Prima instanță: Judecătoria Chișinău (sediul Centru), judecător Ioana Chironeț

Dosarul nr.2a-1390/2023

(2-22190802-02-2a-11042023)

D E C I Z I E

17 octombrie 2023 mun. Chișinău

Colegiul Civil, Comercial și de Contencios administrativ

al Curții de Apel Chișinău

Instanța compusă din:

Președintele completului Anatol Pahopol

Judecători Ala Malîi și Ruxanda Pulbere

Grefier Daniela Cucerenco

Examinând în ședința de judecată publică cererea de apel declarată de reprezentantul Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI”, Nicolaescu Gheorghe,

în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de către Luca Nicolae împotriva Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI” cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, încasarea compensației în locul restabilirii la muncă, compensarea salariului pe perioada absenței forțate de la locul de muncă, compensarea prejudiciului moral și a cheltuielilor judiciare,

împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 3 martie 2023, prin care s-a admis parțial cererea de chemare în judecată înaintată de către Luca Nicolae împotriva Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI” cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, încasarea compensației în locul restabilirii la muncă, compensarea salariului pe perioada absenței forțate de la locul de muncă, compensarea prejudiciului moral și a cheltuielilor judiciare,-

a c o n s t a t a t:

Argumentele reclamantului:

1. Luca Nicolae a depus cerere de chemare în judecată împotriva Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI” cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, încasarea compensației în locul restabilirii la muncă, compensarea salariului pe perioada absenței forțate de la locul de muncă, compensarea prejudiciului moral și a cheltuielilor judiciare.
2. În motivarea acțiunii a indicat că prin Ordinul directorului interimar al Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI” nr. 425 p din 4 noiembrie 2022, care i s-a adus la cunoștință la 18 noiembrie 2022, inter alia, s-a dispus: - aplicarea salariatului Secției parc-auto, șofer clasa 1, Luca Nicolae pentru încălcarea disciplinei muncii, sancțiune disciplinară sub formă de concediere, conform art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul muncii; - secția evidență contabilă va lua în considerare prevederile prezentului ordin la acordarea stimulărilor prevăzute la art. 203 din Codul muncii; - secția juridică va întocmi o cerere civilă pe cazul deteriorării unității de transport, pe care o va înainta organelor competente pentru investigarea cazurilor și recuperarea prejudiciului; - secția management al resurselor umane și secretariat va aduce prezentul ordin la cunoștință persoanelor vizate, contra semnătură, în termen de trei zile lucrătoare din data semnării acestuia. În motivarea prezentului ordin, pârâtul a reținut, în esență că, prin acțiunile și inacțiunile sale directe a dat dovadă de atitudine neglijentă față de unitatea de transport de model „*****”, n/î: „VEW 011”, cauzând prejudiciu, conform raportului de expertiză extrajudiciară, cu numărul de ordine 08/886 din 4 noiembrie 2022, în sumă de 15158 lei (cincisprezece mii o sută cincizeci și opt lei), astfel încălcând prevederile de la art. 338 lit. f) din Codul muncii, în conformitate cu care, salariatului îi revine răspunderea materială deplină pentru prejudiciul cauzat angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de muncă, art. 338 din Codul muncii, precum și contractul cu privire la răspunderea materială individuală deplină nr. 48/49 din 1 martie 2022, și anume pct. 6.1, potrivit căruia nerespectarea condițiilor prezentului contract prin neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a obligațiilor sale, punctul 6.2, exprimate prin distrugerea bunurilor mobile încredințate.
3. În continuare, considerând că ordinul în cauză este unul neîntemeiat și ilegal, a menționat că ordinul de concediere se pretinde a fi emis la 4 noiembrie 2022 și expediat la 9 noiembrie 2022, însă din ștampila aplicată de către Oficiul poștal pe plicul de expediere reiese că a fost expediat la 15 noiembrie 2022. De facto, ordinul nu a fost emis la 4 noiembrie 2022, dar în perioada în care salariatul Luca Nicolae se afla în concediu medical, fiind supus unei intervenții chirurgicale. Astfel, la 8 noiembrie 2022 salariatul Luca Nicolae a informat despre faptul că se va afla în concediu medical, fiind supus unei intervenții chirurgicale. Deci, potrivit art. 86 alin. (2) din Codul muncii, nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.
4. Într-o altă ordine de idei, în temeiul art. 210 alin. (2) din Codul muncii, ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art. 206 alin. (l), 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. Potrivit art. 81 alin. (3) din Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate, care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate, etc). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

5. Astfel, în perioada de până la concediul medical, și anume în ziua de 4 noiembrie 2022 (vineri), 7 noiembrie 2022 (luni) salariatul Luca Nicolae s-a aflat la serviciu, însă ordinul nu i-a fost adus la cunoștință, deși norma imperativă a art. 81 alin. (3) din Codul muncii impune expres ca ordinul de concediere să fie adus la cunoștință cel târziu la data eliberării din serviciu. Mai mult, însăși pct. 5 din dispozitivul ordinului contestat indică asupra faptului că, această prevedere legală nu a fost respectată.
6. Totodată, ordinul contestat este unul total deplasat de la normele legale și circumstanțele pretinse că au fost constatate. Or, motivarea și dispozitivul se contrazic reciproc. Astfel, în motivare pârâtul de facto și de iure pretinde tragerea salariatului Luca Nicolae la răspundere materială deplină, iar în dispozitiv dispune tragerea la răspundere disciplinară prin concedierea acestuia.
7. Mai mult decât atât, art. 81 alin. (3) din Codul muncii stipulează că, ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.
8. În același sens, art. 210 alin. (1) din Codul muncii stabilește că sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), 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.
9. La caz, pârâtul, cu trimitere la prevederile art. 206 din Codul muncii, a dispus concedierea salariatului Luca Nicolae fără a indica temeiul din art. 86 al Codului muncii, pe care l-a reținut pentru concediere. Așadar, pârâtul urma să indice cert temeiul de drept prevăzut de art. 86 din Codul muncii,pe care îl considera aplicabil salariatului Luca Nicolae. Or, așa cum definește art. 86 alin. (1) din Codul muncii, concedierea reprezintă desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată pentru motivele indicate separat la litera a - z. Articolul 206 alin. (1) din Codul muncii prevede că pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: avertismentul; mustrarea; mustrarea aspră; concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin. (1) lit. g)-r). Respectiv, pârâtul era obligat ca să indice motivul/temeiul de la art. 86 din Codul muncii care fundamentează concedierea salariatului. Astfel, pretinsa abatere

disciplinară trebuia să fie încadrată într-un temei prevăzut de art. 86 din Codul muncii și să fie menționat expres în ordinul de concediere.

10. Totodată, este important că circumstanțele descrise de pârât în ordinul contestat nu se regăsesc în temeiurile prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. g)-r) din Codul muncii. Trimiterea vagă la prevederile art. 206 din Codul muncii mai indică asupra neglijării prevederilor art. 206 alin. (5) din Codul muncii potrivit căruia, la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.
11. În temeiul art. 329 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Conform alin. (2) al aceluiași articol, prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.
12. Potrivit art. 330 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de: eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a).
13. În acord cu prevederile art. 90 alin. (1) din Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Conform alin. (2) al articolului menționat, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Potrivit alin. (3) al aceluiași articol, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului. În conformitate cu alin. (4), în locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu - instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin. (2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului. Iar, în temeiul art. 89 alin. (2) din 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. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.
14. Respectiv, a considerat că se impune anularea Ordinului nr. 425 p din 4 noiembrie 2022 ca fiind unul ilegal și neîntemeiat și, pe cale de consecință, angajatorul urmează a fi obligat să repare prejudiciul material și moral cauzat, precum și în locul restabilirii la

locul de muncă, încasarea unei compensații suplimentare în mărime de 3 salarii medii lunare ale salariatului Luca Nicolae.

15. A menționat că la stabilirea salariului pentru absența forțată de la muncă se va ține cont de toate plățile salariate, inclusiv sporurile, suplimentele și adaosurile, de care a fost privat ilegal salariatul Luca Nicolae, plăți care se includ în despăgubirea definită de art. 90 din Codul muncii. Or, potrivit art. 130 alin. (1) din Codul muncii, salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare.
16. Totodată, la aprecierea cuantumului prejudiciului moral, instanța de judecată va lua în calcul că salariatul Luca Nicolae este supus unei hărțuiri continue din partea administrației pârâtului, care la 3 octombrie 2022, printr-un ordin absolut ilegal l-a sancționat disciplinar cu mustrare. Astfel, modul de operare al administrației indică asupra încercării de a înlătura salariații neconvenabili, motiv din care reacția organului de jurisdicție a muncii trebuie să fie una pe măsură, care să curme pentru viitor așa gen de practici.
17. Reieșind din conduita Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI”, într-un moment în care salariatul Luca Nicolae are probleme de sănătate, comportament care a generat sentimente de anxietate, stres și neliniște, sentiment de neputință, sentiment de frustrare, nedreptate și umilință, incertitudine de lungă durată, perturbare a vieții, diminuare a reputației, pierderea de oportunitate, amărăciuni și chiar disperare, care i-au afectat grav starea psihică și i-au deteriorat sănătatea, iar consecințele lor se manifestă până în prezent, a solicitat încasarea prejudiciului moral în sumă de 50 000 lei.
18. În temeiul celor expuse supra Luca Nicolae a solicitat anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare nr. 425 p din 4 noiembrie 2022, încasarea compensației în locul restabilirii la muncă în mărime de 3 salarii medii lunare ale salariatului, compensarea salariului pe perioada absenței forțate de la locul de muncă pentru perioada 4 noiembrie 2022 și până la data restabilirii în funcție, compensarea prejudiciului moral în mărime de 50000,00 lei și a cheltuielilor judiciare în mărime de 7000,00 lei.

Poziția instanței de fond:

19. **P**rin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 3 martie 2023 s-a admis parțial cererea de chemare în judecată înaintată de către Luca Nicolae împotriva Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI” cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, încasarea compensației în locul restabilirii la muncă, compensarea salariului pe perioada absenței forțate de la locul de muncă, compensarea prejudiciului moral și a cheltuielilor judiciare, s-a anulat Ordinul directorului .M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI” nr. 425-p din 4 noiembrie 2022 privind aplicarea în privința lui Luca Nicolae a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere, în locul restabilirii la locul de muncă, s-a încasat din contul Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI” în beneficiul lui Luca Nicolae a unei compensații în mărime de 3 (trei) salarii medii lunare ale salariatului, s-a încasat de la Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI” în beneficiul lui Luca Nicolae salariul mediu lunar pe perioada lipsei forțate de la locul de muncă începând cu 4 noiembrie 2022 până la data restabilirii

în funcție, cu reținerea contribuțiilor de stat, prejudiciul moral în mărime de 1 (unu) salariu mediu lunar al reclamantului de pînă la concedierea acestuia din funcție, precum și cheltuielile de judecată cu titlu de asistență juridică în mărime de 7 000 (șapte mii) lei, în rest, cerințele lui Luca Nicolae cu privire la compensarea prejudiciului moral, s-au respins ca neîntemeiate.

20. Pentru a hotărî astfel, prima instanță a stabilit că pîrîta a desfăcut contractul individual de muncă încheiat cu reclamantul fără a indica temeiul de drept prevăzut la art. 86 alin. (1) Codul muncii, precum și în perioada aflării reclamantului în concediu medical, cu indicarea unei date anterioare.
21. Respectiv, anularea ordinului de concediere implică restabilirea reclamantului în drepturile prevăzute de lege.

Solicitarea apelantului:

22. Nefiind de acord cu hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 3 martie 2023, reprezentantul Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI”, Nicolaescu Gheorghe a declarat apel împotriva hotărârii instanței de fond, solicitând admiterea apelului, casarea hotărârii, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere integrală a acțiunii.

Argumentele părților:

23. În susținerea apelului, reprezentantul Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI”, Nicolaescu Gheorghe s-a referit la circumstanțele constatate în urma anchetei de serviciu privind deteriorarea gravă a unității de transport din parcul auto al Întreprinderii, în special la Raportul de expertiză extrajudiciară din 4 noiembrie 2022, criticând poziția intimatului/reclamantului Luca Nicolae ca una tendențioasă, de natură să indice în eroare instanța de judecată.
24. Totodată, a subliniat că angajatorul, în situația din speță era în drept să-i aplice salariatului o sancțiune mult mai gravă, cum ar fi concedierea pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive, însă a aplicat o sancțiune mai blândă – mustrarea.
25. În ședința instanței de apel, reprezentantul apelantului Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI”, Nicolaescu Gheorghe a susținut apelul declarat și a solicitat admiterea acestuia cu pronunțarea unei noi hotărâri de respingere integrală a acțiunii.
26. În ședința instanței de apel, reprezentantul intimatului Luca Nicolae, avocatul Craiu Sergiu a solicitat respingerea apelului și menținerea hotărâri primei instanțe.

Aprecierea instanței de apel:

27. Analizând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces și a materialelor din dosar, Colegiul consideră apelul declarate drept neîntemeiate și care urmează a fi respins, din următoarele motive.
28. În conformitate cu art. 373 Cod de procedură civilă *”instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărîrii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi*

raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanţa de apel se pronunţă în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanţă. Instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel. Apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situaţie mai dificilă decît aceea din hotărîrea atacată cu apel, cu excepţia cazurilor cînd consimte şi cînd hotărîrea este atacată şi de alţi participanţi la proces".

29. Potrivit art. 385 lit. a) Cod de procedură civilă "*instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul și să mențină hotărârea primei instanțe".*
30. Astfel, 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 se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.
31. Colegiul Civil reține că instanța de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reținând-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însușirea motivelor instanței inferioare. (Hirro Balani c. Spaniei, nr.18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29.05.1997 § 43).
32. Potrivit recomandărilor avizului nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil.
33. Totodată, Colegiul judiciar consideră necesar să menționeze că nu va formula un răspuns detaliat pentru fiecare argument al apelantului, ci va analiza doar motivele decisive pentru soluționarea prezentei cauze (a se vedea Gard Ruiz vs Spania (Marea Cameră), 21 ianuarie 1999, parag.26, Moreira Fereira vs Portugalia (nr.2) (Marea Cameră), 11 iulie 2017, parag.84,98).
34. În conformitate cu prevederile 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*".
35. Așadar, instanţa de apel constată că, prima instanța a determinat corect raportul juridic dedus judecății, circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei au fost stabilite şi elucidate pe deplin, probelor prezentate a dat apreciere completă, obiectivă şi sub toate aspectele, iar hotărârea este legală şi întemeiată, adoptată cu respectarea drepturilor şi intereselor legale a participanţilor la proces.

36. În susținerea acestei concluzii Colegiul reține următoarele constatări reclamantul/intimatul Luca Nicolae a fost angajat în calitate de șofer la Parcul auto și mecanizare al Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI” pe perioadă nedeterminată, începând cu 3 februarie 2022 în baza Contractului individual de muncă nr. 18/22 din aceiași dată.
37. Tot la 3 februarie 2022 între Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI” și Luca Nicolae a fost încheiat contractul cu privire la răspunderea materială individuală deplină nr. 202/22, conform căruia salariatul poartă răspundere materială individuală deplină pentru neasigurarea integrității bunurilor transmise lui de către angajator.
38. Conform actului de predare-primire a autoturismului Bazei Transport Auto din cadrul Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI” or. Chișinău din 17 februarie 2022 lui Luca Nicolae i-a fost predat autoturismul de marca GAZ cu numărul de înmatriculare VEW 011, anul fabricării 2021.
39. Prin ordinul nr. 202-p din 3 octombrie 2022 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare emis de directorul Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI”, reclamantul/intimatul Luca Nicolae, pe lângă alți angajați, a fost sancționat cu sancțiune disciplinară sub formă de mustrare pentru faptul că la 19 septembrie 2022 șoferii, inclusiv reclamantul, au transportat angajații întreprinderii nu la locurile de lucru, dar la sediul Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI” pe str. Pușkin, 62 din mun. Chișinău.
40. La 19 octombrie 2022, prin ordinul nr. 138 emis de directorul interimar al Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI” s-a dispus inițierea anchetei de serviciu în scopul elucidării depline și obiective a tuturor circumstanțelor de fapt și de drept pentru a stabili persoanele responsabile care au admis deteriorarea unității de transport de marca GAZ cu numărul de înmatriculare VEW 011, crearea comisiei de anchetă și stabilit termen pentru prezentarea raportului cu privire la rezultatele anchetei și propunerile Comisiei de anchetă.
41. Potrivit actului de constatare din 19 octombrie 2022, întocmit de către angajații Secției control intern și pază, fiind desfășurată examinarea vizuală a autovehiculului de model *****, anul fabricației 2021, număr de înmatriculare VEW 011, ce aparține Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI”, parcat pe teritoriul parcului auto al întreprinderii, au constatat vizual că autovehiculul menționat are semne de deteriorare a barei de protecție, remorcii, sistemului iluminare spate, oglinda retrovizorie partea dreaptă, ușa partea dreaptă, aripa stîngă față, precum și schimbarea neautorizată a construcției autoturismului, manifestată prin sudarea unui dulap metalic pe cadrul autoturnului.
42. La 1 noiembrie 2022 Luca Nicolae a prezentat explicații și a argumentat motivele din care s-au produs deteriorările autoturismului de model *****, anul fabricației 2021, număr de înmatriculare VEW 011, transmis acestuia, recunoscând vina la defecțiunea autoturismului doar în ceea ce ține de ușa dreaptă, în rest a respins defecțiunile ca produse în timpul lucrului.
43. Prin ordinul nr. 425-p din 4 noiembrie 2022 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare emis de directorul Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI”,

reclamantul/intimatul Luca Nicolae, conform art. 201, 202, 206-210, a fost sancționat cu sancțiune disciplinară sub formă de concediere.

44. Din partea motivată a ordinului rezultă că temei pentru aplicarea sancțiunii a servit admiterea de către salariat a acțiunilor care au dus la deteriorarea unității de transport încredințate de model *****, anul fabricației 2021, număr de înmatriculare VEW 011, prin care a fost cauzat angajatorului un prejudiciu care, potrivit Raportului de expertiză extrajudiciară numărul 08/886 din 4 noiembrie 2022, constituie 15 158 lei.
45. În drept, angajatorul a reținut încălcarea de către salariatul Luca Nicolae a prevederilor pct. 16 lit. I) al Regulamentului intern al Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI”, art. 338 lit. f) Codul muncii și pct. 6.1 și 6.2 din contractul cu privire la răspunderea materială individuală deplină nr. 202/22 din 3 februarie 2022.
46. În contextul pretențiilor deduse judecării, instanţa de apel reţine că, conform art.9 alin.(2) lit. a),c) și d) Codul muncii *” salariatul este obligat să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii; să respecte disciplina muncii”.*
47. Potrivit art.10 alin.(1) lit. b) și d) Codului muncii *”angajatorul are dreptul: să ceară salariaţilor îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului; să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative”.*
48. Conform art. 45 din Codul muncii *”contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul”.*
49. Art. 81 alin.(1) lit. b) Codul muncii stabilește că *”contractul individual de muncă poate înceta la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86)”*, iar alin.(2) și (3) – că *”în toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege”.*
50. În conformitate cu art. 86 alin.(1) lit.g-r) Codul muncii *” concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru: g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar; h) absenţa fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puţin 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puţin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi; i) prezentarea la*

lucru în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanţe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k); j) săvîrşirea unei contravenţii sau infracţiuni contra patrimoniului unităţii, stabilită prin hotărîrea instanţei de judecată sau prin actul organului de competenţa căruia ţine aplicarea sancţiunilor contravenţionale; k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei) sau la cele administrate de angajator a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv; k[1]) încălcarea obligaţiei prevăzute la art.7 alin.(2) lit.a) din Legea nr.325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrităţii instituţionale; l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituţiei de învăţămînt de către un cadru didactic (art.301); m) comiterea de către salariatul care îndeplineşte funcţii educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcţia deţinută; n) aplicarea, chiar şi o singură dată, de către un cadru didactic a violenţei fizice sau psihice faţă de discipoli (art.301); o) semnarea de către conducătorul unităţii (filialei, subdiviziunii), de către adjuncţii săi sau de către contabilul-şef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unităţii; p) încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligaţiilor de muncă; r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art.57 alin.(1)), fapt confirmat în modul stabilit".

51. Potrivit art. 89 alin.(2) Codul muncii *" la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv".*
52. În conformitate cu art.201 Codul muncii "*disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii."*
53. Art. 202 Codul muncii prevede că *"disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare".*
54. Potrivit art. 206 Codul muncii "*pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)). Legislaţia în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariaţi şi alte sancţiuni disciplinare. Se interzice aplicarea amenzilor şi altor sancţiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancţiune. La aplicarea sancţiunii disciplinare,*

angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective”.

55. Modul de aplicare a sancţiunilor disciplinare este prevăzut la art. 208 Codul muncii ”*pînă la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare”.*
56. Conform art. 209 alin. (1) din Codul muncii ” *sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical”.*
57. Articolul 210 Codul muncii stabilește că *” sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355”.*
58. Colegiul civil reține că, sanctiunile disciplinare pot fi aplicate numai in cazul savarsirii cu vinovatie a unei fapte in legatura cu munca, prin care s-au incalcat de catre salariat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici, totodată acestea constituind mijloace de constrângere prevăzute de lege în scopul apărării ordinii disciplinare, dezvoltării spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conștiincioasă a îndatoririlor de serviciu, respectării normelor de comportare şi prevenirii producerii unor acte de indisciplină.
59. La fel, Colegiul civil reține că, aplicarea sancţiunilor disciplinare constituie atributul angajatorului/organului disciplinar, care dispune de prerogative disciplinare, având competenţa de a individualiza sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, cu luarea în considerare a împrejurărilor în care a fost comisă fapta, a gradului de vinovăţie, a consecinţelor abaterii disciplinare.
60. Legea nu precizează elementele constitutive ale ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, însă, aplicând prin analogie cu acte legale, urmează ca ordinul să

conțină numele celui vinovat, motivarea de fapt, descrierea abaterii, împrejurările în care s-au produs, motivația în drept, indicare expres a textelor din Codul muncii și alte legi care prevăd obligațiile de serviciu ce au fost încălcate cît și cele care stabilesc sancționarea respectivă, or, neindicarea motivelor ce au determinat sancționarea sau menționarea lor în ordin, atrage nulitatea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare.

61. În același timp, legea indică expres ca elemente constitutive obligatorii ale ordinului de încetare a contractului individual de muncă referirea angajatorului la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.
62. La acest capitol, se precizează că potrivit ordinului nr. 425-p din 4 noiembrie 2022 intimatul/reclamantul Luca Nicolae a fost sancționat disciplinar pentru acțiuni care au dus la deteriorarea unității de transport încredințate de model *****, anul fabricației 2021, număr de înmatriculare VEW 011, prin care a fost cauzat angajatorului un prejudiciu, estimat potrivit Raportului de expertiză extrajudiciară numărul 08/886 din 4 noiembrie 2022 la suma de 15 158 lei, apreciate ca încălcare de către salariatul Luca Nicolae a prevederilor pct. 16 lit. I) al Regulamentului intern al Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI”, potrivit căruia acesta era obligat să informeze angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situația care prezintă pericol pentru integritatea patrimoniului angajatorului, a art. 338 lit. f) Codul muncii, conform cărora salariatului îi revine răspunderea materială deplină pentru prejudiciul cauzat angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de muncă și pct. 6.1 și 6.2 din contractul cu privire la răspunderea materială individuală deplină nr. 202/22 din 3 februarie 2022, în temeiul cărora salariatul răspunde material deplin pentru cauzarea prejudiciilor angajatorului din culpă sau disciplinar prin atribuirea sancțiunilor disciplinare prin nerespectarea condițiilor contractului, manifestate prin neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a obligațiilor ce reies din contract sau legislația muncii, exercitarea cu încălcarea atribuțiilor prevăzute de contract și distrugerea sau pierderea bunurilor mobile încredințate salariatului pentru exercitarea atribuțiilor prevăzute de contract.
63. Totodată, se observă că la emiterea ordinului menționat Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI” s-a bazat pe prevederile art. 201, 202, 206-210 Codul muncii.
64. Astfel, Colegiul subliniază că, deși angajatorul a făcut referire în ordin la temeiurile care au stat la baza stabilirii sancționării respective, indicând norma din Codul muncii, din contractul cu privire la răspunderea materială individuală deplină nr. 202/22 din 3 februarie 2022 încheiat între angajator și angajat, din Regulamentul intern al Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI”, acesta nu conține expres referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din art. 86 Codul muncii.
65. Importanța indicării exprese în ordinul contestat a articolului, alineatului, punctului şi literei corespunzătoare din art. 86 Codul muncii care au stat la baza concedierii intimatului/reclamantului Luca Nicolae este dictată de faptul că art. 206 Codul muncii, reținut de către Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI”, prevede că pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat concedierea în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r), iar printre temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r în situația din speță ar putea fi aplicate mai multe, cum ar fi: lit. g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar, or anterior, prin ordinul nr. 202-p din

3 octombrie 2022 reclamantul/intimatul Luca Nicolae, pe lângă alți angajați, a fost sancționat cu sancțiune disciplinară sub formă de mustrare; k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei) sau la cele administrate de angajator a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatoru-lui faţă de salariatul respectiv, or, angajatorul pretinde o atitudine negospodărească față de bunul transmis – autoturismul de marca GAZ cu numărul de înmatriculare VEW 011, anul fabricării 2021; p) încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligaţiilor de muncă, or, angajatorul invocă cauzarea unui prejudiciu stabilit prin Raportul de expertiză extrajudiciară numărul 08/886 din 4 noiembrie 2022 în mărime de 15 158 lei.

66. În acest sens, Colegiul civil respinge ca neîntemeiată poziția apelantei Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI” potrivit căreia legalitatea ordinului de concediere nu este condiționată de indicarea expresă a articolului, alineatului, punctului şi literei corespunzătoare din art. 86 Codul muncii, mai mult că aceasta este și contradictorie, or, pe de o parte, angajatorul nu a indicat expres temeiul concedierii, iar pe de altă parte insistă că în situația din speță putea aplica concedierea și pentru absenţa fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puţin 4 ore consecutive, care, la fel este prevăzut de art. 86 alin.(1) lit.h) Codul muncii.
67. La fel, Colegiul recunoaște ca fiind corectă motivarea efectuată de către instanța de fond, soldată cu concluzionarea faptului că angajatorul a admis vicii de procedură la emiterea ordinul nr. 425-p din 4 noiembrie 2022, iar pentru a nu admite repetări inutile, instanța de apel le va însuși.
68. Prin urmare, instanța de apel, considerând ca fiind întemeiată poziția primei instanțe referitor la anularea ordinului de concediere nr. 425-p din 4 noiembrie 2022, ca fiind emis cu încălcarea legislației muncii, recunoaște ca fiind corectă motivarea efectuată de către instanța de fond și cu privire la restabilirea reclamantului în drepturile prevăzute de lege.
69. Astfel, potrivit art. 89 alin.(1) Codul muncii *”salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei de judecată”.*
70. Conform art. 90 din Codul muncii *”în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului. În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu – instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu*

acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului".

71. În contextul normelor enunțate, Colegiul apreciază ca fiind întemeiat raționamentul instanței de fond, potrivit căruia, angajatorul, în locul restabilirii la locul de muncă, urmează să plătească lui Luca Nicolae o compensație în mărime de 3 (trei) salarii medii lunare ale salariatului, precum și să repare prejudiciul cauzat acestuia și să-i achite salariul pentru perioada privării ilegale de a munci, în mărimea salariului mediu al acestuia, începând cu data concedierii până la data restabilirii în funcție, cu reținerea contribuțiilor de stat și prejudiciul moral în mărime de 1 (unu) salariu mediu lunar al reclamantului de pînă la concedierea acestuia din funcție.
72. Totodată, Colegiul civil consideră întemeiată concluzia instanței de a compensa reclamantului cheltuielile de asistență juridică, or în conformitate cu prevederile art. 94 alin.(1) Cod de procedură civilă *" instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului",* iar potrivit art. 90 lit. i) Cod de procedură civilă *" din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte cheltuielile de asistenţă juridică".*
73. Art. 96 alin. (1) Cod de procedură civilă stabilește că *"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",* iar alin. (1^1) a aceluiași articol prevede că *"cheltuielile menţionate la alin.(1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat".*
74. La capitolul dat, Colegiul atestă că valoarea de 7000,00 lei încasată de prima instanță corespunde criteriilor de realitate, necesitate şi rezonabilitate.
75. În final, Colegiul civil ajunge la concluzia că, în speță, criticile aduse de apelant, însoțite de argumentarea circumstanțelor de fapt ale cauzei, percepute din propriul punct de vedere, nu pot duce la admiterea apelului, ori acestea nu pot fi reținute prin prisma art. 385 Cod de procedură civilă, în condițiile în care se insistă asupra reaprecierii probelor și circumstanțelor cauzei, în detrimentul evidențierii ilegalității soluției instanței de judecată.
76. Față de cele ce preced și, având în vedere faptul că hotărârea primei instanțe este întemeiată și legală, iar criticele formulate în apel sunt nejustificate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Chișinău ajunge la concluzia de a respinge apelul şi de a menține hotărârea judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 3 martie 2023.
77. În conformitate cu prevederile art.385 lit. a), art.390 Cod de procedură civilă, Colegiul Civil, Comercial și de Contencios administrativ al Curții de Apel Chișinău,

d e c i d e :

Se respinge cererea de apel declarată de reprezentantul Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI”, Nicolaescu Gheorghe.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 3 martie 2023, emisă în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de către Luca Nicolae împotriva Î.M. ”ASOCIAȚIA DE GOSPODĂRIRE A SPAȚIILOR VERZI” cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, încasarea compensației în locul restabilirii la muncă, compensarea salariului pe perioada absenței forțate de la locul de muncă, compensarea prejudiciului moral și a cheltuielilor judiciare.

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

Președintele completului Anatol Pahopol

Judecători Ala Malîi

Ruxanda Pulbere