de 17 000 lei, fapt confirmat prin ordinul de încasare a numerarului nr. 20201 din 29.09.2022 (f.d.89, vol.II), bonul de plată nr.201626 din 22.09.2022 (f.d.197, vol.II) și bonul de plată seria DDA nr.72093017 (f.d.243, vol.II), prima instanță, întemeiat, a dispus încasarea din contul SA „Red-Nord” în beneficiul lui Ghitlan Nicolae a sumei de 12000 lei cu titlu de asistență juridică proporțional părții admise din pretenții. Or, aceste cheltuieli fiind efectiv suportate, sunt justificate de complexitatea litigiului, durata examinării și volumul activității desfășurate de avocat.

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

În conformitate cu prevederilor art. 85 alin. (1) Cod de procedură civilă, Scutirile de taxa de stat și/sau de taxa de timbru sunt prevăzute de pct.1 din anexa nr.2 la Legea taxei de stat nr.213/2023 și se aplică în modul prevăzut de alin.(4) din prezentul articol.

Anexa nr.2 din Legea vizată prevede că, se scutesc de taxa de stat în instanțele de judecată: 1.1.1. Persoanele fizice – în acțiunile privind reintegrarea în serviciu, revendicarea sumelor de retribuire a muncii și alte revendicări legate de raporturile de muncă.

Prin urmare, este justificată dispunerea încasării din contul SA „Red-Nord" în beneficiul statului a sumei de 6218,00 lei cu titlu de taxă de stat, de la plata căreia reclamantul a fost scutit de drept.

În consecință, după examinarea tuturor criticilor formulate în ambele cereri de apel, Colegiul civil constată că, acestea nu sunt de natură să determine modificarea soluției primei instanțe în partea privind Ordinul nr. S-13 din 07 martie 2022, drepturile salariale acordate reclamantului, prejudiciul moral și cheltuielile de judecată. Intervenția instanței de apel se impune numai în partea referitoare la modalitatea de soluționare a pretenției privind Ordinul nr. 554-C din 01 august 2022.

Astfel, în temeiul art. 385 lit. c) din Codul de procedură civilă, Colegiul civil și de contencios administrativ ajunge la concluzia de a admite apelul declarat de SA „Red-Nord" și apelul declarat de Ghitlan Nicolae prin intermediul avocatului Serghei Gavajuc, de a casa parțial hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul central din 23 mai 2025, adoptată în cauza civilă intentată la cererea lui Ghitlan Nicolae împotriva SA „Red-Nord", intervenient accesoriu Chistol Dumitru, privind constatarea ilegalității procesului-verbal al Comisiei pentru examinarea cazurilor disciplinare, a ordinelor de sancționare disciplinară, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată, în partea în care s-a dispus anularea Ordinului nr. 554-C din 01 august 2022, cu emiterea în această parte a unei noi hotărâri prin care se constată ilegalitatea Ordinului nr. 554-C din 01 august 2022 privind concedierea disciplinară a reclamantului Ghitlan Nicolae în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, emis de directorul general al S.A. „Red-Nord". În rest, hotărârea instanței de fond se va menține.

Conducându-se de prevederile art. 385 lit. c) Codul de procedură civilă, Colegiul civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Nord, -

D e c i d e :

Admite apelul declarat de SA „Red-Nord" – director general Iurie Beșliu, și apelul declarat de Nicolae Ghitlan prin intermediul avocatului Serghei Gavajuc.

Casează parțial hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul Central din 23 mai 2025, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată (concretizată) formulată de Ghitlan Nicolae către SA „Red-Nord”, intervenient accesoriu Chistol Dumitru, privind constatarea ilegalității procesului-verbal al Comisiei pentru examinarea cauzelor disciplinare, a ordinelor de sancționare disciplinară, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, a prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată, în partea în care s-a dispus anularea Ordinului nr. 554/C din 01.08.2022 cu privire la concedierea disciplinară a salariatului Ghitlan Nicolae în temeiul art. 86 alin.(1) lit. g) Codul muncii, emis de directorul general al SA „Red Nord”, cu emiterea unei noi hotărâri în această latură după cum urmează:

Se constată ilegalitatea Ordinului nr. 554/C din 01.08.2022 cu privire la concedierea disciplinară a salariatului Ghitlan Nicolae în temeiul art. 86 alin.(1) lit.g) Codul muncii, emis de directorul general al SA „Red Nord”.

În rest, hotărârea instanței de fond, se menține.

Decizia este definitivă, fiind cu drept de recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de două luni de la comunicare, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Președintele ședinței, judecător Radu Holban

Judecătorii Mariana Sajin

Svetlana Ghercavii