

Dosarul nr.3ra-94/22  
2-21058723-01-3ra-08022022

Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Rîșcani (jud.: M. Gandrabur)  
Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (jud.: A. Bostan, V. Negru, Gr. Dașchevici)

## DECIZIE

06 iulie 2022

mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit  
al Curții Supreme de Justiție

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul  
judecătorii

Ala Cobăneanu  
Iurie Bejenaru  
Nina Vascan  
Nicolae Craiu  
Aliona Miron

examinând recursul depus de Serviciul Vamal,  
în cauza de contencios administrativ, la cererea de chemare în judecată depusă de Dorin Damian împotriva Serviciului Vamal cu privire la anularea ordinului de sancționare, restabilirea în funcția anterior deținută și încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă,

împotriva deciziei din 23 noiembrie 2021 a Curții de Apel Chișinău, prin care a fost respins apelul depus de Serviciul Vamal și menținută hotărârea din 02 iunie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani,

### c o n s t a t ă :

La 20 aprilie 2021, Dorin Damian a depus cerere de chemare în judecată, în procedura contenciosului administrativ, împotriva Serviciului Vamal cu privire la anularea ordinului de sancționare, restabilirea în funcția anterior deținută, anularea actului administrativ emis pe marginea cererii prealabile, repararea prejudiciului sub forma salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă din data destituirii și până la data pronunțării hotărârii judecătorești, repararea prejudiciului moral în mărimea a trei salarii medii lunare.

În motivarea acțiunii reclamantul a indicat că este colaborator vamal și activează în cadrul Serviciului Vamal din anul 2012. Ultima funcție deținută de către el a fost de inspector superior al Biroului Vamal Centru.

Pe parcursul activității sale în cadrul Serviciului Vamal a executat atribuțiile funcției de o manieră conștiincioasă și responsabilă, nefiind niciodată sancționat disciplinar.

Prin ordinul nr.1029-p din 03 noiembrie 2020 a Serviciului Vamal „Cu privire la sancționarea lui D. Damian, XXXXX și XXXXX, Biroul Vamal Centru”, i-a fost aplicată cea mai dură sancțiune disciplinară – *destituirea din funcție*.

Drept motiv de emiteră al ordinului respectiv a servit faptul precum că la data de 22 septembrie 2020 s-ar fi aflat în serviciu în cadrul postului vamal (XXXXX) XXXXX în stare de ebrietate alcoolică, care ar fi fost constatată în urma testării cu aparatul „DRAGER”.

Consideră reclamantul că ordinul nr.1029-p din 03 noiembrie 2020, în partea ce vizează aplicarea față de el a sancțiunii disciplinare – destituirea din funcție, a fost emis de Serviciul Vamal cu încălcarea prevederilor art.76 lit.k), coroborat cu art.86 alin.(1) lit.i) din Codul muncii, art.51 și 52 din Legea nr.302 din 21 decembrie 2017 cu privire la Serviciul Vamal.

Reclamantul a susținut că raporturile de serviciu între Serviciul Vamal și colaboratorii vamali sunt reglementate de legile speciale - Legea cu privire la Serviciul Vamal nr.302 din 21 decembrie 2017, care are o prioritate, și Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158 din 04 iulie 2008, aplicabilă în condițiile stipulate la art.11 alin.( 2) din Legea cu privire la Serviciul Vamal, precum și de legea generală - Codul muncii, aplicabil în condițiile art.76 din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

În opinia reclamantului la cazul speței atât Legea nr.302 din 21 decembrie 2017, cât și Legea nr.158 din 04 iulie 2008 nu reglementează procedura de constatare a stării de ebrietate alcoolică sau narcotică a funcționarului public în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu.

Prin urmare, aplicabile speței sunt prevederile relevante ale Codului muncii, deoarece doar legislația muncii conține procedura necesară care urmează a fi respectată în aceste cazuri, care permite garantarea drepturilor angajatorului de a constata corect și de-a aplica sancțiunea disciplinară pentru o astfel de abatere, concomitent, cu respectarea drepturilor salariatului de a fi protejat împotriva abuzurilor angajatorului și de a avea certitudinea unei proceduri disciplinare corecte și cu respectarea dreptului salariatului de a se apăra.

A notat că legislația muncii conține doar două dispoziții normative aplicabile pentru constatarea stării de ebrietate alcoolică sau narcotică a salariatului, fie că se află în raporturi de muncă obișnuite, fie că se află în raporturi de serviciu având calitate de funcționar public. Acest dispoziții se regăsesc și în art.76 lit.k) și art.96 alin.(1) lit.i) din Codul muncii.

A remarcat că pentru prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică pot fi concediați salariații care s-au aflat în starea respectivă la locul de muncă și în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu, indiferent de faptul dacă salariatul s-a eschivat de la îndeplinirea acestor atribuții în legătură cu starea în care se afla sau dacă a fost sau nu înlăturat de la executarea atribuțiilor de serviciu în legătură cu starea de ebrietate. Pentru salariații care activează în condițiile evidenței globale a timpului de muncă conform art.99 di Codul muncii, tot timpul aflării acestora la serviciu se consideră timp de muncă. Starea de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică poate fi confirmată numai prin certificatul eliberat de instituția medicală competentă sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariatului (art.76 lit.k) din Codul muncii), alte probe fiind inadmisibile.

Contrar prevederilor legale sus-menționate, starea sa de ebrietate nu a fost constatată prin certificatul eliberate de instituția medicală competentă sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariatului.

Dimpotrivă, din ordinul contestat rezultă că dânsul a fost testat la 22 septembrie 2020 de către colaboratorii vamali ai Direcției securitate internă, cu utilizarea unui aparat folosit doar de către organele de poliție pentru testarea alcooloscopică a conducătorilor auto „DRAGER”.

A reținut că condițiile de utilizarea a aparatului „DRAGER” sunt prevăzute de Regulamentul privind modul de testare alcooloscopică și examinare medicală pentru stabilirea stării de ebrietate și natura ei, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.296 din 16 aprilie 2009. Aceste condiții sunt următoarele: a) testării alcooloscopice se supun doar trei categorii de persoane prevăzute la pct.5 din Regulament; b) testarea se face doar de către persoane instruite în mod stabilit și cu respectarea regulilor și normativelor sanitar-epidemiologice în vigoare în conformitate cu instrucțiunile aprobate în acest sens; c) testarea se face cu respectarea condițiilor prevăzute la pct.11 din Regulament; d)alte condiții aplicabile.

În viziunea reclamantului testarea lui cu aparatul „DRAGER” a fost un procedeu inadmisibil și reprezintă o probă inacceptabilă în cadrul procedurii disciplinare, deoarece colaboratorii vamali care l-au testat nu aveau instruirea necesară.

Cu atât mai mult, dânsul nu se încadrează în categoriile de persoane care puteau fi testați cu acest aparat după cum prevede Regulamentul privind modul de testare alcooloscopică și examinare medicală pentru stabilirea stării de ebrietate și natura ei. Chiar și în situația în care era posibil de aplicat aparatul „DRAGER”, nu a fost respectată procedura de utilizare al acestuia.

Din considerentul că a avut dubii referitor la legalitatea procedurii de testare și având în vedere că nu s-a aflat în stare de ebrietate alcoolică, fapt pe care l-a comunicat expres colaboratorilor din securitatea internă, la aceiași dată – 22 septembrie 2020, s-a adresat instituției medico-sanitare publice (XXXXX), unde i-au fost prelevate probe biologice și a fost supus testării în scopul examinării medicale de constatare a faptului de consumare a alcoolului, stării de ebrietate și naturii ei.

Ca rezultat, prin procesul-verbal nr.15 din 22 septembrie 2020 al examinării medicale de constatare a faptului de consumare a alcoolului, stării de ebrietate și naturii ei, medicul specialist a constatat faptul că el la data respectivă era treaz.

Dorin Damian a mai reținut că, la pct.6 din ordinul nr.1029-p din 03 noiembrie 2020, în partea ce-l vizează nemijlocit pe el, i-a fost explicat că poate să-l conteste în termen de 30 de zile de la data comunicării, la Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani.

În acest sens, a depus la Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani acțiune împotriva Serviciului Vamal cu privire la anularea ordinului nr.1029-p din 03 noiembrie 2020, în partea ce-l vizează, însă, prin încheierea din 24 februarie 2021 a Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani, s-a dispus declararea inadmisibilității acțiunii sale din motiv că nu a fost respectată calea prealabilă, chiar și dacă pârâtul greșit a indicat că ordinul poate fi contestat direct în instanța de judecată.

După ce a recepționat încheierea din 24 februarie 2021 a Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani, s-a adresat cu cerere prealabilă Serviciului Vamal, solicitând anularea actului administrativ individual defavorabil și repararea prejudiciului.

Prin răspunsul nr.28/11-4254 din 01 aprilie 2021, Serviciul Vamal a insistat asupra faptului că ordinul nr.1029-p din 03 noiembrie 2020 se contestă direct la Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani, în termen de 30 de zile.

Cu trimitere la dispozițiile art.10 alin.(1), art.11 alin.(1) lit.a), art.189 din Codul administrativ și art.53 alin.(7) din Legea nr.302 din 21 decembrie 2017 cu privire la Serviciul Vamal, reclamantul a indicat că raporturile juridice de muncă trebuie să se

desfășoare într-un cadru legal, pentru a fi respectate drepturile și îndatoririle, precum și interesele legitime ale ambelor părți. În acest cadru, cercetarea disciplinară prealabilă aplicării sancțiunii contribuie în mare măsură la prevenirea unor măsuri abuzive, nelegale sau nefondate, dispuse de angajator, profitând de situația sa dominată.

Consideră reclamantul că abaterea disciplinară ca orice nerespectare a obligațiilor, este o faptă (acțiune/inacțiune) prejudiciabilă, săvârșită cu vinovăție și deci pasibilă de pedeapsă juridică, adică disciplinară.

Această definiție se poate deduce că pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este necesar întrunirea cumulativă a următoarelor condiții indispensabile și anume: obiectul, latura obiectivă, subiectul și latura subiectivă. La caz, angajatorul nu a probat latura obiectivă – comiterea abaterii disciplinare imputate.

În contextul enunțat, Dorin Damian a solicitat admiterea acțiunii, anularea ordinului nr.1029-p din 03 noiembrie 2020 al Serviciului Vamal „Cu privire la sancționarea lui D. Damian, XXXXX și XXXXX, Biroul Vamal Centru”, în partea ce-l vizează, ca fiind emis ilegal în fond și cu încălcarea procedurii, restabilirea lui în funcția anterior deținută până la destituirea din funcție, anularea deciziei emisă de Serviciul Vamal pe marginea respingerii cererii sale prealabile expusă în răspunsul nr.28/11-4254 din 01 aprilie 2021, repararea prejudiciului sub forma salariului pentru absența forțată de la serviciul din data destituirii – până la data pronunțării hotărârii judecătorești, precum și repararea prejudiciului moral în mărimea a trei salarii medii lunare.

La 04 mai 2021, Dorin Damian, prin intermediul avocatului Petru Balan, a depus cerere prin care a renunțat la capătul de cerere privind repararea prejudiciului moral în mărime a trei salarii medii lunare (f.d. 47).

Prin hotărârea din 02 iunie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Râșcani a fost admisă integral acțiunea depusă de Dorin Damian. A fost anulat ordinul nr.1029-p din 03 noiembrie 2020 al Serviciului Vamal „Cu privire la sancționarea lui D. Damian, XXXXX și XXXXX, Biroul Vamal Centru”, în partea aplicării față de Dorin Damian a sancțiunii disciplinare - destituirea din funcție și decizia pe marginea cererii prealabile depusă de Dorin Damian expusă în răspunsul Serviciului Vamal nr.28/11-4254 din 01 aprilie 2021. A fost restabilit Dorin Damian în funcția de inspector superior al postului vamala XXXXX (XXXXX) din cadrul Biroului Vamal Centru. S-a încasat din contul Serviciului Vamal în beneficiul lui Dorin Damian salariul pentru absența forțată de la muncă pentru perioada 03 noiembrie 2020 – 02 iunie 2021, cu reținerea sumelor obligatorii ce urmează a fi vărsate în bugetul public și bugetul asigurărilor sociale.

La 08 iunie 2021, Serviciul Vamal a depus cerere de apel nemotivată, iar la 16 august 2021 a prezentat motivarea apelului, solicitând admiterea acestuia, casarea hotărârii din 02 iunie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Râșcani, cu emiterea unei decizii noi de respingere a acțiunii.

La 20 august 2021, Dorin Damian a depus cerere, la care a anexat tranzacția de împăcare cu Serviciul Vamal, semnată de către ambele părți în litigiu, solicitând confirmarea acesteia în sensul formulat (f.d. 98-100).

Prin încheierea din 02 noiembrie 2021 a Curții de Apel Chișinău a fost respinsă cererea depusă de Dorin Damian cu privire la confirmarea tranzacția de împăcare cu Serviciul Vamal, semnată de către ambele părți în litigiu, din motiv că contravine legii.

Prin decizia din 23 noiembrie 2021 a Curții de Apel Chișinău a fost respins apelul depus de Serviciul Vamal și menținută hotărârea din 02 iunie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Râșcani.

La 30 noiembrie 2021, Serviciul Vamal a depus recurs împotriva instanței de apel, iar la 08 februarie 2022 a prezentat motivarea recursului, solicitând admiterea acestuia, casarea deciziei din 23 noiembrie 2021 a Curții de Apel Chișinău și a hotărârii din 02 iunie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Râșcani, cu emiterea unei decizii noi de respingere integrală a acțiunii.

În motivarea recursului Serviciul Vamal a invocat ilegalitatea și netemeinicia deciziei instanței de apel, declarând că Curtea de Apel Chișinău a examinat superficial prezenta speță, apreciind arbitrar probele administrate, nu au fost dovedite circumstanțele considerate de instanța de apel ca fiind stabilite, cu aplicarea și interpretarea eronată a normelor de drept material.

Recurentul a indicat că din cumulul probelor acumulate în cadrul anchetei de serviciu s-a stabilit că Dorin Damian s-a aflat în stare de ebrietate în exercițiul funcției, iar acțiunile acestuia au adus atingere prestigiului Serviciului Vamal, acțiune inadmisibilă, care conform prevederilor Legii cu privire la Serviciul Vamal, se sancționează disciplinar, iar în consecință, ținând cont de caracterul încălcărilor comise, de gravitatea urmărilor și a atitudinii funcționarilor vamali vizați față de abaterea admisă, conform pct.1 al ordinului contestat s-a aplicat sancțiunea disciplinară - destituirea din funcție în privința lui Dorin Damian.

A remarcat că conform art.7 pct.1) lit.f) din Codul de etică și conduită a funcționarului vamal, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1161 din 20 octombrie 2016, în activitatea sa, funcționarul vamal nu are dreptul, să exercite atribuțiile de serviciu în stare de ebrietate sau sub efectul substanțelor narcotice, toxice.

Totodată, a precizat că potrivit art.51 alin.(2) lit.j) din Legea nr.302 din 21 decembrie 2017, constituie abateri disciplinare grave, ce conduc la destituirea din funcție, următoarele acțiuni comise intenționat sau din imprudență: ofensa adusă unui cetățean și lezarea drepturilor acestuia în timpul efectuării operațiunilor vamale, constatate în urma unei investigații de serviciu, a unei cercetări sau printr-o hotărâre judecătorească definitivă.

Instanța de apel nu a luat în considerație că potrivit pct.13 din Regulament privind modul de testare alcoolosopică și examinare medicală pentru stabilirea stării de ebrietate și naturii ei, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.296 din 16 aprilie 2009, persoana testată alcoolosopic, care nu este de acord cu procedura testării, funcționarea aparatului de testare, rezultatul testării, este în drept să-l conteste, prin examinarea medicală cu recoltarea obligatorie a probelor biologice. În situația în care intimatul nu ar fi fost de acord cu rezultatul testării, urma a fi aplicată procedura sus descrisă, însă Dorin Damian nu și-a manifestat dezacordul cu testul și nu a fost însoțit de reprezentantul INP la instituția medicală, așa cum prevede legea.

Consideră că normele juridice din Codul muncii nu sunt aplicabile speței, circumstanță ignorată de către instanțele de judecată ierarhic inferioare.

În conformitate cu art.244 alin.(1) din Codul administrativ, hotărârile curții de apel ca instanța de fond, precum și deciziile instanței de apel pot fi contestate cu recurs.

Conform art. 245 alin.(1) și (2) din Codul administrativ, recursul se depune la instanța de apel în termen de 30 de zile de la notificarea deciziei instanței de apel, dacă legea nu stabilește un termen mai mic. Motivarea recursului se prezintă Curții Supreme de Justiție în termen de 30 de zile de la notificarea deciziei instanței de apel. Dacă se depune împreună cu cererea de recurs, motivarea recursului se depune la instanța de apel.

Curtea de Apel Chișinău a pronunțat decizia contestată la 23 noiembrie 2021, în ședință publică.

Actele cauzei nu atestă faptul când dispozitivul deciziei a instanței de apel a fost notificată participanților al proces.

Totodată, din materialele cauzei rezultă că la 19 ianuarie 2022 Serviciului Vamal i-a fost notificată decizia integrală a instanței de apel, fapt ce se confirmă prin avizul de recepție nr.DS800599110AS (f.d. 140).

În condițiile enunțate, recursul inițial din 30 noiembrie 2021 și cel motivat din 08 februarie 2022 au fost depuse în conformitate cu art.245 din Codul administrativ.

La 08 februarie 2022 și 09 martie 2022, întru respectarea dreptului părților la un proces echitabil, Curtea Supremă de Justiție a expediat în adresa lui Dorin Damian copia recursului depus de Serviciul Vamal, cu înștiințarea despre necesitatea depunerii referinței, notificată ultimului la 14 februarie 2022 și respectiv la 11 martie 2022, fapt ce rezultă din avizele de poștale de recepție anexate la actele cauzei (f.d.143-145,153).

La 18 aprilie 2022, Damian Dorin, reprezentat de avocatul Petru Balan, a depus referință, solicitând să fie respins recursul depus de Serviciul Vamal, cu menținerea deciziei din 23 noiembrie 2021 a Curții de Apel Chișinău și hotărârii din 02 iunie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Râșcani, pe care le consideră legale și întemeiate.

Completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție, examinând admisibilitatea recursului depus de Serviciul Vamal, prin încheierea din 13 aprilie 2022 a Curții Supreme de Justiție, l-a numit pentru examinare în fond în complet din 5 judecători.

În conformitate cu art.247 din Codul administrativ, Curtea Supremă de Justiție examinează și soluționează recursul fără ședință de judecată. Dacă consideră necesar, Curtea Supremă de Justiție poate decide citarea participanților la proces.

În speță, completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție nu a considerat oportun de a cita participanții la proces pentru a se pronunța cu privire la problemele invocate în recurs, deoarece criticile recurentului, au fost expuse cu suficientă claritate.

Studiind materialele dosarului, completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră recursul neîntemeiat și care urmează a fi respins, cu menținerea deciziei instanței de apel, din considerentele ce urmează.

În conformitate cu art.248 alin.(1) lit.a) din Codul administrativ, examinând recursul, Curtea Supremă de Justiție adoptă una dintre următoarele decizii: respinge recursul.

De asemenea, potrivit dispozițiilor art.194 alin.(2) din Codul administrativ, în procedura de examinare a cererilor de recurs, hotărârile și deciziile contestate se

examinează din oficiu în privința existenței greșelilor procedurale și aplicării corecte a dreptului material.

Totodată, prevederile art.244 alin.(2) coroborate cu art.231 alin.(2) din Codul administrativ, stipulează că pentru procedura de recurs se aplică corespunzător prevederile cap.III din cartea a treia, dacă din prevederile prezentului capitol nu rezultă altceva. Pentru procedura în apel se aplică corespunzător prevederile cap.II din cartea a treia, dacă din prevederile prezentului capitol nu rezultă altceva.

La acest capitol, Colegiul lărgit reține și prevederile art.22 și art.219 alin.(1) din Codul administrativ, conform cărora instanța de judecată este obligată să cerceteze starea de fapt din oficiu în baza tuturor probelor legal administrate, nefiind legată nici de declarațiile făcute, nici de cererile de solicitare a probelor înaintate de participanți.

Din materialele dosarului rezultă că, Damian Dorin a fost angajat în cadrul Serviciului Vamal la data de 19 martie 2012 în funcție de inspector. La momentul emiterii ordinului contestat deținea funcția de inspector superior la Postul Vamal XXXXX (XXXXX) al Biroului Vamal Centru.

Prin raportul nr.6476 din 22 septembrie 2020, întocmit de către Direcția integritate și supraveghere a Serviciului Vamal, a fost informat directorul Serviciului Vamal, XXXXX, că în rezultatul informațiilor primite, funcționarii vamali din cadrul Direcției integritate și supraveghere a Serviciului Vamal, la 22 septembrie 2020, s-au deplasat în cadrul postului vamal XXXXX (XXXXX), unde au depistat faptul că funcționarii vamali XXXXX, XXXXX și responsabilul de tură Dorin Damian se aflau în stare de ebrietate în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu.

Întru stabilirea tuturor circumstanțelor cazului expuse în mod obiectiv și multilateral, precum și rolul conducătorului ierarhic superior ca rezultat al acțiunilor funcționarilor vamali, în temeiul prevederilor pct.5 și pct.6 lit.a) din Regulamentul cu privire la efectuarea anchetei de serviciu, aprobat prin Ordinul Serviciului Vamal nr.307-O din 02 iulie 2018, Direcția integritate și supraveghere a considerat oportun inițierea anchetei de serviciu în acest sens.

Serviciul Vamal, având la bază raportul nominalizat supra, la 22 septembrie 2020 a emis ordinul nr.311-O privind inițierea anchetei de serviciu în privința lui Dorin Damian (f.d.17).

În cadrul efectuării investigației s-a stabilit că, la 22 septembrie 2020, ora 02:45, a telefonat cet. XXXXX, comunicând că traversând postul vamal XXXXX a fost stopat de către funcționarii vamali pentru prezentarea setului de documente. Funcționarii vamali fiind în stare avansată de ebrietate, nu s-au prezentat și la rugămintea sa de ai perfecta actele, s-au comportat abuziv, adresându-i cuvinte necenzurate.

Potrivit testării alcooloscopice cu aparatul „DRAGER” efectuat lui Damian Dorin, s-a depistat o concentrație de alcool de 0,29 mg/l în aerul expirat.

La 21 octombrie 2020, în temeiul materialelor anchetei de serviciu inițiată în baza ordinului nr.311-O din 22 septembrie 2020, Comisia de disciplină a Serviciului Vamal a emis încheierea, prin care a propus aplicarea în privința funcționarului vamal din cadrul postului vamal XXXXX (XXXXX), Biroul Vamal Centru, Dorin Damian, sancțiunea disciplinară sub formă de destituire din funcție (f.d.19-23).

Drept consecință, la 03 noiembrie 2020 Serviciul Vamal a emis ordinul nr.1029-p „Cu privire la sancționarea dlor D. Damian, XXXXX și XXXXX, Biroul Vamal Centru”, prin care în partea ce-l vizează pe Dorin Damian, inspector superior al Biroului Vamal Centru, să-i fie aplicată sancțiunea disciplinară – destituire din funcție (f.d. 11-14).

La 05 martie 2021, Serviciului Vamal a recepționat cererea prealabilă a lui Dorin Damian, prin care a solicitat anularea ordinului nr.1029-p din 03 noiembrie 2020, în partea ce-l vizează, restabilirea în funcția deținută până la destituire, repararea prejudiciului sub forma salariului pentru absența forțată de la serviciu din data destituirii și până la data soluționării cererii prelabile, repararea prejudiciului moral în mărime a trei salarii medii lunare (f.d. 34, 35).

Prin răspunsul nr.28/11-4254 din 01 aprilie 2021, Serviciul Vamal a comunicat lui Damian Dorin că potrivit art.53 alin.(7) din Legea nr.302 din 21 decembrie 2017 cu privire la Serviciul Vamal coroborate cu art.60 din Legea nr.158 din 04 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, actul administrativ de sancționare disciplinară poate fi contestat în instanța de contencios administrativ în modul stabilit de lege. Având în vedere că ordinul nr.1029-p din 03 noiembrie 2020 a fost contestat de Dorin Damian la Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani, solicitările acestuia au fost lăsate fără examinare. Referitor la repararea pagubei materiale și morale, Serviciul Vamal a informat că ordinul nominalizat a fost emis în privința lui Dorin Damian întemeiat și legal, din care motiv nu există temeiuri de admitere a acestor solicitări. Totodată, s-a explicat că în caz de dezacord cu răspunsul respectiv, acesta poate fi contestat în termen de 30 de zile de la notificare, la Aparatul central al Serviciului Vamal (f.d.32).

La 20 aprilie 2021, Dorin Damian a depus cerere de chemare în judecată, în procedura contenciosului administrativ, împotriva Serviciului Vamal, solicitând anularea ordinului nr.1029-p din 03 noiembrie 2020 al Serviciului Vamal „Cu privire la sancționarea lui D. Damian, XXXXX și XXXXX, Biroul Vamal Centru”, în partea ce-l vizează, ca fiind emis ilegal în fond și cu încălcarea procedurii, restabilirea lui în funcția anterior deținută până la destituirea din funcție, anularea deciziei emisă de Serviciul Vamal pe marginea respingerii cererii sale prelabile expusă în răspunsul nr.28/11-4254 din 01 aprilie 2021, repararea prejudiciului sub forma salariului pentru absența forțată de la serviciul din data destituirii – până la data pronunțării hotărârii judecătorești, precum și repararea prejudiciului moral în mărimea a trei salarii medii lunare.

La 04 mai 2021, Dorin Damian, prin intermediul avocatului Petru Balan, a depus cerere prin care a renunțat la capătul de cerere privind repararea prejudiciului moral în mărime a trei salarii medii lunare (f.d. 47).

Fiind investită cu judecarea cauzei în prima instanță, prin hotărârea din 02 iunie 2021, Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani a admis integral acțiunea depusă de Dorin Damian. A anulat ordinul nr.1029-p din 03 noiembrie 2020 al Serviciului Vamal „Cu privire la sancționarea lui D. Damian, XXXXX și XXXXX, Biroul Vamal Centru”, în partea aplicării față de Dorin Damian a sancțiunii disciplinare - destituirea din funcție și decizia pe marginea cererii prelabile depusă de Dorin Damian expusă în răspunsul Serviciului Vamal nr.28/11-4254 din 01 aprilie 2021. A dispus restabilirea lui Dorin Damian în funcția de inspector superior al postului vamala XXXXX (XXXXX) din cadrul Biroului Vamal Centru. A dispus încasarea din contul Serviciului Vamal în beneficiul lui Dorin Damian

salariul pentru absența forțată de la muncă pentru perioada 03 noiembrie 2020 – 02 iunie 2021, cu reținerea sumelor obligatorii ce urmează a fi vărsate în bugetul public și bugetul asigurărilor sociale.

Judecând cauza în ordine de apel, Curtea de Apel Chișinău prin decizia din 23 noiembrie 2021 a respins apelul depus de Serviciul Vamal și a menținut hotărârea din 02 iunie 2021 a Judecătorei Chișinău, sediul Râșcani.

Prima instanță și instanța de apel au motivat soluțiile de admitere a acțiunii, prin faptul că Serviciul Vamal la emiterea ordinului contestat nr.1029-p din 03 noiembrie 2020, s-a bazat pe rezultatele testării alcooloscopice care a fost efectuată cu încălcarea procedurii stabilite pentru raporturile de serviciu. Or, nu a fost efectuată în acest sens examinarea medicală a lui Damian Dorin de către o comisie medicală formată din specialiști în domeniu, iar la materialele cauzei nu este anexat niciun proces-verbal privind examinarea medicală pentru stabilirea stării de ebrietate și naturii ei în privința reclamantului, iar autoritatea publică pârâtă în calitate de angajator a apreciat starea de ebrietate a lui Dorin Damian doar în temeiul bonului eliberat de aparatul „DRAGER”.

Instanțele de judecată au stabilit că în prezentul litigiu angajatorul Serviciul Vamal a încălcat dispozițiile art.76 lit.k) și art.86 alin.(1) lit.i) din Codul muncii, precum și pct.9 din Hotărârea Guvernului cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de testare alcooloscopică și examinare medicală pentru stabilirea stării de ebrietate și naturii ei, prin stabilirea preinsei stării de ebrietate a lui Damian Dorin, fără a fi constatată printr-un certificat eliberat de instituția medicală competentă sau printr-un act al comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților, de către persoane neabilitate în acest scop și fără respectarea regulilor și normativelor sanitaro-epidemiologice.

Instanțele au evidențiat că autoritatea publică emitentă – Serviciul Vamal, nu a stabilit proporționalitatea măsurilor întreprinse prin ordinul litigios prin prisma art.29 din Codul administrativ.

Or, discreția decizională a autorității publice pârâte a fost exercitată fără a ține cont de condițiile expres reglementate la art.137 din Codul administrativ, întrucât la aplicarea sancțiunii celei mai aspre angajatorul trebuie să evoce raționamentele care l-au impus să aplice anume această sancțiune din spectrul celor prevăzute de lege, precum și probatoriul pe care este întemeiată o asemenea concluzie. Circumstanțele trebuie stabilite fără echivoc și fără semne de îndoială, nefiind plauzibilă teza „scopul scuză mijloacele”.

Judecând cauza în ordine de recurs, completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră soluțiile și concluziile instanțelor de judecată ierarhic inferioare ca fiind întemeiate, rezultate din aprecierea corectă a probelor administrate la materialele cauzei și cu interpretarea justă a prevederilor legale aplicabile raportului juridic litigios, din motivele ce succed.

Conform art.2 alin.(1) din Codul administrativ, prevederile prezentului cod determină statutul juridic al participanților la raporturile administrative, atribuțiile autorităților publice administrative și ale instanțelor de judecată competente pentru examinarea litigiilor de contencios administrativ, drepturile și obligațiile participanților în procedura administrativă și cea de contencios administrativ.

Potrivit art.3 din Cod administrativ, legislația administrativă are drept scop reglementarea procedurii de înfăptuire a activității administrative și a controlului judecătoresc asupra acesteia, în vederea asigurării respectării drepturilor și a libertăților prevăzute de lege ale persoanelor fizice și juridice, ținându-se cont de interesul public și de regulile statului de drept.

Conform art.10 alin.(1) din Codul administrativ, actul administrativ individual este orice dispoziție, decizie sau altă măsură oficială întreprinsă de autoritatea publică pentru reglementarea unui caz individual în domeniul dreptului public, cu scopul de a produce nemijlocit efecte juridice, prin nașterea, modificarea sau stingerea raporturilor juridice de drept public.

Din dispozițiile art.11 alin.(1) din Codul administrativ, rezultă că, actele administrative individuale pot fi: a) acte defavorabile – actele care impun destinatarilor lor obligații, sancțiuni, sarcini sau afectează drepturile/interesele legitime ale persoanelor ori care resping, în tot sau în parte, acordarea avantajului solicitat; b) acte favorabile – actele care creează destinatarilor săi un beneficiu sau un avantaj de orice fel.

Potrivit art. 17 Cod administrativ, drept vătămat este orice drept sau libertate stabilit/stabilită de lege căreia i se aduce atingere prin activitate administrativă.

În conformitate cu art.20 din Codul administrativ, dacă printr-o activitate administrativă se încalcă un drept legitim sau o libertate stabilită prin lege, acest drept poate fi revendicat printr-o acțiune în contencios administrativ, cu privire la care decid instanțele de judecată competente pentru examinarea procedurii de contencios administrativ, conform prezentului cod.

Conform art.31 din Codul administrativ, actele administrative individuale și operațiunile administrative scrise trebuie să fie motivate.

Iar, reieșind din prevederile art.118 alin.(1)-(4) din Codul administrativ, motivarea este operațiunea administrativă prin care se expun considerentele care justifică emiterea unui act administrativ individual. În motivare se indică temeiurile esențiale de drept și de fapt pe care le-a luat în considerare autoritatea publică pentru decizia sa. Din motivarea deciziilor discreționare trebuie să poată fi recunoscute și punctele de vedere din care autoritatea publică a reieșit la exercitarea dreptului discreționar. Motivarea trebuie să se refere și la argumentele expuse în cadrul audierii. Motivarea completă a unui act administrativ individual cuprinde: a) motivarea în drept – temeiul legal pentru emiterea actului administrativ, inclusiv formele procedurale obligatorii pe care se bazează actul; b) motivarea în fapt – oportunitatea emiterii actului administrativ, inclusiv modul de exercitare a dreptului discreționar, dacă este cazul; c) în cazul actelor administrative defavorabile – o descriere succintă a procedurii administrative care a stat la baza emiterii actului: investigații, probe, audieri, opinii ale participanților contrare conținutului final al actului etc. Motivarea completă este obligatorie, este parte integrantă a actului administrativ individual și condiționează legalitatea acestuia. Motivarea nu este obligatorie în cazul în care: a) autoritatea publică admite o petiție în totalitate fără ca prin decizia de soluționare a ei să fie afectate drepturile sau interesele legitime ale altor persoane; b) acest lucru este prevăzut expres de lege; sau c) autoritatea publică emite acte administrative individuale de același fel într-un număr mai mare sau automatizat și, conform circumstanțelor de fapt ale cazului în parte, nu se cere o motivare.

Totodată, reieșind din prevederile art.93 alin.(1) din Codul administrativ, fiecare participant probează faptele pe care își întemeiază pretenția.

Din dispozițiile art.137 alin.(1) din Codul administrativ, rezultă că, în exercitarea dreptului discreționar atribuit, autoritățile publice trebuie să acționeze cu bună-credință în limitele legal stabilite și cu respectarea scopului pentru care le-a fost atribuit dreptul.

Potrivit art. 189 alin.(1) din Codul administrativ, orice persoană care revendică încălcarea unui drept al său prin activitatea administrativă a unei autorități publice poate înainta o acțiune în contencios administrativ.

Conform art.206 alin.(1) lit.a) din Codul administrativ, o acțiune în contencios administrativ poate fi depusă pentru: a) anularea în tot sau în parte a unui act administrativ individual (acțiune în contestare).

Potrivit art. 225 alin. (1) și (2) din Codul administrativ, instanța de judecată nu este competentă să se pronunțe asupra oportunității unui act administrativ. Verificarea exercitării de către autoritatea publică a dreptului discreționar se limitează la faptul dacă autoritatea publică: a) și-a exercitat dreptul discreționar; b) a luat în considerare toate faptele relevante; c) a respectat limitele legale ale dreptului discreționar; d) și-a exercitat dreptul discreționar conform scopului acordat prin lege.

Se reține că, obiectul controlului judecătoresc în prezenta speță îl constituie ordinul Serviciului Vamal nr.1029-p din 03 noiembrie 2020 „Cu privire la sancționarea dlor D. Damian, XXXXX și XXXXX, Biroul Vamal Centru”, în partea ce-l vizează nemijlocit pe Dorin Damian, prin care în privința acestuia a fost aplicată sancțiunea disciplinară–*destituire din funcție*.

Ca temei de aplicare a unei astfel de sancțiuni, a servit faptul precum că Dorin Damian la data de 22 septembrie 2020 a exercitat atribuțiile de serviciu în stare de ebrietate alcoolică stabilită în urma testării cu aparatul „Drager” și că acest fapt a fost stabilit prin înregistrările video anexate la materialele anchetei de serviciu și chitanțele privind gradul de alcoolemie în aerul expirat de ei.

Autoritate publică emitentă - Serviciul Vamal a concluzionat că prin acțiunile sus-enunțate, funcționarul vamal, Dorin Damian a încălcat prevederile art.51 alin.(1) lit.f) și g) din Legea nr.302 din 21 decembrie 2017 cu privire la Serviciul Vamal și pct.7 alin.(1) lit.f) din Codul de etică și conduită a funcționarului vamal, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1161 din 20 octombrie 2016, aducând o gravă atingere prestigiului Serviciului Vamal în fața cetățenilor și că în astfel de circumstanțe sunt aplicabile prevederile art.52 lit. h) din Legea nr.302/2017.

La acest aspect se rețin dispozițiile art.11 alin.(1) și (2) din Legea nr.302 din 21 decembrie 2017 cu privire la Serviciul Vamal, care stipulează că, personalul Serviciului Vamal este constituit din funcționarii publici cu statut special din cadrul Serviciului și personalul contractual (de deservire tehnică și cel auxiliar). Statutul juridic al funcționarului public cu statut special din cadrul Serviciului Vamal (în continuare – funcționar vamal) este reglementat de prezenta lege și este conferit datorită naturii atribuțiilor de serviciu. Acțiunea Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public se extinde asupra raporturilor de serviciu ale funcționarului vamal în măsura în care acestea nu sunt reglementate prin prezenta lege.

Conform art.13 din Legea nr.302 din 21 decembrie 2017 cu privire la Serviciul Vamal, funcționarul vamal este obligat:

a) să respecte și să asigure respectarea Constituției Republicii Moldova, a legilor și a altor acte normative, a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;

b) să respecte jurământul depus, să cunoască și să respecte regulamentele de ordine interioară și Codul de etică și conduită al funcționarului vamal, precum și cerințele fișei postului;

c) să fie disciplinat și vigilent, să manifeste inițiativă și perseverență, să îndeplinească conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute de lege;

d) să execute instrucțiunile de serviciu, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhic superiori;

e) să-și perfecționeze continuu pregătirea profesională;

f) să păstreze informația oficială cu accesibilitate limitată și să nu divulge informația care i-a devenit cunoscută în exercițiul funcțiunii;

g) să informeze, în mod corect și în limitele responsabilităților profesionale, persoanele fizice și juridice interesate;

h) să folosească patrimoniul și echipamentul din dotare în scopul îndeplinirii corespunzătoare a îndatoririlor de serviciu și să nu le folosească pentru interese personale;

i) să depună, în condițiile legii, declarația de avere și interese personale;

j) să raporteze imediat conducătorului ierarhic superior cazurile de corupție, practicile ilegale, abaterile de la conduita și etica profesională, care i-au devenit cunoscute.

Conform art.41 alin.(3) și (4) din Legea nr.302 din 21 decembrie 2017, eliberarea și destituirea funcționarului vamal se efectuează în conformitate cu prevederile prezentei legi și ale Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Destituirea din funcție a funcționarului vamal poate avea loc și în următoarele cazuri:

a) aflarea funcționarului vamal în una din situațiile specificate la art.15;

b) constatarea unei abateri disciplinare grave prevăzute la art.51;

c) stabilirea, printr-un act de constatare rămas definitiv, a faptului că acesta a emis/adoptat un act administrativ, a încheiat, direct sau prin intermediul unei persoane terțe, un act juridic, a luat sau a participat la luarea unei decizii fără soluționarea conflictului de interese real în conformitate cu prevederile legislației privind reglementarea conflictului de interese;

d) aflarea acestuia în situație de incompatibilitate, stabilită printr-un act de constatare rămas definitiv;

e) nedepunerea de către acesta a declarației de avere și interese personale sau refuzul de a o depune în condițiile art.27 alin.(8) din Legea nr.132/2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate;

f) confiscarea averii nejustificate a acestuia dispusă de către instanța de judecată printr-o hotărâre irevocabilă;

g) retragerea cetățeniei Republicii Moldova.

Potrivit art.49 alin.(1) din Legea cu privire la Serviciul Vamal, pentru neîndeplinirea îndatoririlor de serviciu, pentru încălcarea normelor de etică și conduită, pentru pagubele materiale pricinuite, pentru contravențiile sau infracțiunile săvârșite în timpul ori în legătură

cu îndeplinirea obligațiilor de serviciu, funcționarul vamal poartă răspundere disciplinară, civilă, contravențională sau penală, după caz.

Articolul 50 alin.(1), (2), (5) din Legea cu privire la Serviciul Vamal, prevede că, normele de etică, de conduită și cele care țin de disciplina de serviciu în cadrul Serviciului Vamal sunt stabilite de Codul de etică și conduită al funcționarului vamal, aprobat de către Guvern. Codul de etică și conduită prescrie modul în care funcționarul vamal trebuie să se comporte în relațiile sale cu persoanele fizice și juridice, colegii, conducătorii și subordonații, precum și cu ceilalți angajați. Nerespectarea Codului de etică și conduită atrage răspunderea disciplinară.

Potrivit art.51 alin.(1) din Legea cu privire la Serviciul Vamal, constituie abateri disciplinare:

a) nerespectarea programului de muncă, inclusiv absența sau întârzierea nemotivată la serviciu ori plecarea de la serviciu înainte de ora stabilită în program, admise în mod repetat;

b) intervențiile în favoarea soluționării unor cereri în afara cadrului legal;

c) nerespectarea cerințelor privind păstrarea secretului de stat sau a confidențialității informațiilor de care funcționarul vamal ia cunoștință în exercițiul funcțiunii;

d) refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile de serviciu și dispozițiile conducătorului;

e) neglijența și/sau tergiversarea, în mod repetat, a îndeplinirii sarcinilor de serviciu;

f) *acțiunile care aduc atingere prestigiului Serviciului Vamal;*

g) *încălcarea normelor de etică și conduită a funcționarului vamal;*

h) exprimarea sau manifestarea publică a preferințelor politice și favorizarea vreunui partid politic sau vreunei organizații social-politice în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu;

i) încălcarea prevederilor referitoare la obligațiile sale, conflictul de interese și restricțiile stabilite prin lege;

j) încălcarea regulilor de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției vacante sau temporar vacante, a regulilor de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor vamali;

k) alte fapte considerate drept abateri disciplinare în legislație cu privire la funcția publică și funcționarii publici.

La rândul său, aliniatul (2) al articolului 51, statuează că, *constituie abateri disciplinare grave, ce conduc la destituirea din funcție, următoarele acțiuni comise intenționat sau din imprudență:*

a) acțiunile care contribuie la trecerea bunurilor peste frontiera vamală cu încălcarea legislației vamale, dacă aceste acțiuni nu atrag răspunderea penală;

b) reținerea, primirea spre păstrare și eliberarea bunurilor și a mijloacelor bănești fără perfectarea documentelor în modul stabilit;

c) încălcarea modului stabilit de transmitere, utilizare și păstrare a ștampilei personale, a sigiliilor vamale, a ștampilelor și a documentelor de strictă evidență, având ca urmare pierderea sau utilizarea lor de către persoanele neautorizate;

d) nerespectarea modului stabilit de perfectare a documentelor aferente operațiunilor vamale;

e) divulgarea informațiilor oficiale cu accesibilitate limitată utilizate în activitatea de serviciu, pierderea documentelor, a copiilor autentificate ce conțin asemenea informații;

f) acordarea de servicii prin uzul funcției în schimbul unei remunerații, al unui serviciu sau al altor beneficii;

g) efectuarea de operațiuni vamale în afara orelor de program, în alt loc decât cel stabilit, fără autorizarea directorului, în cazul în care autorizarea era obligatorie și nu a fost acordată;

h) stabilirea incorectă a valorii mărfurilor în vamă, fapt prin care s-a prejudiciat statul în proporții mari;

i) folosirea în scopuri personale a oricăror sume de bani încasați ca taxe vamale ori ca alte taxe, plăți sau mijloace financiare destinate Serviciului Vamal, dacă această acțiune nu atrage răspunderea penală;

j) ofensa adusă unui cetățean și lezarea drepturilor acestuia în timpul efectuării operațiunilor vamale, constatate în urma unei investigații de serviciu, a unei cercetări sau printr-o hotărâre judecătorească definitivă.

Totodată, potrivit pct.7 alin.(1) lit.f) din Codul de etică și conduită a funcționarului vamal, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1161 din 20 octombrie 2016, în activitatea sa, funcționarul vamal nu are dreptul să exercite atribuțiile de serviciu în stare de ebrietate sau sub efectul substanțelor narcotice, toxice.

Reieșind din prevederile art.52 lit.h) din Legea nr.302/2017, pentru comiterea abaterilor disciplinare, funcționarului vamal i se pot aplica următoarele sancțiuni disciplinare: destituire din funcție.

Conform art.53 alin.(1) lit.a) din aceeași Lege, sancțiunile disciplinare se aplică de către directorul Serviciului Vamal în termen de 6 luni de la data săvârșirii abaterii, cu excepțiile prevăzute de Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și de Codul muncii al Republicii Moldova.

Subsecvent, la cazul speței se rețin și prevederile art.56 din Legea nr.158 din 04 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, care stipulează că, pentru încălcarea îndatoririlor de serviciu, a normelor de conduită, pentru pagubele materiale pricinuite, contravențiile sau infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor funcției, funcționarul public poartă răspundere disciplinară, civilă, administrativă, penală, după caz.

Potrivit art.57 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, constituie abateri disciplinare:

a) nerespectarea programului de muncă, inclusiv absența sau întârzierea nemotivată la serviciu ori plecarea înainte de termenul stabilit în program, admisă în mod repetat;

c) intervențiile în favoarea soluționării unor cereri în afara cadrului legal;

d) nerespectarea cerințelor privind păstrarea secretului de stat sau a confidențialității informațiilor de care funcționarul public ia cunoștință în exercițiul funcției;

e) refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile și atribuțiile de serviciu, precum și dispozițiile conducătorului;

f) neglijența și/sau tergiversarea, în mod repetat, a îndeplinirii sarcinilor;

g) acțiunile care aduc atingere prestigiului autorității publice în care activează;

h) încălcarea normelor de conduită a funcționarului public;

i) desfășurarea în timpul programului de muncă a unor activități cu caracter politic specificate la art.15 alin.(4);

j) încălcarea prevederilor referitoare la obligații și restricții stabilite prin lege;

k) încălcarea regulilor de organizare și desfășurare a concursului, a regulilor de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici;

l) alte fapte considerate ca abateri disciplinare în legislație din domeniul funcției publice și funcționarilor publici;

m) încălcarea regulilor și rigorilor procedurale cu privire la inițierea, desfășurarea și înregistrarea controlului de stat asupra activității de întreprinzător.

Conform art.58 din aceeași Lege, pentru comiterea abaterilor disciplinare, funcționarului public îi pot fi aplicate următoarele sancțiuni disciplinare:

a) avertisment;

b) muștrare;

c) muștrare aspră;

d) suspendarea dreptului de a fi promovată în funcție în decursul a doi ani;

g) destituirea din funcția publică;

h) retrogradarea în funcție și/sau în grad de calificare.

Din dispozițiile art.59 alin.(1), alin.(6)-(8), alin.(10) din Legea nr.158/2008, rezultă că, sancțiunea disciplinară se aplică de către persoana/organul care are competența legală de numire în funcție. Comisia de disciplină este obligată să ceară funcționarului public o explicație scrisă privind fapta comisă. După cercetarea prealabilă, comisia de disciplină propune autorității publice respective sancțiunea aplicabilă funcționarului public vinovat. Actul administrativ cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare se aduce la cunoștința funcționarului public în termen de 5 zile de la emitere, sub semnătură. La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, de circumstanțele în care aceasta a fost săvârșită, de comportamentul funcționarului public în timpul serviciului, precum și de existența altor sancțiuni disciplinare al căror termen nu a expirat.

Potrivit art.64 alin.(1) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, persoana/organul care are competența legală de numire în funcție va dispune destituirea din funcția publică printr-un act administrativ, care se comunică funcționarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, însă anterior datei destituirii din funcția publică, în următoarele cazuri:

a) drept sancțiune disciplinară, aplicată pentru încălcarea prevederilor art.22 alin.(1) lit.f<sup>1</sup>), precum și pentru săvârșirea unei abateri disciplinare, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare nestinse în modul stabilit;

b) drept sancțiune disciplinară, aplicată pentru săvârșirea unei abateri disciplinare care a avut consecințe grave;

c) dacă s-a ivit un motiv legal de incompatibilitate, iar funcționarul public nu acționează pentru încetarea acesteia în termenul stabilit de prezenta lege;

c<sup>1</sup>) stabilire, prin actul de constatare rămas definitiv, a emiterii/adoptării de către funcționarul public a unui act administrativ, încheierii directe sau prin intermediul unei persoane terțe a unui act juridic, luării sau participării la luarea unei decizii fără soluționarea

conflictului de interese real în conformitate cu prevederile legislației privind reglementarea conflictului de interese;

c<sup>2</sup>) nedepunere de către funcționarul public a declarației de avere și interese personale sau refuz de a o depune, în condițiile art.27 alin.(8) din Legea nr.132 din 17 iunie 2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate;

c<sup>3</sup>) dispunere de către instanța de judecată, prin hotărâre irevocabilă, a confiscării averii nejustificate;

d) incompetență profesională stabilită în urma obținerii calificativului "nesatisfăcător" la evaluarea anuală a performanțelor profesionale ale funcționarului public, în condițiile prezentei legi;

e) refuz de a depune jurământul prevăzut la art.32;

f) absență nemotivată de la serviciu timp de 4 ore consecutive pe parcursul unei zile lucrătoare.

Reieșind din prevederile art.76 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, dispozițiile prezentei legi se completează cu prevederile legislației muncii, cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legislației speciale care reglementează activitatea funcționarilor publici.

Distinct, potrivit art.5 alin.(1)-(3) din Legea nr.100 din 22 decembrie 2017 cu privire la actele normative, în funcție de caracterul lor, normele juridice se împart în generale, speciale și derogatorii. Normele juridice generale sunt aplicabile fie tuturor raporturilor sociale sau subiecților de drept, fie unor categorii de raporturi sau de subiecți, fără a-și pierde caracterul de generalitate. Normele juridice speciale sunt aplicabile în exclusivitate anumitor categorii de raporturi sociale sau subiecți strict determinați. În caz de divergență între o normă generală și o normă specială, care se conțin în acte normative de același nivel, se aplică norma specială. Normele juridice derogatorii sunt diferite în raport cu reglementarea-cadru în materie și sunt aplicabile unei situații determinate. În caz de divergență între o normă generală sau specială și o normă derogatorie, care se conțin în acte normative de același nivel, se aplică norma derogatorie

La caz, se constată că raporturile de serviciu între funcționarul vamal, Dorin Damian și autoritatea emitentă, Serviciul Vamal, sunt reglementate atât prin legi speciale cum ar fi, Legea nr.302 din 21 decembrie 2017 cu privire la Serviciul Vamal în coroborare cu Legea nr.158 din 04 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, aplicabilă în condițiile stipulate de art.11 alin.(2) din Legea cu privire la Serviciul Vamal, cât și prin legea generală - Codul muncii, aplicabil în condițiile art.53 alin.(1) lit.a) din Legea nr.302/2017 și art.76 din Legea nr.158/2008.

De altfel, dreptul funcționarilor publici la soluționarea litigiilor individuale de muncă derivă din însuși art.5 din Codul muncii, care asigură tuturor salariaților, fără excepție, dreptul la soluționarea litigiilor individuale de muncă. Categoria dată de litigii individuale de muncă reiese, de asemenea, din legislație muncii care, în primul rând, definește angajatorul ca întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, în al doilea rând, stabilește în art.3 lit.d) că normele Codului muncii se aplică angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată.

Astfel, potrivit art.2 alin.(1) și (2) din Codul muncii, prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă. Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi organice și prin alte acte normative.

Conform art.76 lit.k) din Codul muncii, contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de prezentare la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, constatată prin certificatul eliberat de instituția medicală competentă sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților.

Din depozitiile art.86 alin.(1) lit.i) din Codul muncii, rezultă că, *concedierea* – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k).

Potrivit normei date de drept, pentru prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică pot fi concediați salariații care s-au aflat în starea respectivă la locul de muncă și în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu, indiferent de faptul dacă salariatul s-a eschivat de la îndeplinirea acestor atribuții în legătură cu starea în care se afla sau dacă a fost sau nu înlăturat de la executarea atribuțiilor de serviciu în legătură cu starea de ebrietate. Pentru salariații care activează în condițiile evidenței globale a timpului de muncă conform art.99 din Codul muncii – tot timpul aflării acestora la serviciu se consideră timp de muncă. Starea de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică poate fi confirmată numai prin certificatul eliberat de instituția medicală competentă sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariatului (art.76 lit.k) CM), alte probe fiind inadmisibile.

În circumstanțele enunțate, Colegiul lărgit consideră justă concluzia instanței de apel și a primei instanțe precum că pe lângă legile speciale, cum ar fi Legea nr.302/2017 cu privire la Serviciul Vamal și Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, la cazul speței sunt aplicabile cu titlu de excepție și dispozițiile legii generale – Codul muncii, care în esență nu contravin legislației speciale care reglementează activitatea funcționarilor publici, or, respectivele legi speciale nu prevăd modul de constatare a stării de ebrietate alcoolică sau narcotică a funcționarului public în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu.

În acest context, instanța de apel just a respins argumentul Serviciul Vamal, care se regăsește inclusiv și în cererea de recurs precum că, dispozițiile Codului muncii nu sunt aplicabile prezentei spețe, or, acesta este declarativ și vine în contradicție cu prevederile art.53 alin.(1) lit.a) din Legea nr.302/2017 și art.76 din Legea nr.158/2008, deoarece doar Codul muncii conține procedura necesară a fi urmată în aceste cazuri, care permite respectarea drepturilor angajatorului de a constata corect și a aplica sancțiunea disciplinară pentru o astfel de abatere și, concomitent, respectarea drepturilor salariatului de a fi protejat împotriva abuzurilor angajatorului și de a avea certitudinea unei proceduri disciplinare corecte și cu respectarea dreptului salariatului de a se apăra.

Aici se remarcă că, legislația muncii conține doar două dispoziții aplicabile pentru constatarea stării de ebrietate alcoolică sau narcotică a salariatului, fie că se află în raporturi de muncă obișnuite, fie că se află în raporturi de serviciu, având calitate de funcționar public. Aceste dispoziții se regăsesc în art.76 lit.k) și art.86 alin.(1) lit.i) din Codul muncii.

Din actul administrativ contestat și din materialele dosarului cert rezultă că, contrar prevederilor legale sus-enunțate, starea de ebrietate a funcționarului vamal Dorin Damian nu a fost constatată de către angajator, Serviciul Vamal, conform procedurii strict prestabilite la art.76 lit.k) din Codul muncii, și anume, prin eliberarea certificatului de către instituția medicală competentă sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariatului. Dimpotrivă, din ordinul contestat în prezenta cerere, rezultă că reclamantul a fost testat la 22 septembrie 2020 cu utilizarea alcooltestului „Drager” XXXXX (f.d.33-34 din dosarul administrativ).

La acest subiect se reține că, prin Hotărârea Guvernului nr.296 din 16 aprilie 2009 a fost aprobat Regulamentul privind modul de testare alcooloscopică și examinare medicală pentru stabilirea stării de ebrietate și naturii ei, cu scopul controlului și prevenirii consumului abuziv de alcool, consumului ilicit de droguri și de alte substanțe psihotrope.

Potrivit pct.2 din Regulamentul vizat, prin noțiunea de *testarea alcooloscopică* – se înțelege, acțiunile angajatului Inspectoratului Național de Securitate Publică al Inspectoratului General al Poliției sau altei persoane abilitate, instruite în modul corespunzător, orientate spre stabilirea concentrației de alcool în aerul expirat la persoana testată, efectuate cu ajutorul mijloacelor tehnice omologate și verificate metrologic. Iar, prin *examinarea medicală pentru stabilirea stării de ebrietate și naturii ei (examinarea medicală)* – complex de acțiuni și procedee cu caracter medical, stabilite prin actele normative ale Ministerului Sănătății ce au drept scop determinarea și evaluarea stării de ebrietate a persoanei examinate.

Conform pct.5 din același Regulament, testării alcooloscopice, la decizia poliției sau altei persoane abilitate de a efectua astfel de testare, se supun următoarele categorii de persoane:

- a) conducătorii de vehicule bănuși de consum de alcool, consum de droguri și/sau de alte substanțe ce provoacă ebrietate;
- b) persoanele bănuite de consum de alcool, consum de droguri și/sau de alte substanțe ce provoacă ebrietate, care încalcă ordinea publică și/sau care manifestă comportament agresiv și violent;
- c) persoanele implicate în accidente în traficul rutier, cu excepția accidentelor grave soldate cu traumatizarea sau decesul persoanelor.

Iar, pct.6. din Regulament statuează că, examinării medicale se supun următoarele categorii de persoane:

- a) persoanele la care în urma testării alcooloscopice s-a constatat o concentrație de alcool în aerul expirat, corespunzătoare stării de ebrietate cu grad avansat de alcoolemie;
- b) persoanele bănuite de comiterea infracțiunilor sub influența alcoolului, drogurilor și altor substanțe ce provoacă ebrietate, la decizia lucrătorului organului de drept;
- c) conducătorii de vehicule și alți participanți la trafic, care au fost implicați într-un accident rutier soldat cu traumatizarea sau decesul persoanelor;

d) persoanele bănuite de consum de alcool, consum de droguri și de alte substanțe ce provoacă ebrietate, care încalcă ordinea publică și/sau care manifestă comportament agresiv și violent, care refuză testarea alcoolosopică.

e) persoanele care nu sunt de acord cu rezultatul testării alcoolosopice sau contestă rezultatul acesteia;

*f) persoanele ce se adresează de sine stătător.*

Astfel, Regulamentul privind modul de testare alcoolosopică și examinare medicală pentru stabilirea stării de ebrietate și naturii ei, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.296 din 16 aprilie 2009, în mod exhaustiv reglementează categoriile de persoane care pot fi supuși testării alcoolosopice cu aparatul „Drager”, ceea ce la cazul speței nu se atestă.

Or, Dorin Damian, fiind suspectat la data de 22 septembrie 2020 că în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu se afla în stare de ebrietate alcoolică, starea acestuia trebuia să fie confirmată fie printr-un certificat eliberat de instituția medicală competentă sau printr-un act al comisiei formate din cadrul Serviciului Vamal dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților, fapt ignorat de angajator.

Prin urmare, concluziile instanței de apel și a primei instanțe că Serviciul Vamal la emiterea ordinului nr.1029-p din 03 noiembrie 2020, în partea ce-l vizează pe reclamant, s-a bazat pe rezultatele testării alcoolosopice care a fost efectuată cu încălcarea procedurii stabilite pentru raporturile de serviciu, sunt întemeiate, în situația în care, în cazul dedus judecății, nu a fost efectuată examinarea medicală a funcționarului vamal Dorin Damian de către o comisie medicală formată din specialiști în domeniu, la fel, la materialele cauzei nu se regăsește nici proces-verbal privind examinarea medicală pentru stabilirea stării de ebrietate și naturii ei în privința ultimului, iar autoritatea publică emitentă în calitate de angajator a apreciat starea de ebrietate a reclamantului bazându-se doar în temeiul bonului eliberat de alcooltestul „Drager”.

Cele menționate denotă, încălcarea de către angajator a dispozițiilor art.76 lit.k) și art.86 alin.(1) lit.i) din Codul muncii, precum și pct.9 din Regulamentul privind modul de testare alcoolosopică și examinare medicală pentru stabilirea stării de ebrietate și naturii ei, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.296 din 16 aprilie 2009, prin stabilirea pretensei stări de ebrietate a reclamantului Dorin Damian, fără a fi constatată printr-un certificat eliberat de instituția medicală competentă sau printr-un act al comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților, de către persoane neabilitate în acest scop și fără respectarea regulilor și normativelor sanitaro-epidemiologice.

Dat fiind cele menționate, instanța de apel și prima instanță corect au stabilit că testarea alcoolosopică în litigiu nu s-a circumscris cadrului legal evidențiat supra, întrucât angajatorul a utilizat procedee inadmisibile întru constatarea pretensei stări alcoolice a lui Dorin Damian, eludând prescripțiile legale instituite în acest sens, și nu a asigurat garanțiile ce i se cuvin salariatului, echidistanță și obiectivitate în aprecierea pretensei abateri disciplinare imputate reclamantului.

La acest aspect, Colegiul lărgit consideră irelevant argumentul Serviciului Vamal precum că în situația în care Dorin Damian nu era de acord cu procedura testării, funcționarea aparatului de testare, rezultatul testării, era în drept să-l conteste, prin examinarea medicală cu recoltarea obligatorie a probelor biologice, având în vedere faptul că din start de către angajator nu a fost respectată procedura de constatare a stării de

ebrietate alcoolică sau narcotică a funcționarului vamal în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu prevăzută în acest sens de legislația muncii cu titlu de excepție.

La acest capitol, nu poate fi neglijat nici procesul-verbal nr.15 din 22 septembrie 2020, întocmit de către IMSP Spitalul Raional XXXXX, în privința lui Dorin Damian, care nu a consolidat concluzia stării de ebrietate alcoolică furnizată de aparatul „DRAGER”, dimpotrivă a stabilit contrariul (f.d. 27-30).

Cu toate că, angajatorul Serviciul Vamal pretinde că prin acțiunile lui Dorin Damian au fost comise abateri disciplinare prevăzute la art.51 alin.(1) lit.f) și g) din Legea nr. 302/2017, totuși niciuna din aceste nu conduc la aplicarea celei mai dure sancțiuni disciplinare prevăzute la art.52 din aceeași lege, cum ar fi destituirea din funcție.

Or, art.51 alin.(2) din Legea cu privire la Serviciul Vamal, strict, imperativ și exhaustiv reglementează abaterile disciplinare grave, ce conduc la destituirea din funcție.

Cu atât mai mult, nu s-a dovedit că prin abaterea disciplinară comisă de Dorin Damian ar fi avut consecințe grave sau dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare în privința acestuia nestinse în modul stabilit.

Dimpotrivă, din ordinul contestat rezultă că careva sancțiuni disciplinare în vigoare în privința lui Dorin Damian, la momentul emiterii ordinului contestat nu erau (f.d.14).

Nu poate fi reținut argumentul Serviciului Vamal precum că potrivit art.51 alin.(2) lit.j) din Legea nr.302 din 21 decembrie 2017, constituie abateri disciplinare grave, ce conduc la destituirea din funcție, următoarele acțiuni comise intenționat sau din imprudență: ofensa adusă unui cetățean și lezarea drepturilor acestuia în timpul efectuării operațiunilor vamale, constatate în urma unei investigații de serviciu, a unei cercetări sau printr-o hotărâre judecătorească definitivă. Or, intimatul Dorin Damian a fost sancționat nu în temeiul acestei norme de drept, dar în temeiul art.51 alin.(1) lit.f) și g) din Legea nr. 302/2017, care nu intră în categoriile de abateri disciplinare grave.

Subsecvent, potrivit art.29 alin.(1)-(3) din Codul administrativ, orice măsură întreprinsă de autoritățile publice prin care se afectează drepturile sau libertățile prevăzute de lege trebuie să corespundă principiului proporționalității. O măsură întreprinsă de autoritățile publice este proporțională dacă: a) este potrivită pentru atingerea scopului urmărit în temeiul împuternicirii atribuite prin lege; b) este necesară pentru atingerea scopului; c) este rezonabilă. Măsura întreprinsă de autoritățile publice este una rezonabilă dacă ingerința produsă prin ea nu este disproportională în raport cu scopul urmărit.

La caz, completul specializat pentru examinarea cauzelor de contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că aplicarea față de Dorin Damian a sancțiunii disciplinare – destituire din funcție, este disproportională în raport cu scopul urmărit, fiind încălcat în așa mod principiul „triplului test” prevăzut la art.29 din Codul administrativ.

În circumstanțele enunțate, completul specializat pentru examinarea cauzelor de contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră ca fiind întemeiate și legale soluțiile instanțelor de judecată ierarhic inferioare de admitere a acțiunii depuse de Dorin Damian, cu anularea ordinului Serviciului Vamal nr.1029-p din 03 noiembrie 2020, în partea ce vizează aplicarea sancțiunii disciplinare față de Dorin Damian – destituirea din funcție, și decizia de

respingere a cererii prealabile expusă în răspunsul Serviciului Vamal nr.28/11-4254 din 01 aprilie 2021.

Conform art.89 din Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanței de judecată.

Având în vedere că, în cadrul examinării litigiului s-a constatat temeinicia pretenției reclamantului Dorin Damian, cu dispunerea anulării ordinului Serviciului Vamal nr.1029-p din 03 noiembrie 2020, în partea ce-l vizează pe ultimul, Colegiul lărgit consideră că instanțele de judecată ierarhic inferioare corect au dispus restabilirea lui Dorin Damian în funcția de inspector superior al postului vamal XXXXX (XXXXX) din cadrul Biroului Vamal Centru, ca efect al anulării ordinului în partea în care reclamantul a fost destituit din funcția deținută.

Totodată, conform art.90 alin.(2) lit.a) din Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă.

Potrivit art.165 alin.(1) și (3) din Codul muncii, salariul mediu include toate drepturile salariale din care, conform legislației în vigoare, se calculează contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii, cu excepția plăților cu caracter unic. Modul de calculare a salariului mediu al salariatului este unic și se stabilește de Guvern.

Din dispozițiile art.329 alin.(1) din Codul muncii, rezultă că, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

Reieșind din prevederile art.330 alin.(1) lit.b) din Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.

Iar, potrivit art.330 alin.(1) lit.f) și alin.(2) din Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu.

Din cele menționate, completul specializat pentru examinarea cauzelor de contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră ca fiind întemeiate concluziile instanței de apel și a primei instanțe privind încasarea din contul Serviciului Vamal în beneficiul lui Dorin Damian a salariului pentru absența forțată de la muncă pentru perioada 03 noiembrie 2020 – 02 iunie 2021, cu reținerea sumelor obligatorii ce urmează a fi vărsate în bugetul public și bugetul asigurărilor sociale.

De asemenea, Colegiul lărgit consideră că instanțele de judecată ierarhic inferioare just nu s-au expus pe marginea pretenției lui Dorin Damian cu privire la compensarea prejudiciului moral, întrucât ultimul a beneficiat de dreptul său procedural prevăzut la

art.195 din Codul administrativ coroborat cu art.60 din Codul de procedură civilă, renunțând la acest capăt de cerere.

Alte argumente invocate în cererea de recurs nu au relevanță în situația în care acestea nu denotă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procedural, respectiv nu constituie temei de casare a deciziei recurate.

Pe cale de consecință, completul specializat pentru examinarea cauzelor de contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că atât instanța de apel, cât și prima instanță au pronunțat soluțiile în prezenta cauză cu respectarea dreptului părților la un proces echitabil, în sensul garantat de art.6 din Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, atât ca ansamblul garanțiilor procedurale enunțate în această dispoziție convențională, cât și dreptul la judecarea în mod echitabil a cauzei, ceea ce presupune inclusiv motivarea hotărârilor, principiul contradictorialității și modul de administrare a probelor.

Din considerentele menționate și având în vedere că decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe sunt întemeiate și legale, iar criticele formulate în recursul depus sunt nejustificate, completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a respinge recursul și de a menține decizia instanței de apel.

În conformitate cu prevederile art.247, 248 alin.(1) lit.a) și alin.(2) din Codul administrativ, completul specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ al Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție

d e c i d e :

Se respinge recursul depus de Serviciul Vamal.

Se menține decizia din 23 noiembrie 2021 a Curții de Apel Chișinău și hotărârea din 02 iunie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani, în cauza de contencios administrativ, la cererea de chemare în judecată depusă de Dorin Damian împotriva Serviciului Vamal cu privire la anularea ordinului de sancționare, restabilirea în funcția anterior deținută și încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă.

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței,  
judecătorul

Ala Cobăneanu

judecătorii

Iurie Bejenaru

Nina Vascan

Nicolae Craiu

Aliona Miron