

DECIZIE

04 mai 2017

mun. Chișinău

Colegiul Civil al Curții de Apel Chișinău

având în componență:

Președintele ședinței, judecătorul

Lidia Bulgac

Judecătorii

Grigore Dașchevici și Marina Anton

grefier

Alina Stratan

examinând în ședință publică apelul declarat de Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” și Untu Anatolie, în pricina civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Untu Anatolie către Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” privind anularea ordinelor de suspendare, de aplicare a sancțiunilor disciplinare, a anchetei de serviciu, de concediere cu efectuarea rectificărilor în carnetul de muncă și restabilirea la locul de muncă, împotriva hotărârii Judecătoriei Hîncești din 18 noiembrie 2016, prin care acțiunea a fost admisă parțial,

c o n s t a t ă :

La 07.06.2016 Untu Anatolie s-a adresat cu o cerere de chemare în judecată către Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva”, prin care a solicitat:

- a constatata neîntemeiată suspendarea lui Untu Anatolie din funcția de șef al ocolului silvic prin ordinul nr.42 din 09.03.2016 și ordinul nr.84 din 07.04.2016;
- a constata neîntemeiat ordinul nr.82 din 06.04.2016 în privința aplicării sancțiunii de mustrare aspră față de Untu Anatolie și anularea acestuia, cu obligarea pârâtului de a efectua rectificarea prin radierea din carnetul de muncă a lui Untu Anatolie a sancțiunii de mustrare aspră înscris în temeiul ordinului nr. 82 din 06.04.2016;
- anularea anchetei de serviciu din 05.05.2016, efectuate de pârât în privința lui Untu Anatolie;
- anularea ordinului nr.82 din 06.04.2016, ca fiind neîntemeiat;
- anularea ordinului nr.110 din 11 mai 2016 în partea aplicării față de Untu Anatolie a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere în temeiul art.86 alin. (1) lit. k) Codul muncii și restabilirea în funcție în calitate de șef al ocolului silvic Mereșeni.

În motivarea acțiunii, reclamantul a indicat că prin contractul individual de muncă nr. 86 din 05.05.2012 a fost angajat pe termen nedeterminat de către pârât în calitate de șef de ocol silvic, fiind întocmită și fișa postului în calitate de șef al ocolului silvic, aprobată prin ordinul nr. 291 din 28.12.2012.

Menționează reclamantul că în urma controlului inopinat din 26.02.2016, efectuat de Ministrul Mediului, s-a dispus efectuarea anchetei de serviciu prin ordinul nr.42 din 09.03.2016, cu termenul efectuării acesteia până la 23.03.2016. Tot prin acest ordin a fost dispusă suspendarea acestuia din funcție.

Prin ordinul nr.82 din 06.04.2016 s-a anulat ordinul nr.42 din 09.03.2016 fiind repus la locul de muncă din data de 06.04.2016;

- de asemenea i-a fost aplicată și o sancțiune disciplinară de mustrare aspră cu înscrierea acesteia în carnetul de muncă.

Prin ordinul nr.84 din 07.04.2016 a fost dispusă în mod repetat efectuarea unei anchete de serviciu cu termen de până la data de 20.04.2016. Pentru a nu influența mersul anchetei contractul cu reclamantul din nou a fost suspendat.

Menționează reclamantul că prin ordinul nr.110 din 11.05.2016, la 05.05.2016 a parvenit procesul-verbal de constatare al comisiei de anchetă potrivit căreia s-a constatat controlul necalitativ în activitatea de producere și gospodărie din partea sa.

S-a dispus anularea ordinului nr.84 din 07.04.2016, în privința suspendării sale, a fost repus la locul de muncă și în temeiul art.86 alin. (1) lit. k) Codul muncii a fost concediat.

Invocă că nu este de acord cu acțiunile pârâtului, pe care le consideră ilegale, cu un caracter discriminator, din următoarele considerente.

Referitor la efectuarea anchetei de serviciu menționează că conform prevederilor art.208 alin.(2) Codul muncii, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună, iar 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.

Așadar este absolut clar că durata anchetei a depășit termenul de o lună, cu atât mai mult cu cât nu a dispus posibilitatea să constate mersul acesteia și să-și expună opinia și să prezinte probe în confirmarea nevinovăției sale.

În cadrul desfășurării anchetei de serviciu în baza ordinului nr.42 din 09.03.2016 au fost întocmite două procese-verbale:

- primul din 17.03.2016, la întocmirea căreia **au participat doar jumătate din membrii comisiei** (adică trei persoane **E. Dudco, S. Vrabie, E. Stratan**) și **șapte angajați ai pârâtului**.

De asemenea procesul-verbal despre rezultatul controlului în ocolul silvic Mereșeni, fiind datat cu 22.03.2016, este cu număr de intrare de 31.03.2016, adică fiind prezentat cu 9 zile peste termenul limită de efectuare.

Mai invocă reclamantul că prin ordinul nr. 42 din 09.03.2016 ancheta de serviciu urma să răspundă asupra stabilirii existenței/inexistenței abaterilor disciplinare în privința reclamantului, iar în actul final despre careva abatere disciplinară a salariatului Untu Anatolie nu se specifică.

Mai invocă reclamantul că comisia în procesul-verbal din 22.03.2016 scrie despre rezultatele controlului efectuat în parchetul 32/C2 asupra căruia prin procesul-verbal, G. Rotaru, S. Vrabie și I. Florea s-au expus abia la 28.03.2016, fiind nefondată acțiunea pârâtului, atât timp cât prin procesul-verbal din 29.03.2016 se menționează că se dă citire rezultatelor controlului inopinată asupra parchetului 32/C2.

Cu toate că ancheta de serviciu nu poate dura mai mult de o lună de zile și că comisia de anchetă era competentă doar până la 22.03.2016, în continuare, neținând cont de aceste chestiuni imperative, la data de 05.04.2016 iarăși se întocmește un proces-verbal despre rezultatul controlului, unde iarăși despre reclamant nu se specifică nimic și nu se găsește careva abatere disciplinară. Doar prin ordinul angajatorului nr. 82 din 06.04.2016 se găsește o interpretare unilaterală a încălcării pct. 4.4 al fișei de post.

Referitor la suspendarea reclamantului, reclamantul specifică că potrivit prevederilor art.78 alin.(2) lit.a) Codul muncii contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condițiile prezentului cod, iar din cele enunțate se determină cert că suspendarea pe articolul invocat de către pârât, și anume, art.78 alin.(2) lit.a) Codul muncii nu poate fi invocat ca temei de suspendare cum a fost expus de către pârât pentru a nu influența ancheta de serviciu, or o asemenea reglementare lipsește în legislația națională, fiind o invenție unilaterală a pârâtului.

Invocă reclamantul că potrivit ordinului, pretinsa anchetă de serviciu urma să finalizeze la 23.03.2016, iar conform art.208 Codul muncii ancheta de serviciu, nu poate dura mai mult de o luna și conform art.78 alin.(2) lit.a) Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat la inițiativa pârâtului doar pe durata anchetei de serviciu, astfel analizând toate aceste circumstanțe pârâtul în ordinul său urma să indice data până când reclamantul era suspendat, mențione ce lipsește, în acest mod fiind încălcate flagrant prevederile art.9 alin.(1) lit.a) Codul muncii, potrivit căruia salariatul are dreptul la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă în modul stabilit de prezentul cod.

Referitor la aplicarea sancțiunii de mustrare aspră, reclamantul considera că deoarece a fost compromisă ancheta de serviciu, nu poate fi constatată vreă abatere a disciplinei muncii, aplicarea sancțiunii a având loc înainte de prezentarea rezultatelor anchetei de serviciu.

Cu referire la concedierea reclamantului în temeiul art.86 alin.(1) lit.k) Codul muncii, acesta a relatat că atât în temeiul contractului individual de muncă, cât și a fișei de post, acesta nu mănuieste nimiclocit valori bănești sau materiale, nu s-a constatat existența vreunor acțiuni culpabile ce pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de reclamant.

Prin hotărârea Judecătoria Hîncești din 18 noiembrie 2016, acțiunea a fost admisă parțial și s-a dispus:

- anularea parțială a ordinului nr.82 din 06.04.2016 cu privire la repunerea în funcție a unor salariați suspendați și aplicarea sancțiunilor disciplinare în partea aplicării față de Untu Anatolie a sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră, ca fiind neîntemeiat;
- anularea parțială a ordinului nr.110 din 11 mai 2016 cu privire la repunerea în funcție a unor salariați suspendați și aplicarea sancțiunii disciplinare,și anume pct. 4 în partea aplicării față de Untu Anatolie a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere în temeiul art.86 alin.(1) lit.k) Codul muncii, ca fiind neîntemeiat,
- s-a restabilit Untu Anatolie în cadrul Î.S „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” în calitate de șef de ocol la Ocolul Silvic Mereșeni,
- s-a dispus rectificarea înscrierilor în carnetul de muncă al lui Untu Anatolie în privința aplicării mustrării aspre în baza ordinului nr.82 din 06.04.2016 și aplicării sancțiunii disciplinare sub formă de concediere în baza ordinului nr.110 din 11 mai 2016, în rest pretențiile au fost respinse.

Nefiind de acord cu hotărârea primei instanțe, la 13.12.2016, în termenul legal de atac stabilit de art.362 alin.(1) CPC, Î.S „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” a contestat cu apel hotărârea primei instanțe, solicitând casarea acesteia și adoptarea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii.

La 15.12.2016 hotărârea primei instanțe a fost contestată în termen cu apel și de Untu Anatolie, care a solicitat casarea parțială a hotărârii Judecătoria Hîncești din 18 noiembrie 2016 în partea pretențiilor respinse, cu emiterea unei noi hotărâri, potrivit căreia să fie admisă integral acțiunea.

În motivarea cererii de apel, reclamantul Untu Anatolie a indicat că durata anchetei de serviciu a depășit termenul stabilit de art.208 alin.(2) Codul muncii, iar în cadrul anchetei de serviciu au fost întocmite două procese-verbale, din 17.03.2016 și din 22.03.2016, acesta din urmă fiind prezentat cu 9 zile peste termenul limită de efectuare și face trimitere la procesul-verbal din 23.03.2016, iar explicațiile referitoare la parchet au fost oferite la 29.03.2016 și, deși prin ordinul nr.42 din 09.03.2016 ancheta urma să constate dacă a existat sau nu abateri disciplinare, în actul final nu este menționat nimic în acest sens.

Menționează apelantul că în procesul-verbal al comisiei de anchetă se indică că a fost imposibilă verificarea a 100% a parchetului, adică vinovăția aparține lui Turturică, iar cu depășirea termenului de anchetă, la 05.04.2016 este întocmit încă un proces-verbal în care despre reclamant nu se specifică nimic.

Consideră apelantul că suspendarea sa din funcție a avut loc contrar prevederilor art.78 alin.(2) Codul muncii, ce nu conține motivul invocat de intimat referitor la necesitatea suspendării apelantului din funcție în vederea preîntâmpinării influențării anchetei, iar angajatorul urma să indice perioada pentru care este suspendat, în contextul în care suspendarea este posibilă doar pe perioada anchetei, ce urma să fi finalizată până la

perioada pentru care este suspendat, în contextul în care suspendarea este poziția doar pe perioada anchetei, ce urma să fi înmănată până la 23.03.2015, iar în caz în care este lezat nefondat dreptul la muncă.

În motivarea cererii de apel a Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” a indicat că la 05.05.2012, prin ordinul nr.193, reclamantul Untu Anatolie a fost angajat la lucru în calitate de șef de Ocol la Mereșeni, iar la primirea la lucru, acestuia i s-a adus la cunoștință instrucțiunea de funcție a șefului de ocol și a fost încheiat contractul cu privire la răspunderea materială deplină nr.48 din 05.05.2012.

Menționează apelantul că potrivit actului de predare-primire a patrimoniului Ocolului Silvic Mereșeni din 08.05.2012 și amenajamentul silvic din 2010, lui Untu Anatolie i-au fost transmise pentru gestionare ca șef de ocol valorile materiale la situația din 01.05.2012 și suprafața fondului forestier de stat pe Ocolul Silvic Mereșeni de 5366,4 hectare.

Mai menționează apelantul că la 26 februarie, de către Ministrul Mediului, Șeful Inspectoratului Ecologic de Stat și directorul general al Agenției „Moldsilva”, cu participarea altor specialiști din cadrul Inspectoratului Ecologic de Stat și a Agenției „Moldsilva”, în ocolul Silvic Mereșeni a fost efectuat un control inopinat, în rezultatul căruia s-au depistat mai multe nereguli în procesul de gestionare și exploatare a fondului forestier, concomitent fiind stabilită și prezența tăierilor ilicite.

Reieșind din acești indici a fost constatată săvârșirea infracțiunilor de tăiere de arbori, furt de arbori și sustragerea sau distrugerea de probe prin arderea buturugilor copacilor tăiați, dovadă fiind sursele de mass-media, anexate la materialele dosarului - ziarul „Curierul de Hîncești” și alte surse, fotografiile „cinci șefi suspendați din funcții după un control inopinat al Ministerului Mediului”, motiv pentru care administrația întreprinderii s-a autosesizat și a emis ordinul nr.42 din 09.03.2016 cu privire la rezultatele pentru organizarea anchetei de serviciu la stabilirea existenței/inexistenței abaterilor disciplinare și scopul stabilirii exacte a cauzelor care au dus la destabilizarea procesului de gestionare și exploatare a fondului forestier, în virtutea art.208 alin.(2) Codul muncii.

Invocă apelantul că în cererea de chemare în judecată reclamantul cere constatarea suspendării neintemeiate prin ordinul nr.42 din 09.03.2016 și ordinul 84 din 07.04.2016, dar nu este invocat motivul și consideră că suspendările au fost pe temeiuri diferite, acesta fiind un drept al angajatorului și respectat conform art. art.78 și 208 Codul muncii.

Afirmă apelantul că Codul muncii nu prevede un termen expres de suspendare a raporturilor de muncă din inițiativa angajatorului, însă din analiza art.78 și art.208 Codul muncii se deduce că acest termen nu poate fi mai mare de o lună, cerință pe care apelantul pretinde că a respectat-o, suspendarea fiind inițiată la 09.03.2016, iar aplicarea sancțiunii la 06.04.2016, prin ordinul 82.

Menționează apelantul că la inițiativa administrației au fost suspendați din funcție 6 salariați ai întreprinderii, inclusiv reclamantul, care n-a contestat suspendarea, nu a încercat să-și explice atitudinea în urma controlului, a stat acasă și a așteptat, având statut de șef de ocol, șef de subdiviziune.

Relatează apelantul că la 16.03.2016 prin ordinul cu privire la verificarea lucrărilor efectuate în UA nr.23 D/1 și 23D/3 al cant.1 o.s. Mereșeni s-a dispus controlul calității procesului de gestionare și exploatare a masei lemnoase din aceste două parchete (unde au fost depistate abateri de Ministrul Mediului și transmise pe toate canalele TV, iar cercetările la fața locului din 28.03.2016, conform procesului-verbal, au dus la descoperirea modalității înlăturării săvârșirii infracțiunilor de tăiere de arbori, furt de arbori și sustragerea sau distrugerea de probe prin arderea cioatelor arborilor tăiați și tot prin procesul-verbal de evaluare a masei lemnoase destinate exploatarei, întocmite de inginerul pază și protecție, din 28.03.2016 s-au stabilit mai multe abateri reflectate.

Susține apelantul că fiind citați de comisie la data de 31.03.2016, reclamantul n-a fost de acord cu rezultatele măsurărilor efectuate de inginerul PP, iar comisia a decis de a efectua un control suplimentar a evaluării masei lemnoase destinate exploatarei, cu participarea salariaților Untu A. și Turturică V. pentru data de 05.04.2016.

Rezultatele obținute de comisia de anchetă în parchetele 32N3 o.s. Mereșeni și 32 C2 o.s. Mereșeni sunt reflectate în actele de control a evaluării masei lemnoase destinate exploatarei din 05.04.2016. Încălțările depistate în aceste două parchete este rezultatul neîndeplinirii conducerii activității de producere și gospodărire de către persoanele responsabile de activitatea personalului subordonat, și anume de Untu Anatolie ca șef de ocol, iar pentru efectuarea necalitativă a lucrărilor de punere în valoare a masei lemnoase din ocolul silvic Mereșeni, parchetele 32N3 - tăieri regenerare rasă, produse principale 2015 (pe cioată) și 32 C2 - tăieri regenerare rasă produse principale 2016 (pe picior) șefului o.s. Untu Anatolie i-a fost anulat pct.4 din ordinul nr.42 din 09.03.2016 și aplicată sancțiune disciplinară sub formă de mustrare aspră (ca temei juridic servind ordinul Agenției „Moldsilva” nr.123 din 23.04.2015 despre punerea în valoare a masei lemnoase și fișa de post la CIM nr.86 din 05.05.2012, iar aplicarea sancțiunilor disciplinare tot este un drept al angajatorului conform art.10 alin.(2) lit.d) și art.75 Codul muncii, cu atât mai mult că abateri din aceste două parchete au fost verificate în prezența lui Untu Anatolie, pentru care și s-a semnat în procesul-verbal din 05.04.2016.

Mai invocă apelantul că ordinul a fost emis în termen și în viziunea angajatorului abaterea disciplinară merita sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră pentru temeiurile indicate anterior, ordinul fiind adus la cunoștința reclamantului contra semnătură.

Mai relatează apelantul că reieșind din rezultatele controlului calității nesatisfăcătoare al procesului de gestionare și exploatare a masei lemnoase din parchetele 32N3 și 32 C2 o.s. Mereșeni, administrația a considerat oportun demararea unui control amplu, pentru verificarea organizării și îndeplinirii conducerii activității de producere și gospodărire în tot ocolul silvic Mereșeni, în mod aleatoriu și stabilirii exacte a cauzelor ce au dus la destabilizarea procesului de gestionare și exploatare a fondului forestier în unitatea menționată, motiv pentru care, la 07.04.2016, administrația întreprinderii a emis ordinul cu nr. 84 cu privire la organizarea anchetei de serviciu și suspendarea din funcție a unor salariați ai întreprinderii și în pct. 4 al acestui ordin s-a dispus suspendarea contractelor individuale de muncă ale salariaților: Inginer șef în silvicultură, șefului o.s. Mereșeni și maistrul pădurar o.s. Mereșeni și efectuarea controlului activității de producere în o.s. Mereșeni, în scopul stabilirii exacte a cauzelor ce au dus la destabilizarea procesului de gestionare și exploatare a fondului forestier.

La 05.05.2016 prin cancelaria întreprinderii a parvenit procesul-verbal de constatare al comisiei de anchetă, potrivit căreia comisia a constatat controlul necalitativ în activitatea de producere și gospodărire din partea reclamantului în calitate de șef al o.s. Mereșeni și, analizând rezultatele efectuării controalelor inopinate în 7 parchete, apelantul consideră că din cauza controlului nesatisfăcător pentru activitatea personalului subordonat la asigurarea îndeplinirii sarcinilor planificate, folosirii efective a resurselor materiale, financiare și umane de către șeful o.s. Mereșeni Untu Anatolie, întreprinderii i-a fost cauzat un prejudiciu în mărime de 190498.25 lei (tăierea și sustragerea din parchetele 32N3 - 52 m.c., 28C1-51 m.c., 23D3 - 77 m.c. și 23 D1 - 90 m.c.), calculul fiind efectuat în baza catalogului prețurilor minimale a masei lemnoase (franco parchet) comercializate în cadrul întreprinderii (fără TVA), aprobat prin ordinul nr. 233 din 23.12.2015.

Menționează apelantul că în aceste parchete masa lemnoasă a fost tăiată și sustrasă din parchet, iar reieșind din suma prejudiciului cauzat întreprinderii prin delapidarea masei lemnoase în sumă de 190498.25 lei, din principalele responsabilități ale șefului o.s. Mereșeni, pct.3 din fișa

postului la CIM nr.86 din 05.05.2012, acesta organizează și îndeplinește conducerea activității de producere și gospodărire a ocolului silvic, efectuează controlul îndeplinirii obligațiilor funcționale de către salariații ocolului silvic, administrația a considerat că aceste acțiuni pot fi calificate ca culpabile și servesc temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul Untu Anatolie ca șef de ocol (ca persoană cu funcție de răspundere materială deplină prin care salariatul Untu Anatolie își asumă răspunderea materială individuală deplină pentru neasigurarea integrității valorilor transmise lui de angajator și obligațiunea să aibă o atitudine gospodărească față de valorile transmise și să ia măsuri de prevenire a prejudiciului, să participe la efectuarea inventarierii, reviziei altor controale asupra integrității valorilor ce i-au fost transmise.

Susține apelantul că prin rezultatele obținute înscrise mai sus în tabeli, întreprinderii i-a fost cauzat prejudiciul material în sumă de 190498.25 lei(tăierea și sustragerea din parchetele 32N3 - 52 m3, 28C1-51 m3, 23D3 - 77 m3 și 23 D1 -90 m3). Calculul a fost efectuat în baza Catalogului prețurilor minimale a masei lemnoase (franco parchet) comercializate în cadrul Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” (fără TVA), aprobat prin ordinul nr.233 din 23.12.2015. În aceste parchete masa lemnoasă a fost tăiată și sustrasă din parchet.

Relatează apelantul că a respectat prevederile art.87 alin. (1) Codul muncii, deoarece la data de 10.05.2016 prin scrisoare nr.310 a comunicat Comitetul sindical privind desfacerea CIM în baza art.86 alin.(1) lit.k) Codul muncii cu șeful o.s. Mereșeni Untu Anatolie și deoarece aceste acțiuni pot fi calificate ca culpabile și servesc temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul Untu Anatolie ca șef de ocol, prin ordinul nr.110 din 11.05.2016 față de acesta s-a aplicat sancțiune disciplinară sub formă de concediere pe art.86 alin.(1) lit.k) Codul muncii.

Consideră apelantul că instanța nu a menționat că administrația a depus scrisoare pentru concediere pe art.86 alin.(1) lit.k) Codul muncii, care a rămas fără răspuns, menționând că prin scrisoarea nr.6118 din 18.08.2016, IP Hîncești a comunicat apelantului despre intentarea cauzei penale cu nr.2016200621, pe semnele calificative ale infracțiunii prevăzute de art.191 alin.(5) Cod penal.

Invocă apelantul că la emiterea hotărârii, instanța de judecată n-a luat în considerație dispozițiile art.201 Codul muncii, expunându-se referitor la încheierea CIM, pe care reprezentantul intimatului nu-l recunoaște, că dacă executarea obligațiilor de administrare a valorilor materiale constituie pentru salariat funcția lui principală de muncă (gestionarea cu fondul forestier pe o suprafață de 5366,4 hectare al o.s. Mereșeni) ceea ce este menționat în timpul angajării la lucru și în conformitate cu legislația în vigoare, urma să fie încheiat cu el un contract de răspundere materială deplină, refuzul neîntemeiat de a încheia un asemenea contract va fi considerat drept neexecutare a obligațiilor de muncă cu toate consecințele care rezultă din aceasta.

Menționează apelantul că instrucțiunea aprobată de Agenția „Moldsilva” la 30.05.2016, pe care instanța își întemeiază concluziile, a parvenit la întreprindere la 17.08.2016, adică nu intră perioada de activitate a lui Untu Anatolie, administrația aplicând la stabilirea sancțiunii disciplinare fișa de post a intimatului, anexă la CIM nr. 86 din 05.05.2012, potrivit căreia:

- pct.pct.3.1-3.3 - șeful ocolului silvic este persoană responsabilă de activitatea personalului respectiv subordonat, organizează și îndeplinește conducerea activității de producere și gospodărire a ocolului silvic, efectuează controlul îndeplinirii obligațiilor funcționale de către salariații ocolului silvic.

- pct.4.4 - organizează, în conformitate cu planul aprobat, executarea tăierilor de produse principale și secundare în ocolul silvic subordonat.

- pct.3 din ordinul nr. 123 din 23.04.2015 al Agenției „Moldsilva” și ordinul nr.76 din 05.05.2015 al întreprinderii - responsabilitatea asupra calității lucrărilor de punere în valoare a masei lemnoase destinată exploatații la nivel de ocol silvic este a șefului de ocol.

- controlului insuficient și necalitativ din partea șefului o.s. Mereșeni Untu Anatolie, care a dus la diminuarea diametrelor arborilor preconizați exploatații în parchetele 23D1, 23D3 și 28C1, prin care întreprinderii s-a cauzat un prejudiciu în proporții mari prin sustragerea și însușirea masei lemnoase;

- controlului insuficient și necalitativ din partea intimatului, ce a dus la tăierea ilicită a arborilor în parcela 28 subparcela o.s. Mereșeni (conform procesului verbal de cercetare la fața locului din 22.03.2016).

Reclamantul-apelant Untu Anatolie și reprezentantul acestuia, Alexandru Macar, în ședința de judecată nu s-au prezentat din motive necunoscute, deși au fost legal citați despre locul, data și ora examinării pricinii, cunoscând cert despre acest fapt, prin semnarea recipisei anexată la materialele pricinii, din care considerente, în temeiul art.art.100 alin.(3), 102 alin.(4/1) și 379 alin.(1) CPC, Colegiul a dispus examinarea pricinii în absența acestora.

Reprezentantul părții-apelant Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva”, Postolachi Zinaida, în ședința de judecată a susținut apelul declarat și a solicitat admiterea acestuia în sensul formulat, cu respingerea apelului declarat de Untu Anatolie.

Audiind reprezentantul părții, studiind materialele cauzei, Colegiul Civil consideră apelul declarat de Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” ca fiind nefondat și pasibil de a fi respins, iar apelul declarat de Untu Anatolie ca fiind întemeiat și care urmează a fi admis cu casarea parțială a hotărârii instanței de fond, din următoarele considerente.

În conformitate cu art.385 alin.(1) lit.c) CPC, instanța de apel după ce judecă apelul este în drept să admită apelul și să caseze integral sau parțial hotărârea primei instanțe, emițând o nouă hotărâre.

Conform prevederilor art.118 alin.(1) CPC, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

Potrivit dispozițiilor art.130 alin.(1) CPC, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În temeiul art.240 alin.(1) CPC, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii și admisibilitatea acțiunii.

Articolul art.373 alin.(1), (2), (4), (5) CPC statuează că instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor și obiecțiilor înaintate, legalitatea și temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt și aplicarea legii în primă instanță.

În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite dar care au importanță pentru soluționarea pricinii, apreciază probele din dosar și cele prezentate suplimentar în instanță de apel de

cu tot studiu, dar care au importanță pentru soluționarea prezentei, aprinderea procesului și cele prezentate suplimentar în instanța de apel și către participanții la proces. 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.

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

Din conținutul celor relatate Colegiul reține că sarcina instanței de apel derivă reieșind din dispozițiile art.373 alin.(1), (2), (4), (5) CPC, în condițiile în care instanța de fond a soluționat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acțiunii în raport cu concluziile reținute de către aceasta.

Astfel, instanța de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reținând rolul determinant al concluziilor sale, are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii și să nu se limiteze la însușirea motivelor instanței inferioare. (Hirro Balani c. Spaniei, nr.18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis v. Greciei nr.21522/93 din 29.05.1997 §43).

Colegiul a constatat că la 07.06.2016 Untu Anatolie s-a adresat cu o cerere de chemare în judecată către Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva”, prin care a solicitat:

- a constatata neîntemeiată suspendarea lui Untu Anatolie din funcția de șef al ocolului silvic prin ordinul nr.42 din 09.03.2016 și ordinul nr.84 din 07.04.2016;

- a constata neîntemeiat ordinul nr.82 din 06.04.2016 în privința aplicării sancțiunii de mustrare aspră față de Untu Anatolie și anularea acestuia, cu obligarea pârâtului de a efectua rectificarea prin radierea din carnetul de muncă a lui Untu Anatolie a sancțiunii de mustrare aspră înscris în temeiul ordinului nr. 82 din 06.04.2016;

- anularea anchetei de serviciu din 05.05.2016, efectuate de pârât în privința lui Untu Anatolie;

- anularea ordinului nr.82 din 06.04.2016, ca fiind neîntemeiat;

- anularea ordinului nr.110 din 11 mai 2016 în partea aplicării față de Untu Anatolie a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere în temeiul art.86 alin. (1) lit. k) Codul muncii și restabilirea în funcție în calitate de șef al ocolului silvic Mereșeni.

Prin hotărârea Judecătoria Hîncești din 18 noiembrie 2016, acțiunea a fost admisă parțial și s-a dispus anularea parțială a ordinului nr. 82 din 06.04.2016 cu privire la repunerea în funcție a unor salariați suspendați și aplicarea sancțiunilor disciplinare în partea aplicării față de Untu Anatolie a sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră, ca fiind neîntemeiat, anularea parțială a ordinului nr. 110 din 11 mai 2016 cu privire la repunerea în funcție a unor salariați suspendați și aplicarea sancțiunii disciplinare, și anume, pct. 4 în partea aplicării față de Untu Anatolie a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii, ca fiind neîntemeiat, s-a restabilit Untu Anatolie în cadrul Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” în calitate de șef de ocol la Ocolul Silvic Mereșeni, s-a dispus rectificarea înscrierilor în carnetul de muncă al lui Untu Anatolie în privința aplicării mustrării aspre în baza ordinului nr. 82 din 06.04.2016 și aplicării sancțiunii disciplinare sub formă de concediere în baza ordinului nr. 110 din 11 mai 2016, în rest pretențiile fiind respinse.

Instanța de apel a stabilit că la data de 05.05.2012, prin ordinul nr.193 Untu Anatolie a fost angajat în cadrul Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” în funcția de șef de ocol la Ocolul Silvic Mereșeni, dată la care la cunoștința acestuia s-a adus instrucțiunea de funcție a șefului de ocol și s-a încheiat contractul cu privire la răspunderea materială deplină nr. 48 din 05.05.2012.

La 26.02.2016, de către Ministrul Mediului, Șeful Inspectoratului Ecologic de Stat și directorul general al Agenției „Moldsilva”, cu participarea altor specialiști din cadrul Inspectoratului Ecologic de Stat și a Agenției „Moldsilva”, în Ocolul Silvic Mereșeni a fost efectuat un control inopinat, în rezultatul căruia s-au depistat mai multe nereguli în procesul de gestionare și exploatare a fondului forestier, totodată fiind constatată și prezența tăierilor ilicite, împreună cu silvicultorii, iar reprezentanții Procuraturii și ai IP Hîncești au constatat că „cineva” a dispus ascunderea a câteva sute de cioate rămase în urma tăierii unor arbori, care nu prezentau marcajul silvic conform cerințelor tehnologice, fiind constatată preținsa săvârșire a infracțiunilor de tăiere de arbori, furt de arbori și sustragerea sau distrugerea de probe prin arderea buturugilor copacilor.

Ulterior, prin ordinul pârâtului nr.42 din 09.03.2016 cu privire la rezultatele controlului inopinat efectuat de către Ministerul Mediului din 26.02.2016 și organizarea anchetei de serviciu, s-a dispus efectuarea anchetei de serviciu până la 23.03.2016 și, concomitent, s-a dispus suspendarea lui Untu Anatolie din funcție.

Prin ordinul pârâtului nr.82 din 06.04.2016 s-a anulat ordinul nr.42 din 09.03.2016, iar reclamantul a fost repus la locul de muncă cu începere din 06.04.2016 și s-a aplicat față de Untu Anatolie o sancțiune disciplinară în formă de mustrare aspră cu înscrierea acesteia în carnetul de muncă.

Prin ordinul pârâtului nr.84 din 07.04.2016 s-a dispus efectuarea repetată a unei anchete de serviciu în termen de până la 20.04.2016, iar sub pretextul preîntâmpinării posibilității de influențare a mersului anchetei, contractul individual de muncă încheiat cu reclamantul a fost suspendat repetat.

Prin ordinul nr.110 din 11.05.2016, potrivit căruia la 05.05.2016 a parvenit procesul-verbal de constatare întocmit de comisia de anchetă, s-a dispus anularea ordinului nr. 84 din 07.04.2016 în privința suspendării reclamantului cu reluarea activității acestuia la locul de muncă și în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii Untu Anatolie a fost concediat.

În contextul pretențiilor deduse judecării, instanța de apel reține că în temeiul art.75 alin.(1)-(4) Codul muncii, suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanțe ce nu depind de voința părților, prin acordul părților sau la inițiativa uneia dintre părți.

Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către angajator.

Pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, drepturile și obligațiile părților, în afară de cele prevăzute la alin.(2), continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convențiile colective, prin contractul colectiv și prin cel individual de muncă nu se prevede altfel.

Suspendarea contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art.76 lit.a) și b) și art.78 alin.(1) lit.d/1) și e), se face prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data suspendării.

În conformitate cu art.78 alin.(2) lit.a) Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condițiile prezentului cod.

Articolul 86 alin.(1) lit.k) Codul muncii prevede că 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: comiterea de către salariatul care mănuiște nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv;

Potrivit dispozițiilor art.201 și art.202 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.

Disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

În corespundere cu art.206 alin.(1), (4) și (5) Codul muncii, 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).

Pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune.

La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

În corespundere cu art.208 alin.(1) și (2) Codul muncii, până 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. 210 alin. (1) Codul muncii, 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.

Raportând cadrul legal citat mai sus la circumstanțele speței, Colegiul deduce că soluția instanței de fond în partea admiterii pretențiilor reclamantului sunt fondate, însă sunt eronate în partea respingerii cerinței de anulare a ordinul nr. 42 din 09.03.2016, cu privire la suspendarea șefului ocolului silvic Untu Anatolie de către Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva”.

Astfel, cu referire la acest ordin, Colegiul reține că, deși suspendarea contractului individual de muncă reprezintă un drept al angajatorului, totuși, în contextul în care efectele suspendării contractului individual de muncă este limitarea dreptului angajatului de a lucra și de a obține în acest mod venituri din activitatea de muncă, această limitare trebuie să nu fie abuzivă și să corespundă cerințelor instituite de legislația națională și internațională în domeniul respectiv.

În acest context, Colegiul menționează că principiul preeminenței dreptului constituie și una din exigențele unui proces echitabil în sensul art.6 par.1 din Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale (Roșca c. Moldovei, nr. 6267/02 din 22.03.2005 § 24).

Inserat în preambulul Convenției Europene a Drepturilor Omului și Statutul Consiliului Europei constituind în același timp atât un important impuls la adoptarea Convenției (Golder c. Regatului Unit al Mării Britanii, nr. 4451/70 din 21/02/1975, § 34), cât și parte integrantă a Convenției în conformitate cu prevederile art. 31 alin. (2) al Convenției de la Viena, nu poate fi neglijat la soluționarea pricinilor civile potrivit prevederilor art. 12 CPC.

Curtea Constituțională în hotărârea nr.2 din 19.01.1998 (publicată în M.O nr.12-13/8 din 19.02.1998), definind caracteristicile constituționale ale statului în sensul consfințit de Constituție, a statuat cu valoare de principiu că una din caracteristicile statului de drept o constituie obligațiunea statului, autorităților lui publice, instituțiilor, persoanelor oficiale de a activa în limitele atribuțiilor lor stabilite de Constituție și Legi, în acest sens pârătul neconstituind o excepție, motiv din care actele și acțiunile sale trebuie să fie bazate pe norma de drept, în caz contrar aceste vor fi în afara Legii.

Astfel, ingerința realizată urmează a fi conformă cu „regula triplului test”, instituită în jurisprudența internațională și cea națională (cauzele CtEDO W. v. UK nr.9749/82 din 08.07.1987 §59, Olsson v. Sweden nr. 10465/83 din 24.03.1988, §59, Gnahre v. France

19.09.2000, §50, hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr.1 din 02.04.2007, pct.9, hotărârea Curții Constituționale nr.15 din 30.09.2008, publicată în M.O nr.183-185/11 din 10.10.2008, pct.1-4)și anume:

- **măsura să fie în conformitate cu Legea;**
- **să urmărească un scop legal; și**
- **să fie necesară într-o societate democratică.**

Prin prisma acestor principii, **Colegiul Civil conchide că este cert că suspendarea de către pârât a contractului individual de muncă este prevăzută de Lege, însă aceasta urmărește scopul legal doar în condițiile în care angajatorul ar proba, că motivul invocat de acesta pentru suspendare este unul real, și nu formal, incert sau iluzoriu.**

Or, privirea angajatului de posibilitatea de a munci și de a-și câștiga existența nu poate fi justificată doar prin faptul efectuării anchetei de serviciu și expunerea unor argumente cu conținut formal, urmând ca angajatorul să dovedească prin probe pertinente și admisibile că **angajatul într-adevăr dispunea de posibilitate de a influența ancheta sau distruge probe și în ce mod aceste acțiuni puteau fi realizate în scopul dovedirii temeiniciei ingerinței în dreptul angajatului la muncă**, contrariul însemnând depășirea acestui scop al măsurilor aplicate de angajator.

Colegiul reține că prin acțiunile concludente ale pârâtului se dovedește că, de fapt, scopul suspendării contractului individual de muncă încheiat cu reclamantul era altul decât cel declarat, și anume, **înlăturarea efectivă și continuă a acestuia de la exercitarea funcției deținute**, deoarece **suspendarea repetată a reclamantului pe motivul efectuării repetate a anchetei de serviciu, în contextul în care art.208 alin.(2) Codul muncii instituie perioada maximă de efectuare a anchetei de serviciu, ce nu poate fi extinsă prin efectuarea repetată a anchetei, sarcina angajatorului fiind de a proba comiterea de către angajat a abaterii disciplinare în termenul stabilit expres de Lege.**

În acest context, Colegiul reiterează că ordinul Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hincești-Silva” nr.42 din 09.03.2016 cu privire la suspendarea șefului ocolului silvic Untu Anatolie nu corespunde rigorilor Legii pentru motivele indicate supra, motiv pentru care acest ordin urmează a fi anulat.

Totodată, Colegiul constată că solicitarea reclamantului de a anula anchetei de serviciu din 05.05.2016 efectuate de pârât în privința lui Untu Anatolie este nefondată, deoarece procedura dată și actul întocmit în urma efectuării anchetei de serviciu nu sunt pasibile de contestare conform prevederilor Codului muncii, acestea neproducând efecte juridice decât dacă este emis un ordin valabil de sancționare disciplinară în baza rezultatelor anchetei de serviciu realizate.

Or, prezenta speță nu se examinează în ordinea contenciosului administrativ, și, corespunzător, prevederile art.25 alin.(2) al Legii contenciosului administrativ, ce permite instanței de a supune controlului legalității și a se expune asupra legalității atât a actelor, cât și a operațiunilor administrative, care au stat la baza emiterii actului administrativ contestat, sunt inaplicabile speței, iar o altă normă, ce ar permite anularea actelor pregătitoare aplicabilă cazului dat nu există.

Instanța de apel conchide în acest context că constatarea nulității ordinelor angajatorului emise pe marginea anchetei de serviciu produce efecte și în privința operațiunilor pregătitoare, inclusiv, asupra rezultatelor anchetei de serviciu, fără a fi posibilă anularea acestora din urmă prin intermediul unei hotărâri judecătorești.

Cu referire la apelul declarat de Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hincești-Silva”, Colegiul constată că ordinele angajatorului ce au fost anulate de prima instanță - nr.82 din 06.04.2016 cu privire la repunerea în funcție a unor salariați suspendați și aplicarea sancțiunilor disciplinare, în partea aplicării față de Untu Anatolie a sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră și nr.110 din 11.05.2016 cu privire la repunerea în funcție a unor salariați suspendați și aplicarea sancțiunii disciplinare, și anume pct.4 în partea aplicării față de Untu Anatolie a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere în temeiul art.86 alin.(1) lit.k) Codul muncii, nu corespund cerințelor legale și, respectiv, sunt nule și pasibile de a fi anulate.

Instanța de apel reține în această ordine de idei că potrivit 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.

Prin urmare, coroborând norma citată cu dispozițiile art.118 alin.(1) CPC și art.210 alin.(1) lit.a) Codul muncii, Colegiul deduce că angajatorul trebuie să dovedească că salariatul supus sancțiunii disciplinare a comis o abatere disciplinară, în ce constă aceasta, în ce mod a fost comisă, care este gradul de vinovăție a salariatului în comiterea abaterii și care sunt consecințele acestei abateri, elemente ce urmau a fi apreciate în raport cu explicațiile angajatului referitor la învinuirea adusă acestuia.

Astfel, instanța reține că prin ordinul pârâtului nr.82 din 06.04.2016 cu privire la repunerea în funcție a unor salariați suspendați și aplicarea sancțiunilor disciplinare, sancțiunea disciplinată aplicată reclamantului în forma mustrării aspre a fost dispusă pe motiv că Untu Anatolie, deținând calitatea de șef al Ocolului silvic Mereșeni, a încălcat pct. 4.4. din fișa postului la contractul individual de muncă nr.86 din 05.05.2012, ce prevede că reclamantul organizează, în conformitate cu planul aprobat, executarea tăierilor de produse principale și secundare în ocolul silvic subordonat; pct.4.10, potrivit căruia șeful ocolului silvic efectuează controlul executării tăierilor, evidenței masei lemnoase recoltate; ordinul nr.123 din 23.04.2015 al Agenției „Moldsilva” despre punerea în valoare a masei lemnoase, pct.4.14; sporirea eficienței controlului intern, efectuarea controlului calității lucrărilor de punere în valoare în volum de 100% se efectuează de șefii ocoalelor silvice și cel puțin 10% de către specialiștii aparatului unității silvice și ordinul nr.76 din 05.05.2015 al întreprinderii cu privire la punerea în valoare a masei lemnoase, pct.5.12, sancțiunea fiind aplicată pentru efectuarea necalitativă a lucrărilor de punere în valoare a masei lemnoase în ocolul silvic Mereșeni, parchetele 32N3 - tăieri regenerare rasă, produse principale 2015 (pe cioată) și 32C2 - tăieri regenerare rasă produse principale 2016 (pe picior).

Prin urmare, deoarece prin acest ordin se constata tăierea arborilor, furtul de arbori și sustragerea sau distrugerea de probe prin arderea cioatelor arborilor tăiați pentru a ascunde urmele activităților respective, din ordinul respectiv nu poate fi dedusă în ce constă încălcarea imputată reclamantului și nici modalitatea în care acesta ar fi comis abaterea disciplinară incriminată, simpla citare a dispozițiilor actelor normative de ordin intern ce ar fi fost încălcate de reclamant fiind insuficientă în sensul constatării abaterii disciplinare și aplicării sancțiunii disciplinare față de acesta în contextul în care art.210 alin.(1) lit.a) Codul muncii impunea această obligație angajatorului.

Or, pârâtul nu a indicat în ce mod a avut loc fapta incriminată reclamantului de efectuare necalitativă a lucrărilor de punere în valoare a masei lemnoase în ocolul silvic Mereșeni, parchetele 32N3 - tăieri regenerare rasă, produse principale 2015 (pe cioată) și 32C2 - tăieri regenerare rasă produse principale 2016 (pe picior), când în vedere că se impune să se fi avut în vedere și faptul că în ceea ce privește încălcarea imputată reclamantului, acesta nu a prezentat niciun fel de explicații referitoare la comiterea abaterii disciplinare.

produse principale 2010 (pe picior), având în vedere că se invocă că ar fi avut loc tăierea micii, fără specificarea persoanei care a realizat-o, a masei lemnoase și tentativa de ascundere a urmelor tăierilor fără indicarea legăturii cauzale între acest fapt și obligațiunile funcționale ale reclamantului invocate în ordin, și nici motivul pentru care angajatorul a constatat că anume apelantul se face vinovat de faptele corespunzătoare.

Din aceste considerente, Colegiul constată că deoarece ordinul nominalizat nu corespunde cerințelor legale, iar fapta pentru care s-a aplicat sancțiunea disciplinară reclamantului nu poate fi încadrată în categoria abaterilor disciplinare comise de către Untu Anotolie pentru motivele expuse supra și insuficiența datelor ce ar dovedi cert comiterea faptei imputate, ordinul nr. 82 din 06.04.2016 cu privire la repunerea în funcție a unor salariați suspendați și aplicarea sancțiunilor disciplinare urmează a fi anulat.

Referitor la ordinul nr.110 din 11.05.2016 cu privire la repunerea în funcție a unor salariați suspendați și aplicarea sancțiunii disciplinare, emis în temeiul art.86 alin.(1) lit.k) și art.206 alin.(1) lit.d) Codul muncii, Colegiul reține că sancțiunea disciplinară a fost aplicată reclamantului pentru faptul comiterii de către Untu Anotolie, care mănuiește nemijlocit valori bănești sau materiale a acțiunii culpabile (control insuficient și necalitativ în organizarea și îndeplinirea conducerii activității de producere și gospodărire a ocolului silvic, prin care întreprinderea a fost prejudiciată cu 190498,25 lei), acțiuni ce servesc temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv, reclamantului fiindu-i imputat controlul nesatisfăcător pentru activitatea personalului subordonat, asigurarea îndeplinirii sarcinilor planificate, folosirii efective a resurselor materiale, financiare, umane de către reclamant în funcția de șef al ocolului silvic Mereșeni, în urma cărora angajatorul i-a fost cauzat un prejudiciu material în mărime de 190498,25 lei ca urmare a tăierii și sustragerii din parchetele 32N3 - 52 m.c., 28C1 - 51 m.c., 23D3 - 77 m.c. de masă lemnoasă.

Și în acest caz angajatorul nu a indicat existența unei legături cauzale între tăierea și sustragerea din parchetele indicate a masei lemnoase de către persoane neidentificate și acțiunile sau inacțiunile reclamantului în cadrul funcției deținute, având în vedere că pârâtul doar a citat obligațiunea funcțională a reclamantului imputată acestuia, însă nu a specificat în ce mod această pretinsă abatere disciplinară a fost comisă, nu a dovedit că a oferit suficiente pârghii reclamantului pentru executarea obligației a cărei încălcare i se impută, că acesta avea posibilitatea reală de a preîntâmpina tăierea și sustragerea masei lemnoase și că anume acesta urma să execute această obligație, având în vedere că potrivit contractului individual de muncă nr. 86 din 05.05.2012 timpul de muncă al reclamantului era de 8 ore pe zi, în rest controlul fiind exercitat de subalternii corespunzător împuterniciți ai reclamantului, iar angajatorul nu a indicat în ce mod reclamantul nu a organizat munca acestora și nu a exercitat controlul asupra muncii lor.

Colegiul consideră necesar a releva că un element constitutiv al temeiului invocat de pârât pentru concedierea reclamantului, prevăzut de art.86 alin.(1) lit.k) Codul muncii, este ca acțiunile comise de angajat, care au constituit temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv, este ca aceste acțiuni să fie culpabile.

Deoarece în textul Codului muncii acțiunile culpabile sunt diferențiate de inacțiunile culpabile (de exemplu art.262 alin.(2), 264, 328 alin.(1) Codul muncii), instanța de apel deduce că temei pentru concedierea salariatului în baza art.86 alin.(1) lit.k) Codul muncii pe motivul pierderii încrederii în angajatorului față de salariatul respectiv poate servi doar o acțiune culpabilă, respectiv o faptă întreprinsă cu vinovăție de către angajat.

În cazul dat, însă, reclamantului i se impută o inacțiune, fără specificarea modalității în care aceasta a fost admisă de reclamant în raport cu faptele descrise în ordin și fără indicarea modalității în care se probează culpa reclamantului, astfel încât este cert că învinuirea adusă reclamantului nu se încadrează în temeiurile prevăzute de norma invocată de pârât ca temei de concediere a acestuia.

În această ordine de idei, Colegiul reține că prin scrisoarea Agenției „Moldsilva” nr.324 din 17.05.2016, aceasta a solicitat Inspectoratului de Poliție Hîncești cercetarea și atragerea la răspundere penală a tuturor persoanelor vinovate de cauzarea prejudiciului Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” în mărime de 190498,25 lei pentru circumstanțele expuse în ordinul contestat, în baza acestuia fiind pornită cauza penală nr. 2016200621 pe semnele calificative ale infracțiunii prevăzute de art.195 alin.(5) Cod penal, fapt expuse în scrisoarea IP Hîncești nr. 6118 din 18.08.2016 și nr. 6072 din 17.08.2016.

În acest context, Colegiul reține că potrivit art. 21 al Constituției Republicii Moldova, orice persoană acuzată de un delict este prezumată nevinovată până când vinovăția sa va fi dovedită în mod legal, în cursul unui proces judiciar public, în cadrul căruia i s-au asigurat toate garanțiile necesare apărării sale.

Prin urmare, dat fiind că în ordinul sus-menționat nu este indicată nici o circumstanță ce ar dovedi comiterea de către apelant a unei acțiuni culpabile, iar angajatorul pretinde că acesta ar fi comis o infracțiune, până la soluționarea irevocabilă a cauzei penale în contextul dispozițiilor art.123 alin.(3) CPC, Colegiul conchide că în speță nu a fost probat de către angajator, conform art.89 alin.(2) Codul muncii și art.118 alin.(1) CPC, comiterea de către reclamant a unei acțiuni culpabile, astfel încât instanța constată neîntrunirea în cazul dat a temeiurilor legale de concediere a salariatului în conformitate cu art.86 alin.(1) lit.k) Codul muncii.

Colegiul respinge argumentele pârâtului cu referire la contractul cu privire la răspunderea materială deplină încheiat cu reclamantul la 05.05.2012, deoarece în cazul dat nu a fost dovedită culpa reclamantului în prejudicierea pârâtului, iar pretenții privind repararea acestui pretins prejudiciu nu au fost înaintate în prezenta cauză, astfel încât contractul nominalizat este irelevant, inclusiv pentru motivele expuse mai sus.

La fel, instanța de apel respinge argumentele pârâtului cu trimitere la actele întocmite prin care se constată existența diferențelor de masă lemnoasă în ocolul silvic Mereșeni, deoarece din aceste acte nu reiese că anume reclamantul a comis o acțiune culpabilă ce a dus la formarea acestei diferențe, iar angajatorul nu a justificat în ce mod inacțiunea reclamantului în exercițiul funcției deținute ar fi culpabilă și ar fi dus la formarea diferențelor de masă lemnoasă, tăierea și pretinsa sustragere a masei lemnoase, instanța relevând că presupunerile nu constituie probe în cadrul unui proces civil și, respectiv, nu oferă angajatorului dreptul de a aplica față de salariat sancțiune disciplinară pentru faptele, existența cărora nu a probat-o corespunzător.

De asemenea, sunt eronate argumentele pârâtului referitoare la faptul că prejudicierea în suma indicată a acestuia a avut loc ca urmare a controlului nesatisfăcător pentru activitatea personalului subordonat la asigurarea îndeplinirii sarcinilor planificate, folosirii efective a resurselor materiale, financiare și umane de către reclamant, deoarece legătura respectivă de cauzalitate nu a fost dovedită prin probe pertinente și admisibile în temeiul art.117, 118, 121 și 122, înscrisurile prezentate de pârât nedovedind existența acesteia.

Instanța de apel respinge și argumentele pârâtului cu trimitere la hotărârea Plenumului Curții Supreme de Justiție privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă, deoarece pasajul citat de pârât prevede că dacă se va constata, în modul prevăzut de lege, că s-a săvârșit o faptă de sustragere, luare de mită sau alte infracțiuni cu caracter acaparator, acești salariați pot fi concediați din cauza pierderii încrederii față de ei și în situația când aceste acțiuni nu sunt legate nemijlocit de munca lor, astfel încât constatarea faptelor indicate poate avea loc doar prin sentință irevocabilă, lipsă în speță.

Pârâtul invocă eronat și dispozițiile hotărârii indicate a Plenului CSJ în partea ce se eferă la refuzul angajatului de a încheia contractul de răspundere materială deplină, deoarece un astfel de refuz nu a fost exteriorizat de către reclamant, care a semnat contractul corespunzător la 05.05.2012.

Din aceleași motive sunt eronate trimiterile pârâtului la informațiile oferite de IP Hîncești referitoare la intentarea dosarului penal, deoarece simplul fapt al inițierii dosarului penal este irelevant, importanță prezentând doar o sancțiune irevocabilă de constatare a vinovăției angajatului de comiterea unei infracțiuni legate de activitatea angajatorului, iar lipsa unei atare sentințe impune aplicarea în speță al prezumției nevinovăției pentru faptele incriminate reclamantului.

Astfel, sunt eronate argumentele pârâtului referitoare la neaplicarea de către prima instanță a dispozițiilor art.201 și art.206 Codul muncii, deoarece nedovedirea comiterii de către reclamant a abaterii disciplinare imputate exclude aplicabilitatea acestor norme în speță.

Subsecvent celor expuse mai sus, Colegiul constată că instanța de fond corect a aplicat în cazul dat prevederile art.89 alin.(1) Codul muncii, potrivit căruia 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 hotărâre a instanței de judecată, constatarea nulității ordinului de concediere a reclamantului obligând angajatorul să restabilească angajatul eliberat ilicit din funcție în funcția deținută la data concedierii, condiție ce se întrunește în speță.

La fel, potrivit pct.17 al Regulamentului privind completarea, păstrarea și evidența carnetului de muncă, aprobat prin hotărârea Guvernului nr.1449 din 24.12.2007, în cazul constatării unei înscrieri eronate sau incomplete referitoare la angajare, transfer, recompense etc., rectificarea sau completarea se face de către unitatea care a efectuat înscrierea, la capitolul IX al carnetului de muncă, în corespundere cu ordinul (decizia, dispoziția, hotărârea) angajatorului, iar în caz de pierdere a acestuia - conform altui act emis de unitatea respectivă (documentele de arhivă referitoare la activitatea de muncă a salariatului, fișele personale, borderourile de decontări, conturile personale privind salariul etc.), autentificat în modul stabilit de legislație.

Prin urmare, instanța de fond corect a dispus rectificarea înscrierilor în carnetul de muncă a lui Untu Anatolie în privința aplicării muștrării aspre în baza ordinului nr. 82 din 06.04.2016 și aplicării sancțiunii disciplinare sub formă de concediere în baza ordinului nr. 110 din 11 mai 2016 pe motivul anulării acestor ordine.

Reieșind din cele expuse mai sus, dat fiind că instanța a constatat netemeinicia apelului declarat de Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva”, argumentele căruia sunt combătute integral prin constatările expuse mai sus, și a constatat temeinicia apelului declarat de Untu Anatolie în partea susmenționat, Colegiul civil ajunge la concluzia de a respinge apelul declarat de Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” și a admite apelul declarat de Untu Anatolie cu casarea parțială a hotărârii instanței de fond în partea respingerii pretenției de anulare a ordinului nr. 42 din 09.03.2016, cu privire la suspendarea șefului ocolului silvic Untu Anatolie de către Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” cu pronunțarea în această parte a unei noi hotărâri prin care a admite pretenția dată și menținerea în rest a hotărârii primei instanțe.

În conformitate cu art.art.385 alin.(1) lit.c), 390 CPC, Colegiul Civil

d e c i d e:

Se respinge apelul declarat Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva”.

Se admite apelul declarat de Untu Anatolie.

Se casează parțial hotărârea Judecătoriei Hîncești din 18 noiembrie 2016, în pricina civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Untu Anatolie către Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” privind anularea ordinelor de suspendare, de aplicare a sancțiunilor disciplinare, a anchetei de serviciu, de concediere cu efectuarea rectificărilor în carnetul de muncă și restabilirea la locul de muncă în partea respingerii pretenției de anulare a ordinului nr. 42 din 09.03.2016, cu privire la suspendarea șefului ocolului silvic Untu Anatolie de către Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” și se pronunță în această parte o nouă hotărâre prin care:

Se anulează ordinul nr.42 din 09.03.2016, cu privire la suspendarea șefului ocolului silvic Untu Anatolie de către Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva”

În rest hotărârea Judecătoriei Hîncești din 18 noiembrie 2016, se menține.

Decizia este definitivă, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Președintele ședinței,

Lidia Bulgac

Judecătorul

Judecătorii

Grigore Dașchevici

Marina Anton

Dosarul nr. 2a-8/17

Judecător: Emil Bulat

**DISPOZITIVUL
DECIZIEI**

04 mai 2017

mun. Chișinău

Colegiul Civil al Curții de Apel Chișinău

având în componență:

Președintele ședinței, judecătorul

Lidia Bulgac

grefier

Alina Stratan

examinând în ședință publică apelul declarat de Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” și Untu Anatolie, în pricina civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Untu Anatolie către Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” privind anularea ordinelor de suspendare, de aplicare a sancțiunilor disciplinare, a anchetei de serviciu, de concediere cu efectuarea rectificărilor în carnetul de muncă și restabilirea la locul de muncă, împotriva hotărârii Judecătorei Hîncești din 18 noiembrie 2016, prin care acțiunea a fost admisă parțial.

În conformitate cu art.art.385 alin.(1) lit.c), 390 CPC, Colegiul Civil

d e c i d e:

Se respinge apelul declarat Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva”.

Se admite apelul declarat de Untu Anatolie.

Se casează parțial hotărârea Judecătorei Hîncești din 18 noiembrie 2016, în pricina civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Untu Anatolie către Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” privind anularea ordinelor de suspendare, de aplicare a sancțiunilor disciplinare, a anchetei de serviciu, de concediere cu efectuarea rectificărilor în carnetul de muncă și restabilirea la locul de muncă în partea respingerii pretenției de anulare a ordinului nr. 42 din 09.03.2016, cu privire la suspendarea șefului ocolului silvic Untu Anatolie de către Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva” și se pronunță în această parte o nouă hotărâre prin care:

Se anulează ordinul nr.42 din 09.03.2016, cu privire la suspendarea șefului ocolului silvic Untu Anatolie de către Î.S. „Întreprinderea pentru Silvicultură Hîncești-Silva”

În rest hotărârea Judecătorei Hîncești din 18 noiembrie 2016, se menține.

Decizia este definitivă, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Președintele ședinței,

Lidia Bulgac

Judecătorul

Judecătorii

Grigore Dașchevici

Marina Anton