

prima instanță: N. Podlisnic
instanța de apel: I. Grosu, A. Corcenco, D. Corolevschi

dosarul nr. 2ra-1891/16

DECIZIE

16 noiembrie 2016

mun. Chișinău

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

în componență:

Președinte, judecătorul
Judecătorii

Tamara Chișca-Doneva
Sveatoslav Moldovan
Galina Stratulat
Iurie Bejenaru
Nicolae Craiu

examinînd recursul declarat de către Vinogradnic Alexandru,
în pricina civilă la cerea de chemare în judecată a lui Vinogradnic Alexandru
împotriva Întreprinderii Mixte „Sudzucker-Moldova” Societate pe Acțiuni cu privire
la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru
lipsa forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de
judecată,

împotriva deciziei Curții de Apel Bălți din 17 martie 2016, prin care a fost
respins apelul declarat de către Vinogradnic Alexandru și menținută hotărîrea
Judecătoriei Drochia din 23 noiembrie 2015, prin care acțiunea a fost respinsă,

c o n s t a t ă:

La 19 mai 2015, Vinogradnic Alexandru a depus cererea de chemare în
judecată împotriva ÎM „Sudzucker-Moldova” SA cu privire la anularea ordinului de
concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la
muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii a invocat că din anul 1885 și pînă la 24 februarie 2015 a
activat în cadrul ÎM „Sudzucker-Moldova”, fabrica de prelucrare a sfecelei de zahăr.

Prin ordinul nr.15-c din 08 iulie 2002 a fost angajat în funcție de director tehnic
al unității de producere din orașul Drochia.

Începînd cu 01 octombrie 2003 relațiile de muncă cu angajatorul au fost
perfectate în baza de contract, îndeplinindu-și conștiincios obligațiile de muncă, iar la
20 noiembrie 2010 și 20 aprilie 2012 a fost menționat de Ministerul Agriculturii și
Industriei Alimentare cu Diplome de onoare pentru activitate fructuoasă și muncă cu
dăruire de sine.

Mai indică reclamantul că în baza ordinului nr. 14-org. din 27 februarie 2014
administrația IM „Sudzucker-Moldova” SA a decis reorganizarea structurii
Departamentului tehnicii, tehnologie și producere prin reducerea funcțiilor de
director-tehnic la unitățile de producere din orașul Drochia și orașul Fălești cu
introducerea în statele unităților date o funcție de șef de producere.

Ulterior, prin ordinul nr. 15-org din 28 februarie 2014 a fost declanșată procedura de reducere a statelor.

Menționează reclamantul că prin ordinului nr. 4-T din 31 martie 2014, cu privire la transferare, a fost transferat din funcția de director-tehnic al unității de producere din orașul Drochia în funcția de șef de producere al unității de producere din orașul Fălești (în altă funcție și în altă localitate), șefului Departamentului Resurse Umane fiindu-i ordonată pregătirea și semnarea ordinul de modificare a contractului de muncă.

Însă, contrar ordinului menționat și cu derogare de la prevederile art. 68 alin. (1) alin. (2) lit. c) din Codul muncii, administrația a întocmit contractul individual de muncă nr. DTTP 61/0314, încălcând astfel, prevederile art. 74 alin. (3) din Codul muncii.

Totodată, invicînd prevederile art. 9 alin. (1) lit. e), art. 113 alin. (1) și art. 4 lit. g) din Codul muncii și pct. 5.5 al contractului individual de muncă încheiat între reprezentanții salariaților (sindicatul) și administrația întreprinderii, susține că durata minimă a concediului de odihnă plătit anual constituie 28 zile calendaristice, iar salariaților care muncesc mai mult de 10 ani li se acordă 4 zile concediu suplimentar.

Cu toate acestea, invocă că contrar acestor prevederi pîrîtul i-a acordat concedii de odihnă anuale divizate în părți, din care o parte cu o durată mai mică de 14 zile calendaristice, nu a făcut programarea concediilor anuale pentru a cunoaște perioada în care pot să-și exercite dreptul la odihnă și nu i-a acordat concediu pentru 3 ani consecutiv perioada 2012-2014, fapt ce contravine și reglementărilor art. 116 alin. (1), 115 alin. (5) din Codul muncii, care stabilește modul de acordare a concediului de odihnă anual și programarea concediilor de odihnă anuale și pct. 5.6 din contractul colectiv de muncă.

Indică că a tolerat situația respectivă dat fiind faptul că locul de muncă pe care îl avea constituia unica sursă de existență.

Mai menționează că în temeiul contractului colectiv de muncă din 01 octombrie 2003, prin care părțile ca formă de asigurare socială suplimentară și-au luat angajamentul de a prezenta salariaților bilete pentru tratament balneosanatorial, la date de 05 ianuarie 2015, la demersul comun al administrației și președintelui Comitetului Sindical Unificat al ÎM „Sudzucker-Moldova” SA a fost comandat pe numele său, pentru prima dată în 30 de ani de muncă, un bilet pentru tratament balneosanatorial pentru perioada 19 ianuarie 2015 - 06 februarie 2015.

Iar, la data de 15 ianuarie 2015 pe numele dînsului a fost perfectată declarația seria BU nr.799103 cu drept de a ridica biletul pentru tratamentul balneosanatorial.

Relatează că tot la 15 ianuarie 2015, a depus o cerere, prin care a solicitat concediu ordinar pentru perioada de tratament 19 ianuarie 2015 - 06 februarie 2015 și considerînd că cererea depusă va fi satisfăcută, nu a anticipat că administrația delegîndu-l să ridice biletul balneosanatorial de la sanatoriul „Nufărul Alb” or. Cahul, pe care urma să-l utilizeze, v-a considera neprezentarea sa la serviciu absență de la lucru fără motive întemeiate.

Astfel, prin ordinul nr. 21 din 19 februarie 2015 i-a fost aplicată sancțiune disciplinară concedierea în temeiul lit. h alin. (1) art. 86 Cod civil, pentru absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilelor de muncă, ordinul fiindu-i adus la cunoștință sub semnătură la 23 februarie 2015.

Consideră că sancțiunea disciplinară i-a fost aplicată contrar normelor legale, deoarece reieșind din prevederile art. 206 lit. d) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară concedierea este o sancțiune extrem de gravă, iar potrivit art. 206 alin. (5) din Codul muncii la aplicarea sancțiunii angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise precum și de alte circumstanțe obiective, reglementări similare conținându-se și în art. 38 al Regulamentului intern, prevederi care consideră că în privința dînsului au fost ignorate.

Indică reclamantul că a absentat de la locul de muncă datorită unor circumstanțe obiective, mai mult chiar în informația de serviciu din 19 ianuarie 2015, parvenit din partea conducătorului tehnic Magdei Rostislav, administrația indică secției resurse umane să fie sancționat cu mustrare, însă pînă în final a fost sancționat cu concediere.

Totodată, susține că prelucrarea sfeclei de zahăr a fost finalizată, planurile de pregătire a mijloacelor fixe pe anul 2015 au fost alcătuite, din care motiv lipsa dînsului de la serviciu nu putea deregla în nici un fel activitatea întreprinderii.

Mai invocă reclamantul că potrivit art. 87 alin. (1) Codul muncii, concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. h) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului sindical din unitate.

La 20 ianuarie 2014, conform cererii scrise dînsul a devenit membru a organizație eprimar sindicale - unitatea de producere Drochia, organ, care și urma să dea acordul la sancționare.

Pe cînd, contrar prevederilor invocate angajatorul a înaintat un demers cu solicitarea acordului preliminar în adresa Comitetului Sindical Unificat - constituit la Conferința unităților de producere din orașul Drochia, orașul Fălești, orașul Alexăndreni și orașul Dondușeni la 07 septembrie 2007 și nu a sindicatului din unitate (Comitetul Sindical al unității de producere din orașul Drochia).

Or, structura dată conform Regulamentului de creare și funcționare a Comitetelor Sindicale Unificate, aprobat prin hotărîrea Biroului Extern al FNSAA „Agroindsind” nr. 03 din 25 februarie 2003, nu este competentă să examineze și să adopte asemenea hotărâri.

Prin urmare, susține că după cum rezultă din Procesul-verbal nr. 1 din 17 februarie 2015, demersul de solicitare a acordului preliminar al Comitetului sindical a fost examinat în ședința comună a comitetului sindical unificat și a comitetului sindical al unității de producere Fălești, organizație sindicală din care dînsul nu face parte sau, potrivit alin. (3) art. 2 a Legii sindicatelor nr. 54/2003, nici o persoană nu poate fi constrînsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau nu dintr-o organizație sindical, cu atît mai mult cu cît în conformitate cu art. 13, 14 lit. d) din Statutul Federației Naționale a Sindicatelor din Agricultură și Alimentație „Agroindsind”, înregistrat la Ministerul Justiției al RM nr.517 din 27 iunie 1995, admiterea de noi membri și retragerea se efectuează de comitetul sindical în baza unei cereri scrise, însă dînsul cererea de excludere din organizația sindicală primară Drochia și primirea în organizația sindicală Fălești nu a depus.

La fel, indică reclamantul că la emiterea ordinului de concediere au fost încălcate și prevederile art. 209 alin. (1) din Codul muncii, care stabilește că sancțiunea disciplinară se aplică nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediu anual de odihnă, în concediu de studii sau în concediu medical.

Menționează că angajatorul constatînd abaterea prin informația de serviciu din 19 ianuarie 201, a emis ordinul de concediere nr. 21 din 19 februarie 2015 cu efect juridic de la 24 februarie 2015, respectiv cu depășirea termenului de aplicare a sancțiunii disciplinare.

Consideră că a fost concediat ilegal și cu încălcarea ordinii de concediere fiind privat astfel, de dreptul de a munci, fapt stabilit și de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova.

În drept își întemeiază cerințele în baza art. art. 89, 90, 330 alin. (1) lit. b) din Codul muncii.

Solicită, anularea ordinului de concediere nr. 21 din 19 februarie 2015 cu restabilirea în funcția de șef de producere al unității de producere din or. Fălești, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă pentru perioada 19 februarie 2015 și pînă la emiterea hotărîrii de restabilire, repararea prejudiciului moral în mărime de 10 000 lei și încasarea cheltuielilor de judecată.

La 10 iunie 2015, Vinogradnic Alexandru a depus cerere de chemare în judecată suplimentară, prin care a indicat că întrucît la data de 27 mai 2015 angajatorul i-a eliberat certificatul cu privire la salariul cîștigat, la examinarea litigiului urmează să fie luat în calcul salariul mediu, care se determină în conformitate cu prevederile Hotărîrii Guvernului nr 426 din 26 aprilie 2004 (f.d. 45-46).

Prin hotărîrea Judecătorei Drochia din 23 noiembrie 2015, acțiunea a fost respinsă ca neîntemeiată.

Prin decizia Curții de Apel Bălți din 17 martie 2016 a fost respins apelul declarat de Vinogradnic Alexandru și menținută hotărîrea primei instanțe.

La 30 mai 2016, Vinogradnic Alexandru a depus cererea de recurs împotriva deciziei instanței de apel, solicitînd admiterea acestuia, casarea integrală a deciziei instanței de apel și a hotărîrii primei instanțe cu emiterea unei noi hotărîri prin care acțiunea să fie admisă.

În motivarea recursului a invocat motive similare celor indicate în cererea de chemare în judecată, și a menționat că instanțele ierarhic inferioare în cadrul examinării cauzei nu au constatat și elucidat pe deplin circumstanțele importante pentru soluționarea justă a litigiului și au aplicat și interpretat eronat normele de drept material.

În conformitate cu art. 434 alin. (1) CPC, recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărîrii sau a deciziei integrale.

Din materialele cauzei rezultă că copia decizie instanței de apel din 17 martie 2016, a fost recepționată de către Vinogradnic Alexandru la 08 aprilie 2016, fapt ce se confirmă prin Avizul de recepție CN 07 din 06 aprilie 2016 (f.d. 222 Vol. I).

Astfel, instanța de recurs constată că recurentul s-a conformat prevederilor legale și a declarat recursul la 30 mai 2016 în termen.

În conformitate cu art. 444 CPC, recursul se examinează fără înștiințarea participanților la proces.

Studiind materialele dosarului, Colegiul 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 și hotărîrii primei instanțe din considerentele ce urmează.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. a) CPC, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să respingă recursul și să mențină decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe, precum și încheierile atacate cu recurs.

Înaintând acțiunea în judecată împotriva ÎM „Sudzucker-Molodva” SA, Vinogradnic Alexandru a solicitat anularea ordinului de concediere nr. 21 din 19 februarie 2015, cu restabilirea în funcția de șef de producere al unității de producere din or. Fălești, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă pentru perioada 19 februarie 2015 și pînă la emiterea hotărîrii de restabilire, repararea prejudiciului moral în mărime de 10 000 lei și încasarea cheltuielilor de judecată.

Fiind investite cu judecarea pricinii în speță, atât instanța de apel au ajuns la concluzia netemeiniciei acțiunii înaintate de Vinogradnic Alexandru, reținînd în acest sens că în procesul aplicării sancțiunii disciplinare în raport cu Vinogradnicov Alexandru au fost respectate atît condițiile ce țin de constatarea existenței abaterii disciplinare cît și condițiile de procedură necesare aplicării acestei categorii de sancțiune.

Este de reținut că decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe au fost adoptate în limitele competenței, reieșind din temeiurile și obiectul acțiunii, cu aplicarea corectă a legii materiale care guvernează raportul juridic litigios, iar în cadrul judecării pricinii au fost create condiții obiective participanților la proces, întru realizarea drepturilor sale procedurale.

Astfel, instanța de recurs remarcă că instanțele de judecată stabilind circumstanțele care au importanță pentru soluționarea justă a pricinii, având la bază cumulul de probe prezentate de părți și în corespundere cu prevederile art. 130 CPC, corect au ajuns la concluzia de a respinge acțiunea cu care au fost investite.

În susținerea opiniei enunțate instanța de recurs reține că actele cauzei denotă cu certitudine că Vinogradnic Alexandru fiind în relații de muncă cu ÎM „Sudzucker-Moldova” SA prin ordinul nr. 15-c c din 07 iulie 2002, a fost angajat în funcția de director tehnic al unității de producere din orașul Drochia.

Tot actele cauzei atestă că în temeiul ordinului nr. 14-org. din 27 februarie 2014, a fost reorganizată structura Departamentului tehnicii, tehnologie și producere prin reducerea funcțiilor de director-tehnic la unitățile de producere din orașul Drochia și din orașul Fălești cu introducerea în statele unităților date a unei funcții de șef de producere.

Astfel, prin ordinul nr.15-org din 28 februarie 2014 a fost declanșată procedura de reducere a statelor, iar prin ordinul nr.4-T din 31 martie 2014, cu privire la transferare, Vinogradnicov Alexandru a fost transferat din funcția de director-tehnic al unității de producere or. Drochia în funcția de șef de producere al unității Fălești (f.d. 101).

Este cert și faptul prin că prin actul de constatare de serviciu a administrației ÎM „Sudzucker-Moldova” SA din 19 ianuarie 2015, a fost stabilit că în ziua de 19 ianuarie 2015, în perioada orelor 08.00-17.00 Vinogradnic Alexandru nu s-a prezentat la locul de muncă fără motive întemeiate, fiind solicitată aplicarea sancțiunii disciplinare în raport cu Vinogradnic Alexandru (f.d. 110).

Drept urmare, la data de 17 februarie 2015 ÎM „Sudzucker-Moldova” SA a obținut acordul Comitetului unificat al sindicatelor ÎM „Sudzucker-Moldova” SA la concedierea lui Vinogradnic Alexandru (f.d. 112), iar prin ordinul nr. 21 din 19 februarie 2015, în privința lui Vinogradnic Alexandru a fost aplicată sancțiune

disciplinară concedierea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii pentru absența fără motive întemeiate de la locul de lucru în perioada 19 ianuarie 2015 – 06 februarie 2015, mai mult de 4 ore consecutiv (f.d. 110).

Conform art. 9 alin. (2) lit. a), b) și c) din Corul muncii, salariatul este obligat să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă, să îndeplinească normele de muncă stabilite, să respecte cerințele regulamentului intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator, să respecte disciplina muncii.

Iar, reieșind din prevederile art. 206 alin. (1) Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: avertismentul, mustrarea, mustrare aspră, concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit. g)-r)).

Totodată, art. art. 207 alin. (1), 209 alin. (1) Codul muncii, indică că sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Prin urmare, raportând la caz dispozițiile legale evocate, justificat instanțele ierarhic inferioare au reținut că în speța supusă analizei careva temeuri de anulare a sancțiunii disciplinare aplicate în privința lui Vinogradnic Alexandru prin ordinul nr. 21 din 19 februarie 2015, nu au fost stabilite, or, din conținutul ordinului menționat precum și din materialele cauzei rezultă incontestabil că Vinogradnic Alexandru în perioada 19 ianuarie 2015 - 06 februarie 2016 a lipsit fără motive întemeiate de la serviciu mai mult de 4 ore consecutiv în timpul zilei de muncă.

Iar, prin prisma art. 86 alin. (1)lit. g) din Codul muncii pentru absența repetată fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă se admite concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată.

În această ordine de idei este de menționat și faptul că pct. 34 alin. 2) lit. (d) din Regulamentul intern al ÎM „Sudzucker-Moldova” SA, absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă este considerată abatere disciplinară deosebit de gravă, iar conform pct. 8.2. lit. b) din contractul individual de muncă nr. DTTP61/0314 din 31 martie 2014 încheiat între ÎM „Sudzucker-Moldova” SA și Vinogradnic Alexandru, între obligațiile principale ale salariatului sunt respectarea disciplinei muncii și regulamentului intern al unității.

Or, la caz este cert că deși, Vinogradnic Alexandru, a cunoscut atît despre obligația de respectare a programului de muncă care i-a fost impusă prin prisma legislației muncii, contractului individual de muncă și Regulamentului intern a unității, cît și despre faptul că absența nemotivată de la locul de muncă mai mult de 4 ore consecutiv constituie o abatere disciplinară deosebit de gravă, la data de 19 ianuarie 2015 din motive neîntemeiate nu s-a prezentat la serviciu, prin ce a admis încălcarea disciplinei muncii și comiterea unei abateri disciplinare deosebit de gravă.

Sub acest aspect, Colegiul apreciază critic argumentele invocate de Vinogradnic Alexandru precum că după ce i-a fost repartizat bilet pentru tratament

balneosanatorial pentru perioada 19 ianuarie 2015 - 06 februarie 2015, și a fost delegat să-l ridice de la sanatoriul „Nufărul Alb” din or. Cahul pentru a-l utiliza, a depus o cerere de acordare a concediului anual pentru 19 ianuarie 2015 - 06 februarie 2015, iar ca urmare, absența de la serviciu începând cu data de 19 ianuarie 2015 a fost motivată, administrația ne avînd careva temeuri legale de a-l elibera din funcție.

Aceasta deoarece, contrar prevederilor art. 118 alin. (1) CPC, care indică că fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel, Vinogradnic Alexandru nu a prezentat probe incontestabile și pertinente ce ar confirma depunerea cererii de acordare a concediului anual plătit sau aducerea cererii respective la cunoștință angajatorului, care în consecință urma să emită un ordin în temeiul art. 115 alin. (6) din Codul muncii, care statuează că concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului emis de angajator.

Sau, faptul că administrația ÎM „Sudzucker-Moldova” SA i-a acordat posibilitatea de a pleca la tratament balneosanatorial în perioada 19 ianuarie 2015 - 06 februarie 2015, nu-l exonerează pe Vinogradnicov Alexandru de obligația perfectării actelor necesare în vederea acordării concediului anual, iar biletul de odihnă într-o instituție balneosanatorială din contul angajatorului nu substituie necesitatea emiterii ordinului de acordare a concediului anual.

Totodată, sunt neîntemeiate și argumentele recursului cu referire la încălcarea de către angajator în procesul aplicării sancțiunii disciplinare a prevederilor art. 87 alin. (1) din Codul muncii, în vigoare la momentul concedierii, care statuează că concedierea salariaților membri de sindicate în cazurile stipulate la art. 86 alin. (1) lit. h) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului sindical din unitate.

Or, după cum atestă din materialele cauzei ca urmare a încheierii contractului individual de muncă din 31 martie 2014, prin care Vinogradnic Alexandru a fost angajat în funcția de șef de producere a unității Fălești a IM „Sudzucker-Moldova” SA, recurentul a devenit membru de sindicat a organizației primare de sindicat a Fabricii de Zahăr din Fălești.

Astfel, ținînd cont de faptul că Vinogradnic Alexandru a activat atît în cadrul Fabricii de Zahăr din Drochia, cît și în cadrul Fabricii de Zahăr din Fălești, ÎM „Sudzucker-Moldova” SA a solicitat acordul preliminar pentru concedierea apelantului în cadrul ședinței comune a Comitetul unificat a sindicatelor IM „Sudzucker-Moldova” SA, din care face parte organizația primară de sindicat a Fabricii de Zahăr din Drochia și organizația primară sindicală a Fabricii de Zahăr din Fălești, cu întocmirea procesului-verbal în acest sens (f.d. 105, 111-112 Vol. I).

Prin urmare, solicitarea acordului preliminar la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere în raport cu Vinogradnic Alexandru, înaintată de către ÎM „Sudzucker-Moldova” SA, a fost examinată atît de membrii organizației primare de sindicat a Fabricii de Zahăr din Drochia, cît și de membrii organizației primare sindicale a Fabricii de Zahăr din Fălești, iar argumentele recurentului invocate în acest sens poară un caracter declarativ.

Sunt neîntemeiate și invocările recurentului vizavi de termenul de prescripție la aplicarea abaterii disciplinare pe motiv că după cum denotă din actele cauzei, la data de 19 ianuarie 2015 a fost constatat doar faptul neprezentării lui Vinogradnic Alexandru la locul de muncă, iar însăși abaterea disciplinară a fost constatată la data

de 09 februarie 2015, când a încetat acțiunile salariatului de absență neîntemeiată de la muncă, susceptibile de a fi calificate cu titlu de abatere disciplinară.

Astfel, ÎM „Sudzucker-Moldova” SA stabilind la data de 09 februarie 2015 că Vinogradnic Alexandru în perioada 19 ianuarie 2015 - 06 februarie 2015 a lipsit de la serviciu fără motive întemeiate, prin ordinul nr. 21 din 19 februarie 2015 a dispus concedierea lui Vinogradnic Alexandru începând cu data de 24 februarie 2015 cu respectarea termenului de o lună de zile prevăzut de art. 209 alin. (1) Codul muncii pentru aplicarea sancțiunii disciplinare.

În conexiunea celor relatate, instanța de recurs, prin prisma jurisprudenței CEDO și anume cauza Re bait și alții contra Franței, Comisia Europeană a Drepturilor Omului, 25 februarie 1995, nr.26561/1995, unde Curtea a menționat că „... art. 6 § 1 al Convenției, nu impune motivarea în detaliu a unei decizii prin care o instanță de recurs, întemeindu-se pe dispoziții legale specifice, respinge recursul declarat împotriva sentinței pronunțate de o instanță inferioară, ca fiind lipsit de șanse de succes”, consideră necesar de a respinge și alte argumente invocate în recurs.

Față de cele ce preced, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a respinge recursul și a menține decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. a), art. 445 alin. (3) CPC, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție

decide:

Se respinge recursul declarat de către Vinogradnic Alexandru.

Se menține decizia Curții de Apel Bălți din 17 martie 2016 și hotărârea Judecătorei Drochia din 23 noiembrie 2015, în pricina civilă la cerea de chemare în judecată a lui Vinogradnic Alexandru împotriva Întreprinderii Mixte „Sudzucker-Moldova” Societate pe Acțiuni cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

Decizia este irevocabilă din momentul emiterii.

Președinte, judecătorul

Tamara Chișca-Doneva

Judecătorii

Sveatoslav Moldovan

Galina Stratulat

Iurie Bejenaru

Nicolae Craiu