Dosarul nr. 2-378/2023
PIGD 2-23033908-46-2-06032023-1

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

Dispozitivul hotărârii pronunţat public la 16 mai 2023, în oraşul Floreşti
Hotărârea integrală întocmită la 25 iulie 2023

Judecătoria Soroca, sediul Floreşti în următoarea componenţă:
Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Zadorojniuc Alexandru
Grefier Ciobanu Ana-Maria

Cu participarea:
Reprezentantului reclamantului Apostolachi Serghei, avocat Havrun Alexandru

Examinând, în şedinţă publică, în limba de stat, cauza civilă iniţiată la cererea de chemare în judecată înaintată avocatul Havrun Alexandru în interesele lui Apostolachi Serghei către Societatea pe Acţiuni „Servicii Comunale Floreşti” cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancţiunii disciplinare, încasarea prejudiciului moral şi a cheltuielilor judiciare,

A C O N S T A T A T :

Argumentele participanţilor la proces:

La 06 martie 2023, avocatul Havrun Alexandru în interesele lui Apostolachi Serghei, s-a adresat instanţei de judecată cu cerere de chemare în judecată împotriva SA „Servicii Comunale Floreşti” cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancţiunii disciplinare, încasarea prejudiciului moral şi a cheltuielilor judiciare.

În motivarea cererii, reclamantul a indicat că, la data de 05.12.2022 directorul SA „Servicii Comunale Floreşti”, Barbălat Eugeniu, a emis ordinul nr.98 cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare angajatului SA „Servicii comunale Floreşti" prin care reclamantul Apostolachi Serghei a fost sancţionat disciplinar sub formă de mustrare. Ordinul de sancţionare a fost adus la cunoştinţa reclamantului la data de 06.12.2022.

Consideră că, la emiterea Ordinului nr. 98 din 05.12.2022, nu au fost luate în considerare prevederile imperative a legislaţiei în vigoare.

Menţionează că, la aplicarea sancţiunii disciplinare în privinţa reclamantului nu s-a ţinut cont de circumstanţa că acesta nu a comis careva abateri disciplinare şi/sau încălcări a obligaţiunilor de serviciu la cercetarea cazului legat de depistarea în stare de ebrietate a angajatului Cucer Vladislav - lăcătuş la reţelele de canalizare. Or, reclamantul deţinând funcţia de şef a secţiei Canal urmează să verifice mai multe obiecte a SA „Servicii Comunale Floreşti" şi la data de 11 noiembrie 2022, pe la orele 15.00 acesta a plecat cu controlul de la staţia epurare la staţia de pompare centrală şi apoi la staţia de pompare raională de pe str. Beleaev. Referitor la plecarea sa cu controlul (verificarea) a fost informată angajata Moldovanu Carolina, iar procedura de efectuare a controlului poate fi confirmată de lăcătuşul Creţu Ilie şi maşinistul Andronic Pavel.

Astfel, reclamantul consideră că nu poartă răspundere personală pentru consumul băuturilor alcoolice la locul de muncă a altor angajaţi, acestea poartă răspundere personală individuală pentru încălcarea atribuţiilor de serviciu şi în special ceea ce ţine de consumul, băuturilor alcoolice la locul de muncă.

Sub alt aspect, reclamantul nu a semnat careva contracte de muncă sau fişe de post în care să-şi fi luat obligaţia să nu permită angajaţilor SA „Servicii Comunale Floreşti," consunarea de băuturi alcoolice la locul de muncă. Respectiv nu-i pot fi imputate reclamantului abaterile disciplinare comise de alţi angajaţi ai întreprinderii

Or, în cazul dat directorul SA „Servicii Comunale Floreşti", Barbălat Eugeniu, urma să-şi aplice sancţiune disciplinară şi sie, deoarece este responsabil direct pentru activitatea tuturor angajaţilor ai întreprinderii, inclusiv pentru consumul băuturilor alcoolice la întreprindere de către angajaţi.

Mai mult ca atât, consideră că pârâtul urmează să achite reclamantului şi prejudiciu moral solicitat, deoarece el consideră că în privinţa sa administraţia întreprinderii are atitudine tot mai ostilă, fiindu-i aplicate în mod succesiv şi neîntemeiat sancţiuni disciplinare situaţie care îi provoacă o stare de stres şi frustrare.

Îşi întemeiază cererea pe dispoziţiile art.art. 115-118, 206, 209, 354, 355 Codului muncii, art.art.5, 7, 32, 33/1, 38, 81, 166,167 Cod procedură civilă al RM

Solicită instanţei anularea ca ilegală a ordinului nr.98 din 05.12.2022, cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare angajatului SA "Servicii Comunale

Floreşti" prin care Apostolachi Serghei a fost sancţionat cu sancţiune disciplinară sub formă de mustrare; încasarea de la pârât în beneficiul reclamantului a prejudiciului moral cauzat în mărime de 10 000 lei; în conformitate cu dispoziţiile art.119 a Cod procedură civilă să fie reclamate de la pârâtul SA “Servicii Comunale Floreşti" copia autentificată a ordinului nr.98 din 05.12.2022, cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare angajatului SA "Servicii Comunale Floreşti”; încasarea de la pârât în beneficiul reclamantului a tuturor cheltuielilor de judecată pe care le va suporta în legătură cu examinarea prezentei cauze conform bonurilor de plată care vor fi anexate.

La data de 07 aprilie 2023, reprezentantul pârâtei SA „Servicii Comunale Floreşti”, directorul Barbălat Eugeniu, a depus referinţă asupra cererii de chemare în judecată.

În motivarea referinţei au indicat că, la data de 11.11.2022, s-a stabilit că în urma unei vizite de serviciu efectuate la Staţia de Epurare a Apelor Uzate, angajatul acestei secţii domnul Cucer Vladislav - lăcătuş, a fost depistat în stare de ebrietate alcoolică vădită, fiind chestionat a recunoscut că a servit, din spusele sale un pahar de vin, astfel a fost chemat la oficiul central unde i s-a întocmit act privind constatarea faptului prezentării angajatului în stare de ebrietate la serviciu.

În circumstanţele descrise supra, prin aceste acţiuni culpabile angajatul Cucer Vladislav, a încălcat disciplina de serviciu, fapt pentru care a fost sancţionat cu mustrare aspră, fiind documentat conform procedurilor prevăzute, adică întocmindu-i act privind constatarea stării de ebrietate la locul de muncă, a depus explicaţie asupra acestui fapt, cât şi s-a întocmit un proces-verbal de constatare.

Din documentele existente se atestă faptul că la momentul depistării faptelor sus citate, şeful secţiei canal Apostolachi Serghei, nu se afla la locul de muncă, lucru care a condus la admiterea încălcării disciplinare, menţionate mai sus, de către subalternul său, încălcare care putea crea situaţie de pericol cu consecinţe grave, dat fiind faptul că în atribuţiile funcţionale ale lăcătuşului Cucer V. revine controlul bazinelor de acumulare a apelor uzate cât şi a ventilatoarelor de aer de capacitate mare(90kw), iar starea d-lui putea duce la o tragedie în caz de alunecare în bazine sau la ventilatoare. Acest fapt de asemeni a fost consemnat în procesul-verbal de constatare unde a semnat şi laboranta Moldovan Carolina, care la acel moment nu cunoştea unde se află şeful secţiei Apostolachi Serghei, deşi în cererea de chemare în judecată indică persoana data ca martor privind locul aflării la acel moment.

Menţionează că, lui Apostolachi S. nu i-a fost aplicată sancţiune privind absenţa nemotivată de la locul de muncă, adică acest aspect nu este relevant

speţei date, ci în circumstanţele descrise supra, prin aceste acţiuni dl Apostolachi Serghei, a încălcat obligaţiile de muncă, fapte ce se încadrează în prevederile art.211^1 lit. f) din Codul muncii, adică încălcarea cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de conducătorul unităţii, de lucrătorul desemnat, dacă această încălcare a atras consecinţe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real şi iminent al survenirii unor asemenea consecinţe.

Anume acest fapt, adică apariţia subalternului nemijlocit în stare de ebrietate la serviciu, iar în partea şefului secţiei Canal admiterea acestui fapt generată de inacţiune (lipsa monitorizării verificării al angajaţilor), a servit drept circumstanţe care justifică angajatorul la aplicarea sancţiunii disciplinare faţă de angajatul său, sub formă de mustrare aspră lăcătuşului şi mustrare conducătorului.

Despre faptul indicat de reclamant în cererea sa precum că „reclamantul nu a semnat careva contracte de muncă sau fişe de post în care să-şi fi luat obligaţia să nu permită angajaţilor din subordine consumul de băuturi alcoolice la locul de muncă, iar prin urmare nu-i pot fi imputate astfel de abateri disciplinare comise de alţi angajaţi". Aceste afirmaţii le consideră aberante totalmente, dar şi nostime, ori ca şi orice alte entităţi, întreprinderea lor este constituită conform criteriului organizatoric de subordonare pe verticală ierarhică conform funcţiilor, iar şefilor de secţii le revine funcţia de a organiza, pune sarcini, verifica toţi angajaţii din subordine pe toate aspectele, acest fapt fiind clar stipulat de prevederile codului muncii, dar şi prevăzut de regulamentul intern al SA „Servicii Comunale Floreşti", care a fost adus la cunoştinţa angajaţilor, unde este şi semnătură reclamantului Apostolachi S, care la acel moment îndeplinea funcţia de şef de şantier (şef secţie) la secţia construcţii. Prin urmare obligaţiile şefilor de secţii persoanelor cu funcţii de răspundere nu sunt expres stipulate pentru fiecare secţie în parte, ci de ordin general, iar faptul că reclamantul actualmente deţine funcţia de şef secţie Canal, nu-i acordă careva facilităţi şi nu-l absolvă de responsabilitatea verificării angajaţilor din subordine, inclusiv şi la aspectul consumului de băuturi alcoolice, ori cu adevărat la staţia de Epurare a apelor uzate există mai multe bazine de acumulare a apelor reziduale, dar şi suflante de volum mare pe care maşiniştii urmează periodic să le verifice, iar o simplă alunecare sau neatenţie, poate genera o situaţie catastrofală cu urmări grave, inclusiv şi decesul persoanei. Aceste aspecte ţin şi mai mult de securitatea în muncă, ataşat este anexată nota informativă a specialistului securitate şi sănătate în muncă, unde este descris cu lux de amănunte atribuţiile responsabilităţile nemijlocite a funcţiei de şef secţie Canal, sub acest aspect, din care putem

conchide că Apostolachi S. a participat la instrucţiuni privind securitatea în muncă, obţinând certificat de gradul II, care-i acordă dreptul de a instrui personalul din subordine asupra riscurilor apariţiei accidentelor de muncă, instrucţiuni bazate pe cadrul Legislativ de reglementare în acest domeniu şi anume Legea nr. 186 din 10.07.2008 securităţii şi sănătăţii în muncă cât şi Hotărârea Guvernului nr. 95din 05.02.2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008, care defineşte ca, *conducător al locului de muncă* - persoană competentă, desemnată de angajator să îndrume şi să supravegheze activitatea la un loc de muncă, în sarcina căreia este pusă şi îndeplinirea dispoziţiilor legale privind securitatea şi sănătatea în muncă.

Altfel spus, funcţia reclamantului întruneşte perfect caracteristicile descrise supra unde se stipulează clar că îndrumă şi supraveghează personalul din subordine, instruindu-i asupra cadrului legislative cât şi normativ în acest sens. Nu în ultimul rând se referă şi la Regulamentul intern, care după cum a comunicat a fost semnat de reclamant, din funcţia de conducător al locului de muncă şef secţie construcţii), funcţie identică cu cea actuală, unde în capitolul al 4-lea este expres prevăzut obligaţiile angajaţilor, pe care reclamantul are obligaţiunea de a le aduce la cunoştinţă, unde se stipulează clar că sunt obligaţi să-şi îndeplinească obligaţiile de muncă, să respecte disciplina muncii, iar conform Codului muncii art.86 lit. i) apariţia în stare de ebrietate alcoolică la locul de muncă, poate surveni concedierea angajatului, adică acest fapt este calificat drept abatere disciplinară gravă.

Acest fapt este expres prevăzut şi *în pct.7.2 al 1) cap. al 7-lea din regulament*, *unde la interziceri generale este stipulat clar că se interzice prezentarea la serviciu în stare de ebrietate*, comportarea necuviincioasă faţă de colegi, săvârşirea de abateri de la regulile de morală şi conduită. Prin urmare, conducătorul locului de muncă, cum este definit şeful de secţie, odată ce a luat act de regulamentul sus citat, urmează nu numai săl îndeplinească, dar şi să-l aducă la cunoştinţă angajaţilor din subordine.

Mai mult ca atât tot în acest capitol al regulamentului pct.7.5 este descris cu lux de amănunte regimul de lucru de la 8.00 la 17.00 cu pauza de masa 12.00-13.00, dar şi pct.7.7 unde angajaţii întreprinderii, care părăsesc sediul de dislocare în scop de serviciu, urmează să se înscrie preventiv în mod obligatoriu în registrul de evidentă a vizitelor de lucru. Fapt ce Apostolachi S. nu a îndeplinit, deşi a stipulat în explicaţia depusă de dânsul precum că a vizitat staţiile de pompare dislocate pe teritoriul oraşului Floreşti, menţionând ca obligaţiune de serviciu acest lucru, iar aici pe bune apare un paradox şi anume dacă nu are semnată vreo fişă de post, în ce bază

inspectează obiectele de infrastructură atribuite secţiei canal, nedumerirea este în faptul că reclamantul cunoaște obligaţiunea de a inspecta obiectivele chiar de nu are semnat vre-un act, ba şi mai mult primește tichete cu hrană specială pentru angajaţi subordine, echipamente special, material şi accesorii utilizatorii fapt pentru care semnează şi obligaţiile date în poziţia interpretată de dânsul tot nu s-au semnat careva acte, contract sau fișă de post ce ar stipula acest fapt, iar asupra obligaţiei de a supraveghea muncitorii din subordine, inclusiv şi asupra stării de ebrietate alcoolică nu are, fiind că nu a semnat careva acte, contracte sau fișe de post. În opinia lor situaţia data este interpretată cu ambiguitate de reclamant, menită să inducă opinia instanţei în eroare, iar prin comportamentul său descris mai sus denotă o iresponsabilitate totală faţă de obligaţiunile de serviciu şi a meritat pe bune, dar şi întemeiat sancţiunea disciplinară aplicată.

Consideră perfect legală cu respectarea expresă a procedurii privind aplicarea sancţiunii disciplinare expres prevăzută de codul muncii, procedură prevăzută de art. 207, 208, 209, 210 al Codului muncii, adică abaterea s-a documentat, s-a întocmit proces-verbal, apoi de la ambii angajaţi a fost cerută explicaţie, ca mai apoi organul competent, administratorul să le aplice sancţiune disciplinară prin ordinul său.

Prin urmare, în temeiul de drept folosit de reclamant în acţiunea sa înaintată către instanţă, poate fi considerat ca nefondat şi interpretat eronat cu rea credinţă la această cauză, iar acţiunile angajatorului cât şi temeiurile legale folosite la elaborarea ordinului privind aplicarea sancţiunii şi anume art.206 alin. 1), 207 Cod muncii, pot fi considerate perfect legale.

Mai mult, urmare a acestui fapt în temeiul art. 208 Codul muncii, de la reclamant a fost cerută în scris o explicaţie, prin care reclamantul a confirmat faptul că la momentul controlului inopinat, nu se afla la staţia de Epurare, respectiv indirect a recunoscut că se putea admite ca lăcătuşul Cucer V. să fi consumat băuturi alcoolice la locul de muncă, iar aceasta confirmă încă odată că şeful secţiei nu duce controlul suficient asupra angajaţilor din subordine, sau lucrul de profilaxie pentru neadmiterea asemenea situaţii ce pot genera pericol iminent la locul de muncă.

Aceste acţiuni sunt expres prevăzute de Codul muncii, prin omisiune sau inacţiune Apostolachi Serghei, a încălcat obligaţiile de muncă, fapte ce se încadrează în prevederile art. 211 lit. f) din Codul muncii şi care au fost detailat încadrate juridic corect în ordinul de aplicare a sancţiunii.

Anume aceste temeiuri de drept au fost folosite de angajator la elaborarea ordinului contestat fiind la prima abatere disciplinară, reclamantului a fost aplicată sancţiunea conform procedurii prevăzute la lit .a)

art.206 al.1) Codul muncii sub formă de mustrare, ori angajatul dat având aplicată anterior sancţiune sub formă de avertisment, întru neadmiterea pe viitor a asemenea acţiuni, în scopul restabilirii disciplinei de serviciu şi prevenirii abaterilor disciplinare.

Reprezentantul reclamantului, avocatul Havrun Alexandru, în şedinţă de judecată a susţinut cererea de chemare în judecată pe motivele de fapt şi drept invocate.

Reclamantul Apostolachi Serghei în şedinţa de judecată nu a fost prezent solicitând examinarea cauzei în lipsa sa, totodată fiind reprezentant de către avocat.

Reprezentantul pârâtei Societate pe Acţiuni „Servicii Comunale Floreşti", în şedinţa de judecată nu s-a prezentat, prin referinţă solicitând examinarea cauzei în lipsa.

Aprecierea instanţei

Audiind poziţia participanţilor la proces, ţinând cont de probatoriul administrat şi legislaţia pertinentă, instanţa de judecată consideră necesar de a respinge acţiunea, din următoarele considerente.

Potrivit art.5 alin.(1) din Codul de procedură civilă al RM, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.

Conform art. 118 alin.(1), (3) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a pricinii sânt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

Conform art. 121 din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului, iar art. 122 din Codul de procedură civilă al RM, prevede că, circumstanţele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probaţiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante. Admisibilitatea probelor se determină în conformitate cu legea în vigoare la momentul eliberării lor.

În conformitate cu art. 130 alin. (1) 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 ansamblul şi interconexiunea lor.

În temeiul art. 239 Cod de procedură civilă, 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.

Art. 6 din Convenţia pentru Apărarea Drepturilor Omului şi Libertăţilor Fundamentale, garantează dreptul justiţiabilului la o hotărîre motivată sub aspectul instituirii obligaţiei instanţelor de judecată de a-şi argumenta hotărîrile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanţelor pricinii. Îndatorirea de a motiva coerent şi unitar hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicţii între motivare şi dispozitiv, constituie o garanţie pentru justiţiabili, în faţa eventualului arbitrariu judecătoresc, fiind singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a putea exercita un eficient control judiciar.

Conform art.20 al Constituţiei Republicii Moldova „orice persoană are dreptul la satisfacţie efectivă din partea instanţelor judecătoreşti competente împotriva actelor care violează drepturile, libertăţile şi interesele sale legitime”.

Astfel, potrivit prevederilor art. 9 alin. (2) Codul muncii, salariatul este obligat: a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; b) să îndeplinească normele de muncă stabilite; c) să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator; d) să respecte disciplina muncii; d1) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalţi salariaţi şi cu angajatorul; d2) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalţi salariaţi; e) să respecte cerinţele de securitatea şi sănătatea în muncă; f) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi; g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situaţie care prezintă pericol pentru viaţa şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului; g1) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu şi să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activităţii de muncă, documentele care justifică absenţa; h) să achite contribuţiile de asigurări sociale de stat obligatorii şi primele de asigurare obligatorie de asistenţă medicală în modul stabilit; i) să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective.

Potrivit art. 10 alin. (1) lit. d) Codul muncii, angajatorul are dreptul să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.

Potrivit art. 201 Codului 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.

Conform art. 206 alin. (1), (5) 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). La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective

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

Conform art. 208 alin. (1) 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.

Potrivit art. 210 alin. (1), (2) Codul muncii, 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 sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, 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.

Potrivit actelor anexate la materialele cauzei, s-a constat că, prin ordinul nr. 98 din 05 decembrie 2022, cu privire la sancţiunea angajatului SA „Servicii Comunale Floreşti" în privinţa şefului secţiei Canal, Apostolachi Serghei a fost aplicată sancţiune disciplinară sub formă de mustrare, care i-a fost adus la cunoştinţă reclamantului la 06 decembrie 2022 (f.d.4).

Temei pentru aplicarea sancţiunii disciplinare a servit procesul-verbal de constatare din 11 noiembrie 2022, prin care s-a constatat că, la data de 11 noiembrie 2022, fiind efectuat control la staţia de Epurare a SCF a fost depistat cet. Cucer Vladislav în stare de ebrietate vizuală, care fiind chestionat a recunoscut că a servit un pahar de vin. Iar şeful de serviciu Apostolachi Serghei la ora 16:15 min. nu se afla la locul de muncă (f. d. 18).

Ulterior, tot la aceiaşi dată, în privinţa lui Cucer Vladislav, s-a întocmit act de constatare a prezentării a salariatului în stare de ebrietate la locul de muncă, starea de ebrietate a cet. Cucer Vladislav, fiind confirmată prin miros specific de alcool, mică clătinare, încurcarea în comunicare. Fiind testat cu aparatul Drager, rezultatul concentraţiei de alcool în aerul expirat fiind de 0,70 mg/l (f.d.19).

Astfel, conform notei de serviciu din 06 aprilie 2023, întocmită de către responsabilul SSM, Cucer Nicolai, se indică că, „conform Hotărârii Guvernului nr.95 din 05.02.2009, pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii Securităţii şi Sănătăţii în muncă nr.186-XVI din 10 iulie 2008, se menţionează în capitolul I pct.2, despre noţiunea de conducător la locul de muncă-persoana competentă, desemnată de angajator să îndrume şi să supravegheze activitatea la un loc de muncă, în sarcina căreia este pusă şi îndeplinirea dispoziţiilor legale privind securitatea şi sănătatea în muncă.

Conform Legii nr.186 din 10.07.2008 privind securitatea şi sănătatea în muncă, expres este menţionat în capitolul III, articolul 17, despre instruirea lucrătorilor la locul de muncă, în care conform fişelor personale a fiecărui lucrător, *se face de către conducătorul locului de muncă*, în care sunt menţionate atribuţiile lor în activitate conform funcţiei ocupate.

Pentru aceasta sunt elaborate instrucţiile interne a fiecărei funcţii, de acestea se conduc conducătorii locurilor de muncă, astfel la fiecare 3/6 luni efectuează instructaj privind SSM.

Un alt factor important în responsabilitatea acestora este examinarea cunoştinţelor în domeniul SSM, astfel conform legii SSM cheltuielile sunt suportate de SA „Servicii Comunale Floreşti".

În anul 2021 au beneficiat de serviciile unei companii din RM SSM Expert, în care conform deciziei Comisiei de certificare nr.259/21 din 12 martie 2021, I s-a eliberat lui Apostolachi Serghei, certificat de calificare profesională, unde se menţionează precum că dumnealui a frecventat cursul de instruire în domeniul SSM, corespunzător nivelului 2 de pregătire cu o durată de 40 ore. În această decizie se indică clar despre examinarea cunoştinţelor în domeniul SSM a conducătorilor şi specialiştilor unităţii economice.

Astfel, menţionează că domnul Apostolachi Serghei, *în calitate de şef al secţiei Canal poartă răspundere nemijlocită despre toate riscurile posibile ale subalternilor săi, în care dumnealui este direct implicat în activitatea acestora*, Apostolachi Serghei este specializat în domeniul activităţii secţiei Canal." (f.d.22-23).

Totodată, potrivit certificatului de calificare profesională seria SMMII nr. 01794 din 10 septembrie 2021 (f. d. 29), se atestă că Apostolachi Sergiu, în perioada 06.09.2021-10.09.2021, a frecventat cursul de instruire în domeniul Securităţii şi Sănătăţii în Muncă corespunzător nivelului 2 de pregătire, cu durata de 40 ore şi a susţinut examenul de certificare a competenţelor profesionale la data de 10 septembrie 2021.

În conformitate cu art. 208 alin. (1) Codul muncii, la 14.11.2022 şeful secţiei Canal Apostolachi Serghei a depus explicaţie prin care a menţionat că, a mers cu controlul de la Staţia de Epurare la staţia de pompare centrală şi apoi la staţia de pompare raională de pe str. Beleaev. Înainte de a pleca a informat-o pe Moldovanu Carolina. Împreună cu el a mers lăcătuşul Creţu Ilie. Vizita la SPC poate fi confirmată de Andronic Pavel, care a fost în schimb. Apoi au mers la SPR de pe str. Beleaev (f.d.21).

Astfel instanţa atestă că, argumentul reclamantului Apostolachi Serghei că nu a semnat careva contracte de muncă sau fişe de post în care să-şi fi luat obligaţia să nu permită angajaţilor din subordine consumul de băuturi alcoolice la locul de muncă, iar prin urmare nu-i pot fi imputate astfel de abateri disciplinare comise de alţi angajaţi, instanţa îl va considera un argument eronat, or, conform capitolului 7.2 pct. 1) al Regulamentului intern al SA „Servicii Comunale Floreşti", care a fost adus la cunoştinţa angajaţilor, unde este şi semnătură reclamantului Apostolachi Serghei, care la acel moment îndeplinea funcţia de şef de şantier (şef secţie) la secţia construcţiile, la interziceri generale este stipulat clar că „se interzice prezentarea la serviciu în stare de ebrietate, comportarea necuviincioasă faţă de colegi, săvârşirea de abateri de la regulile de morală şi conduită". Tot în acest capitol al regulamentului pct.7.5 este descris regimul de lucru de la 8.00 la 17.00 cu pauza de masa 12.00-13.00, *dar şi pct.7.7 unde angajaţii întreprinderii, care*

părăsesc sediul de dislocare în scop de serviciu, urmează să se înscrie preventive în mod obligatoriu în registrul de evidentă a vizitelor de lucru.

Prin urmare, conducătorul locului de muncă, cum este definit şeful de secţie, odată ce a luat act de regulamentul sus citat, urma nu numai să-l îndeplinească, dar şi să-l aducă la cunoştinţă angajaţilor din subordine, cât şi să întreprindă acţiuni de rigoare întru prevenirea survenirii a unor astfel de situaţii.

Cât priveşte argumentul reclamantului precum că, absenţa acestuia de la locul de muncă a fost una motivată, deoarece a informat-o pe Moldovan Carolina, cu toate că în speţă nu se contestă faptul dat, instanţa de judecată, la fel îl apreciază critic, or, reieşind din conţinutul procesului-verbal de constatare din 11 noiembrie 2022, s-a stabilit că la ora 16:15 min. Apostolachi Serghei, nu se afla la locul de muncă, fapt ce a fost contrasemnat inclusiv de către laborantul Moldovan Carolina (f. d. 18).

Totodată, verificând legalitatea ordinului contestat, prin prisma prevederilor legale ale Codului Muncii, care prevăd procedura de sancţionare a salariatului, raportate la circumstanţele enunţate supra, instanţa de judecată concluzionează că, SA ,, Servicii Comunale Floreşti" în calitatea sa de angajator a prezentat probe concludente şi pertinente, care să confirme că, Apostolachi Serghei a încălcat disciplina muncii, astfel încât să fie sancţionat disciplinar cu mustrare, or, analizând ordinul de sancţionare disciplinară, instanţa constată că acesta corespunde exigenţelor şi procedurii prevăzute de normele art. art. 206 - 210 Codul Muncii.

Conform art. 209 alin. (1) Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

În temeiul explicaţiei cet. Cucer Vladislav care a declarat că la ora 15:50 a consumat două pahare de vin şi actul de constatare a prezentării la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică din 11 noiembrie 2022, a fost emis ordinul de sancţionare.

Drept urmare instanţa constată cu certitudine că, temeiurile invocate de reclamant în susţinerea pretenţiei sale nu pot fi puse la baza admiterii cererii, din înscrisurile prenotate supra se atestă faptul că, sancţiunea disciplinară a fost aplicată cu respectarea termenului prevăzut la art. 209 Codul Muncii, cât şi în baza temeiurilor legale stabilite de către angajator.

În urma celor indicate, instanţa de judecată va respinge acţiunea civilă înaintată de către Apostolachi Serghei împotriva SA ,, Servicii Comunale Floreşti" privind anularea ordinului de aplicare a sancţiunii disciplinare.

Referitor la pretenţia de încasare din contul pârâtului în beneficiul reclamantului a prejudiciului moral şi a cheltuielilor de judecată suportate în legătură cu examinarea prezentei cauze, instanţa de judecată reţine că în conformitate cu prevederile art. 94 alin. (1) şi (3) CPC, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut câştig 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 pârâtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

Ţinînd cont de faptul că, instanţa de judecată a respins acţiunea reclamantului, ca fiind neîntemeiată, consideră necesar de a respinge şi pretenţia de încasare a prejudiciului moral şi a cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu prevederile art. 236 – 241 Cod de procedură civilă, instanţa de judecată,

H O T Ă R Ă Ş T E :

Cererea de chemare în judecată înaintată avocatul Havrun Alexandru în interesele lui Apostolachi Serghei către Societatea pe Acţiuni „Servicii Comunale Floreşti” cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancţiunii disciplinare, încasarea prejudiciului moral şi a cheltuielilor judiciare, se respinge ca neîntemeiată.

Hotărârea este cu drept de atac în ordine de apel la Curtea de Apel Bălţi în termen de 30 zile de la pronunţarea dispozitivului prin intermediul Judecătoriei Soroca, sediul Floreşti.

Preşedintele şedinţei
Judecător semnat Zadorojniuc Alexandru

Copia identică originalului Zadorojniuc Alexandru