

Dosarul nr. 2ra-2337/18

Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Centru (N. Mazur)

Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (A. Minciuna, V. Sîrbu și V. Mihaila)

DECIZIE

12 decembrie 2018

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul
Judecătorii

Tatiana Vieru
Svetlana Filincova
Dumitru Mardari
Victor Burduh
Nicolae Craiu

examinând recursul declarat de către Victoria Balmuș și Fabrica de Confecții „Ionel”
Societate pe Acțiuni, reprezentată de avocatul Vasile Josan,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Victoria Balmuș
împotriva Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni cu privire la anularea
ordinelor de sancționare, ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea
salariului mediu pentru absența forțată de la serviciu, recunoașterea încălcării drepturilor
privind atragerea la muncă suplimentară, neachitarea sumelor pentru munca prestată în
zilele de repaus, încălcarea dreptului la concediul de odihnă anual, încasarea restanțelor
la salariu pentru munca suplimentară în zilele de odihnă, a diferenței neachitate dintre
salariu achitat și salariul minim obligatoriu, a penalității de întârziere, repararea
prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată,

împotriva deciziei din 23 mai 2018 a Curții de Apel Chișinău, prin care au fost
respinse cererile de apel depuse de către Victoria Balmuș și Fabrica de Confecții „Ionel”
Societate pe Acțiuni și s-a menținut hotărârea din 2 octombrie 2017 a Judecătoriei
Chișinău, sediul Centru,

c o n s t a t ă :

La 6 februarie 2017, Victoria Balmuș a depus cerere de chemare în judecată
împotriva Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni cu privire la anularea
ordinelor de sancționare, ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea
salariului mediu pentru absența forțată de la serviciu, recunoașterea încălcării drepturilor
privind atragerea la muncă suplimentară, neachitarea sumelor pentru munca prestată în
zilele de repaus, încălcarea dreptului la concediul de odihnă anual, încasarea restanțelor
la salariu pentru munca suplimentară în zilele de odihnă, a diferenței neachitate dintre
salariu achitat și salariul minim obligatoriu, a penalității de întârziere, repararea
prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamanta a indicat că, în baza contractului individual de muncă nr. 7/31-42 din 25 februarie 2015 a fost angajată în cadrul Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni. La data angajării i-au fost explicate atribuțiile de serviciu, în calitate de cusătoreasă, și anume că șeful brigăzii îi va oferi volumul de lucru, iar la sfârșitul zilei de muncă ea va transmite foaia cu taloanele pentru fiecare operațiune efectuată.

A invocat că, pe parcursul activității administrația Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, deseori încălca drepturile reclamantei, iar organizația sindicală nu reacționa sub nici o formă.

Pe parcursul anilor, fabrica a întocmit graficul concediilor contrar prevederilor Codului muncii, iar reclamanta nu a avut posibilitatea de a beneficia de un concediu de 28 zile depline neîntrerupte, ci doar o dată în 2 ani a beneficiat de un concediu de 14 zile consecutive.

Victoria Balmuș a specificat că, angajații societății, inclusiv și ea, au fost atrași la muncă în zile de odihnă, fără acordul lor scris și fără beneficiile prevăzute de Codul muncii pentru munca prestată în zilele de odihnă. Deseori rămânea fără lucru din cauza aparatelor defecte la care muncea. Obligațiile de serviciu le exercita în condiții nesatisfăcătoare, nu i se permitea să consulte medicul de familie, iar ziua de duminică era unica zi de reabilitare și odihnă.

Reclamanta a precizat că, în toamna anului 2016 a depus o plângere la Inspectoratul de Stat al Muncii și Confederația Națională a Sindicatelor referitor la ilegalitățile admise în cadrul Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, iar ca urmare a acestei sesizări, relațiile angajat - salariat s-au înrăutățit considerabil.

În urma examinării plângerilor, Inspectoratul de Stat al Muncii, prin răspunsul din 10 noiembrie 2016, a confirmat existența încălcărilor admise de către Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni în raport cu salariații. Astfel, s-a constatat că, nu în toate contractele individuale de muncă este stabilită mărimea concretă a salariului de bază, nu în toate contractele este stabilit regimul de muncă și odihnă, circumstanțe ce țin de atragerea la muncă suplimentară a salariaților în zilele de odihnă fără acordul scris al lor. Pentru munca prestată în zilele de repaus nu este indicată remunerația. Durata concediului de odihnă anual este divizat în părți fără acordul scris a salariatului. Angajatorul nu ia măsuri necesare pentru ca salariații să folosească integral concediile de odihnă anuale. În fiecare an calendaristic, la programarea concediilor de odihnă anuale nu se ține cont de doleanțele salariaților.

Reclamanta a punctat că, contrar actelor emise, administrația Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni a continuat să comită încălcări analogice. Or, la 4 noiembrie 2016 a mai fost emis un ordin privind atragerea la muncă a angajaților în zi de odihnă, fără acordul acestora.

Ulterior, au fost admise acțiuni ilegale față de reclamantă prin aplicarea a două sancțiuni disciplinare, care au stat la baza emiterii ordinului de concediere.

Victoria Balmuș a specificat că, prin ordinul nr. 357 C din 7 noiembrie 2016, emis de directorul Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, a fost sancționată cu avertisment pentru lipsa evidenței lucrului efectuat începând cu 28 septembrie 2016. Acest ordin fiindu-i adus la cunoștință la data de 9 noiembrie 2016.

În opinia reclamantei ordinul respectiv este neîntemeiat, fapt pentru care urmează a fi anulat, or ea își îndeplinea conștiincios obligațiile de serviciu. Mai mult, în raportul prezentat de șeful brigăzii, nu a fost indicat numele și prenumele reclamantei, nu s-au

prezentat dovezi precum că, ar fi existat confecții cu vicii. Foaia de decontare pentru luna septembrie 2016 și foile cu taloane, îndeplinite zilnic demonstrează că ea nu a avut rebut.

Totodată, a indicat că, nu i s-a adus la cunoștință ordinul nr. 195 din 24 octombrie 2016, iar despre existența acestuia a aflat în instanța de judecată. Procesul verbal nr. 1 din 25 octombrie 2016 privind constatarea refuzului salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului și procesul-verbal nr. 2 din 3 noiembrie 2016 privind constatarea refuzului salariatului de a da explicații scrise, sunt false.

Reclamanta a susținut că, nu i s-a adus la cunoștință cerința șefului secției pentru a depune explicații și a demonstra nevinovăția sa prin probele deținute de angajator - foile de decontare și foile cu taloane îndeplinite zilnic. Deși, la 9 noiembrie 2016 reclamanta a depus o explicație prin care a indicat că, nu a fost informată despre cererea șefului secției, nu a fost solicitat și verificat carnetul de notițe al reclamantei, cât și faptul că pe parcursul activității sale nu a avut înregistrate abateri.

Prin ordinul nr. 367 C din 11 noiembrie 2016, Victoria Balmuș a fost sancționată de către administrația Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, cu mustrare aspră, pentru că a lipsit la locul de muncă timp de 19 minute, cu care reclamanta a luat cunoștință la data de 17 noiembrie 2016.

Ultima a indicat că, nu este de acord cu sancțiunea dată, deoarece în intervalul de timp, ora 7.52 min. până la 8.09 min., s-a aflat în secția serviciul personal al Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, fapt confirmat de șeful secției.

Victoria Balmuș a menționat că, la data de 9 noiembrie 2016 a plecat de la postul de lucru, cu învoire fiind prezentă în cadrul serviciului personal, la invitația colaboratorilor acestui serviciu pentru a i se aduce la cunoștință ordinul nr. 357 C din 7 noiembrie 2016, unde s-a aflat timp de 17 min.

Reclamanta a relevat că, prin aceste acțiuni se observă intenția administrației de a fabrica probe în vederea concedierii ei și anume existența mai multor sancțiuni disciplinare care ar permite ulterior concedierea. Astfel că, ordinul dat este emis contrar prevederilor Codului muncii.

A mai precizat că, prin ordinul nr. 368 C din 11 noiembrie 2016 a fost concediată în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, pentru încălcarea repetată pe parcursul a unui an, a obligațiilor de serviciu.

Victoria Balmuș a specificat că, la momentul aducerii la cunoștință (17 noiembrie 2016) a ordinului respectiv, nu a fost anexat procesul – verbal al ședinței organului sindical. Acesta fiind prezentat în ședința de judecată fără dată și număr.

A considerat că, ordinul nr. 368 C din 11 noiembrie 2016 este ilegal, emis contrar prevederilor Codului muncii, fapt pentru care a cerut anularea lui.

În urma concretizării cerințelor reclamanta a solicitat anularea ordinului nr. 357 C din 7 noiembrie 2016, prin care Balmuș Victoria a fost sancționată de către Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni cu avertisment; anularea ordinului nr. 367 C din 11 noiembrie 2016, prin care a fost sancționată cu mustrare aspră; anularea ordinului nr. 368 C din 11 noiembrie 2016, prin care a fost concediată în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii; restabilirea în funcția de cusătoreasă în secția nr. 1 a Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni; încasarea salariului pe toată perioada privării ilegale de a munci din 11 noiembrie 2016 – până la emiterea hotărârii judecătorești, în cuantum de 19 032 de lei; recunoașterea încălcării drepturilor reclamantei, și anume: la atragerea la muncă suplimentară în zilele de odihnă fără acordul ei, la neachitarea pentru munca prestată în zilele de repaus, la concediul de odihnă anual; încasarea datoriei pentru

munca suplimentară în zilele de odihnă în sumă de 2 754 de lei, a datoriei la salariu - diferența neachitată dintre salariul primit și salariul minim obligatoriu în sumă de 2 833,35 de lei, a penalității calculată până la data emiterii hotărârii judecătorești în sumă de 3 561, 05 lei și a cheltuielilor de judecată în sumă de 3 481, 40 de lei; repararea prejudiciul moral în legătură cu eliberarea ilegală și forțată de la serviciu în sumă de 70 000 lei și în legătură cu neachitarea în termen a salariului în sumă de 30 000 lei.

Prin hotărârea din 2 octombrie 2017 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru a fost admisă parțial acțiunea depusă de către Victoria Balmuș. S-a recunoscut încălcarea drepturilor reclamantei Victoria Balmuș de către Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni cu privire la atragerea la muncă suplimentară în zilele de odihnă fără acordul ei și la neachitarea integrală a muncii prestate în zilele de odihnă. S-a dispus încasarea din contul Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni în beneficiul Victoriei Balmuș a datoriei salariale pentru munca suplimentară în zilele de odihnă în sumă de 2 754 de lei, diferența neachitată dintre salariul primit și salariul minim obligatoriu în sumă de 2 833, 35 de lei, penalitatea de întârziere pentru neachitarea acestor plăți în termen în sumă de 3 840, 97 de lei. S-a încasat prejudiciul moral pentru neachitarea în termen a acestor plăți în sumă de 3 000 de lei, cheltuielile de judecată în sumă de 1 020 de lei și cheltuieli pentru transport și multiplicarea documentelor în sumă de 500 de lei. S-a dispus încasarea din contul Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, în beneficiul statului taxa de stat în mărime de 282, 85 de lei. S-au respins ca neîntemeiate pretențiile cu privire la anularea ordinelor nr. 357 C din 7 noiembrie 2016, nr. 367 C din 11 noiembrie 2016, nr. 368 C din 11 noiembrie 2016, restabilirea la serviciu și achitarea salariului pentru lipsa forțată de la lucru, încasarea suplimentară a 0,1% pentru neplată în termen și a prejudiciului moral pentru eliberarea ilegală din serviciu.

Prin hotărârea suplimentară din 28 noiembrie 2017 a instanței de fond, a fost admisă parțial cererea Victoriei Balmuș. S-a recunoscut încălcarea de către Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni a dreptului Victoriei Balmuș la concediul anual în conformitate cu prevederile art. 115 alin. (5) din Codul muncii. S-a dispus încasarea din contul pârâtei în beneficiul Victoriei Balmuș suma de 500 de lei – cu titlu de prejudiciu moral, 510 lei – cu titlu de cheltuieli de judecată și 2 500 de lei – cu titlu de cheltuieli pentru asistență juridică. În rest, pretențiile au fost respinse, ca neîntemeiate.

Prin decizia din 23 mai 2018 a Curții de Apel Chișinău, au fost respinse cererile de apel depuse de către Victoria Balmuș și Societatea pe Acțiuni „Ionel” și s-a menținut hotărârea din 2 octombrie 2017 și hotărârea suplimentară din 28 noiembrie 2017 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru.

Invocând ilegalitatea deciziei instanței de apel, la 20 august 2018 Victoria Balmuș a contestat-o cu recurs, solicitând admiterea acestuia, casarea deciziei instanței de apel și a hotărârii primei instanțe în partea respingerii acțiunii, cu emiterea unei noi hotărâri prin care pretențiile cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție, încasarea salariului, penalității și repararea prejudiciului moral să fie admise.

În motivarea recursului s-a invocat că atât instanța de apel, cât și prima instanță nu au constatat toate circumstanțele importante pentru soluționarea corectă a litigiului. Instanțele de judecată nu au ținut cont de probele atașate la dosar, care atestă ilegalitatea ordinelor contestate, în consecință fiind adoptate în această parte soluții care sunt contrare circumstanțelor cauzei.

Balmuş Victoria a afirmat că, întrucât ordinul de concediere este ilegal, urma a fi restabilită la locul de muncă, cu încasarea salariului pentru toată perioada privării ilegale de a munci, din data concedierii până la data emiterii hotărârii judecătoreşti.

A precizat că, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat ilegal din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. 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 salariu mediu al salariatului pentru această perioadă și compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea eliberării din serviciu.

La 21 august 2018, Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, reprezentată de către avocatul Vasile Josan a declarat recurs împotriva deciziei din 23 mai 2018 a instanței de apel, solicitând casarea acesteia în partea admiterii acțiunii și emiterea unei noi hotărâri prin care pretențiile să fie respinse integral.

Recurenta a menționat referitor la achitarea salariului minim din sectorul real pentru 2014-2015 că, instanțele de judecată în mod eronat au concluzionat precum că Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni nu ar fi prezentat probe care ar demonstra că Balmuş Victoria nu a activat numărul de ore necesar, or, certificatul anexat la dosar atestă în mod incontestabil circumstanța invocată.

Ce ține de plata salariului pentru munca în zilele de repaus, recurenta a punctat că, la admiterea acestei pretenții, constatările instanțelor inferioare, sunt în contradicție cu circumstanțele cauzei și anume certificatul salarial nr. 73 din 10 octombrie 2016 și certificatul salarial nr. 87 din 11 noiembrie 2016, demonstrează compensarea muncii realizate în zile de repaus.

A mai explicat că, instanțele urmau să ofere o apreciere obiectivă și complexă circumstanțelor cauzei și să nu admită pretenția reclamantei doar pentru motive formale, or, este inechitabilă ipoteza în care, inițial salariatul Balmuş Victoria, în mod benevol și fără nici o obiecție decide să se folosească de dreptul său de a utiliza concediul în mod divizat, ca ulterior, să motiveze cu rea-credință anumite formalități, invocând lipsa acordului scris.

În conformitate cu art. 434 din Codul de procedură civilă, recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau a deciziei integrale. Termenul de 2 luni este termen de decădere și nu poate fi restabilit.

Instanța de recurs constată că, recurenta Victoria Balmuş a recepționat copia deciziei instanței de apel la 27 iunie 2018 (f.d.207, vol. I), însă la materialele dosarului nu sunt atașate probe care ar certifica data recepționării copiei deciziei recurate de către Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, sau de către reprezentantul acesteia avocatul Vasile Josan.

Prin urmare, recursurile declarate la data de 20 august 2018, și respectiv 21 august 2018, sunt în termen.

În conformitate cu art. 439 alin. (2) din Codul de procedură civilă, după parvenirea dosarului, un complet din 3 judecători decide asupra admisibilității recursului, dispune expedierea copiei de pe recurs intimatului, cu înștiințarea despre necesitatea depunerii obligatorii a referinței timp de o lună de la data primirii acesteia.

La 11 octombrie 2018, Curtea Supremă de Justiție a expediat în adresa intimaților copia recursurilor, cu înștiințarea despre necesitatea depunerii referinței.

Prin referința depusă la data de 5 noiembrie 2018 Victoria Balmuș a solicitat ca recursul declarat de către Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, reprezentată de avocatul Vasile Josan, să fie considerat inadmisibil.

La 4 decembrie 2018 Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, reprezentată de avocatul Vasile Josan a depus referință asupra cererii de recurs declarată de către Victoria Balmuș, prin care a solicitat respingerea recursului dat.

Prin încheierea din 21 noiembrie 2018 a Curții Supreme de Justiție, recursurile declarate de către Victoria Balmuș și Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, reprezentată de avocatul Vasile Josan au fost considerate admisibile, fiind transmise în Colegiul lărgit pentru a fi examinate în fond.

În conformitate cu art. 441 și art. 442 alin. (1) din Codul de procedură civilă, în cazul în care recursul este considerat admisibil, un complet din 5 judecători examinează fondul recursului, verificând în limitele invocate în recurs și în baza referinței depuse de către intimat, legalitatea hotărârii atacate, fără a administra noi probe.

În conformitate cu art. 444 din Codul de procedură civilă, recursul se examinează fără înștiințarea participanților la proces.

Studiind materialele dosarului în raport cu argumentele invocate în recursuri Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că recursul Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, reprezentată de către avocatul Vasile Josan urmează a fi respins, iar recursul Victoriei Balmuș de a fi admis din următoarele considerente.

În conformitate cu prevederile art. 445 alin. (1) lit. a) și b) Cod de procedură civilă, instanța de recurs, după ce judecă recursul este în drept să respingă recursul și să mențină decizia instanței de apel și, după caz, hotărârea primei instanțe, precum și încheierile atacate cu recurs; să admită recursul și să caseze integral sau parțial decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe, pronunțând o nouă hotărâre.

Conform art. 348 din Codul muncii, jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Art. 5 alin.(1) din Codul de procedură civilă statuează că, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanța judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime.

Astfel, la data de 6 februarie 2017 Balmuș Victoria a depus cerere de chemare în judecată împotriva Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, iar în urma concretizării cerințelor a solicitat anularea ordinului nr. 357 C din 7 noiembrie 2016, prin care Balmuș Victoria a fost sancționată de către Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni cu avertisment; anularea ordinului nr. 367 C din 11 noiembrie 2016, prin care Balmuș Victoria a fost sancționată cu mustrare aspră; anularea ordinului nr. 368 C din 11 noiembrie 2016, prin care a fost concediată în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii; restabilirea în funcția de cusătoreasă în secția nr. 1 a Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni. Încasarea salariului pe toată perioada privării ilegale de a munci din 11 noiembrie 2016 – până la emiterea hotărârii judecătorești, în quantum de 19 032 de lei. Recunoașterea încălcării drepturilor reclamantei, și anume: la atragerea la muncă

suplimentară în zilele de odihnă fără acordul ei; la neachitarea pentru munca prestată în zilele de repaus, la concediul de odihnă anual. Încasarea restanței pentru munca suplimentară în zilele de odihnă în sumă de 2 754 de lei, a datoriei la salariu - diferența neachitată dintre salariul primit și salariul minim obligatoriu în sumă de 2 833, 35 de lei, a penalității calculate până la data emiterii hotărârii judecătorești în sumă de 3 561, 05 lei și a cheltuielilor de judecată în mărime de 3 481, 40 de lei. Repararea prejudiciul moral pentru eliberarea ilegală și forțată de la serviciu în sumă de 70 000 de lei și în legătură cu neachitarea în termen a salariului în sumă de 30 000 de lei.

Instanțele ierarhic inferioare au emis hotărârile sus menționate.

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție, analizând situația de fapt din speța dată, în raport cu actele atașate la dosar, notează că hotărârea, hotărârea suplimentară a primei instanțe, menținută prin decizia instanței de apel în partea admiterii acțiunii este legală și întemeiată, din care considerente în această parte actele judecătorești enunțate urmează a fi menținute.

Cât privește hotărârea primei instanțe și decizia instanței de apel în partea respingerii pretențiilor reclamantei/recurente cu privire la anularea ordinelor nr. 367 C din 11 noiembrie 2016, nr. 368 C din 11 noiembrie 2016, restabilirea în serviciu, achitarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral pentru concedierea ilegală, instanța de recurs conchide că urmează a fi casate cu pronunțarea în această parte a unei noi hotărâri de admitere a cerințelor.

În favoarea concluziei enunțate se menționează următoarele.

Din suportul probatoriu anexat la materialele cauzei rezultă că, la data de 25 februarie 2015 Victoria Balmuș a fost angajată cusătoreasă categoria 1 în cadrul Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, fapt confirmat prin extrasul din carnetul de muncă (f.d.42, Vol. I) și contractul individual de muncă nr. 7/31-42 (f.d.59-60, Vol. I).

Prin ordinul Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni nr. 357 C din 7 noiembrie 2016 Victoriei Balmuș i s-a aplicat sancțiune disciplinară sub formă de avertisment pentru încălcarea disciplinei, și anume nu a dus evidența lucrului efectuat conform instructajului care a avut loc la data de 28 septembrie 2016 și pentru care reclamanta/recurenta a semnat, adică ultima nu înregistra numerele confecțiilor și pachetelor de croire, acțiuni obligatorii pentru a stabili în caz de necesitate persoana vinovată de rebut (f.d.35, Vol. I).

Conform art. 201 din Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

În temeiul art. 206 alin.(1) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r).

Art. 208 alin.(1) din Codul muncii statuează că, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

Conform art. 210 alin. (1) și (2) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit. d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

Ținând cont de prevederile legale menționate, instanțele de judecată just au ajuns la concluzia respingerii pretenției de anulare a ordinului dat.

Or, abaterea disciplinară pusă în sarcina reclamantei/recurenteii prin ordinul sus nominalizat se demonstrează prin actele anexate la materialele cauzei, și anume raportul șefului secției nr. 1 – N.V. Ripac în care activa reclamanta/recurenta din 11 octombrie 2016 (f.d.120, Vol. I). La fel, ordinul nr. 195 din 24 octombrie 2016, prin care i s-a solicitat Victoriei Balmuș de a prezenta explicații scrise referitor la faptele incriminate (f.d.121, Vol. I), însă prin procesele-verbale nr. 1 și nr. 2 s-a constatat refuzul acesteia de a confirma comunicarea ordinului numit contrasemnătură și expirarea termenului de 5 zile lucrătoare pentru prezentarea explicației scrise, or, cererea – lămurirea reclamantei/recurenteii nu a fost luată în considerare, deoarece ultima nu a explicat modul în care a dus evidența lucrului efectuat (f.d.122-123, Vol. I).

Totodată, la acest capitol instanța de recurs apreciază critic alegația recurenteii/reclamanteii referitor la faptul că, a fost sancționată cu avertisment, deși pe parcursul activității sale nu a înregistrat rebut la munca îndeplinită. Or, Colegiul precizează că, Victoria Balmuș a fost sancționată cu avertisment, deoarece nu a dus evidența lucrului efectuat conform instructajului care a avut loc la data de 28 septembrie 2016.

Mai mult, se menționează că, ultima nu a probat faptul înregistrării numerelor confecțiilor și pachetelor, or înscrisul prezentat în instanța de apel nu poate fi reținut de către Colegiul lărgit, întrucât nu este clară perioada întocmirii și motivul neprezentării acestuia împreună cu lămurirea din 31 octombrie 2016. Deci, înscrierea dată din carnetul de evidență a confecțiilor efectuate putea fi întocmită de către reclamantă/recurentă ulterior aplicării sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment.

În conformitate cu art. 118 alin.(1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

Cât privește procedura de comunicare a ordinului nr. 357 C din 7 noiembrie 2016, se precizează că a fost respectată, întrucât chiar Victoria Balmuș prin cererile depuse administrației Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni la data de 9 noiembrie 2016, și respectiv 10 noiembrie 2016 a comunicat/confirmit momentul aducerii la cunoștință a ordinului dat (f.d.124-125).

În asemenea condiții, instanțele de judecată corect au ajuns la concluzia precum că temeiuri de anulare a ordinului nr. 357 C din 7 noiembrie 2016 lipsesc.

Art. 206 alin. (5) din Codul muncii statuează că, la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

În momentul în care se stabilește o sancțiune disciplinară, trebuie să se țină cont de împrejurările în care s-a săvârșit fapta, consecințele, eventualele sancțiuni disciplinare aplicate anterior.

Concomitent, se va lua în considerație gradul de vinovăție al salariatului la încălcarea care i se invocă, precum și solicitarea în prealabil a unor explicații scrise ale angajatului sau dispunerea unei anchete de serviciu în cazul în care legislatorul stabilește această obligație, în scopul constatării circumstanțelor încălcărilor admise de către salariat.

Prin ordinul Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni nr. 367 C din 11 noiembrie 2016, Victoriei Balmuș i s-a aplicat sancțiune disciplinară sub formă de mustrare aspră, pe motiv că a încălcat disciplina muncii, și anume la data de 9 noiembrie 2016 a lipsit de la locul de muncă timp 19 min., înșelând șeful de secție a părăsit locul de muncă (f.d.126, vol. I).

Se menționează că, la baza emiterii ordinului respectiv a stat raportul din 9 noiembrie 2016 întocmit de către inginerul șef L. Lisnic, conform căruia reclamanta/recurenta la aceeași dată a lipsit de la locul de muncă timp de 19 min. (f.d.127, Vol. I). Totodată, șeful secției nr. 1 a specificat că reclamanta/recurenta a lipsit de la locul de muncă motivând că a fost chemată de către șeful serviciului personal.

În acest sens, prin lămurirea Alionei Colesnic – șefa serviciului personal s-a confirmat că, la data de 9 noiembrie 2016 Victoria Balmuș s-a prezentat în biroul său fără a fi invitată, a intrat la ora 7.52 de min și a ieșit la 8.09 min. (f.d.128, Vol. I).

Prin explicația scrisă din 9 noiembrie 2016 a șefului secției nr. 1 – N.V. Ripac s-a stabilit că, reclamanta/recurenta a primit permisiunea de a pleca la serviciul personal (f.d.129, Vol. I). Or, șeful secției nr. 1 – N.V. Ripac a avut posibilitatea de a refuza solicitarea Victoriei Balmuș, care a indicat că a fost chemată în cadrul serviciului personal.

Totodată, din explicațiile Victoriei Balmuș pe marginea acestui caz rezultă că, ea a fost invitată în secția de personal pe 8 noiembrie 2016, unde s-a prezentat după serviciu și i s-a adus la cunoștință ordinul nr. 357 C din 7 noiembrie 2016, de pe care a solicitat o fotocopie, însă la acel moment nu aveau. Drept urmare s-a dus a doua zi după copia ordinului de sancționare.

Așadar, în calitate de încălcare s-a invocat lipsa de la masa de lucru timp de 19 minute, situație care nu poate fi interpretată ca lipsa nemotivată de la locul de muncă sau abatere disciplinară. Or, Colegiul lărgit reiterează că, Victoria Balmuș a plecat la serviciul personal cu permisiunea șefului secției nr. 1 – N.V. Ripac.

De asemenea, la acest segment se ține cont și de faptul că nu s-a stabilit necesitatea aplicării sancțiunii date, odată ce nu a fost probat în ce mod a fost prejudiciat angajatorul în cele 19 minute lipsă de la masa de lucru, care consecințe negative au survenit drept urmare a acestui fapt sau dacă a fost perturbat procesul tehnologic al secției.

Respectiv, din considerentele menționate, instanța de recurs conchide că ordinul nr. 367 C din 11 noiembrie 2016, prin care i s-a aplicat Victoriei Balmuș sancțiune disciplinară sub formă de mustrare aspră, urmează a fi anulat, întrucât se denotă lipsa faptului încălcării unor norme legale sau norme ale disciplinei de muncă, care ar genera la rândul său necesitatea aplicării sancțiunii disciplinare.

Concomitent, urmează a fi anulat și ordinul nr. 368 C emis la data de 11 noiembrie 2016 de către Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, prin care Victoria Balmuș a fost concediată din funcția de cusătoreasă, ca urmare a ordinelor nr. 357 C din 7 noiembrie 2016 și nr. 367 C din 11 noiembrie 2016 (f.d.133, vol. I).

Or, art. 206 alin. (4) din Codul muncii statuează expres că, pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune.

Necătând la faptul că prin ordinul nr. 367 C din 11 noiembrie 2016 reclamanta/recurenta a fost sancționată cu mustrare aspră pentru lipsa nemotivată de la locul de muncă, administrația Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni pentru încălcarea repetată pe parcursul unui an a disciplinei de muncă, inclusiv și pentru lipsa forțată de la muncă (19 minute) la data de 9 noiembrie 2016, aplică repetat pentru aceeași încălcare sancțiune disciplinară prin eliberarea din funcție, fiind emis ordinul nr. 368 C din 11 noiembrie 2016.

Astfel, ultima fiind sancționată dublu pentru una și aceeași încălcare a disciplinei de muncă

Situația dată este contrară legii, iar soluția instanțelor de judecată privind respingerea cerințelor de anulare a ordinelor nr. 367 C din 11 noiembrie 2016 și nr. 368 C din 11 noiembrie 2016 nu poate fi reținută de către instanța de recurs, deoarece contravine circumstanțelor sus stabilite.

Conform art. 89 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. La examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita acordul (opinia consultativă) al organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv. Imediat după pronunțarea hotărârii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

Respectiv prin prisma art. 89 din Codul muncii și dat fiind că, a fost constatată ilegalitatea ordinului nr. 368 C din 11 noiembrie 2016, emis de către directorul Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, prin care a fost concediată Victoria Balmuș din funcția de cusătoreasă, instanța de recurs consideră necesar de a o restabili pe Victoria Balmuș în funcția deținută anterior concedierii.

Subsidiar, se menționează prevederile art. 330 alin. (1) lit. b) din Codul muncii conform căruia, 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.

La caz, s-a stabilit că, Victoria Balmuș a fost privată abuziv de posibilitatea de a munci, ca urmare a concedierii ilegale din 11 noiembrie 2016. Circumstanță în care aceasta este în drept de a solicita compensarea salariului pentru toată perioada respectivă, în mărimea cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 165 din 9 martie 2010 cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, pentru anul 2016, până la data de 1 mai 2017, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real constituie 2100 de lei/lună,

începând cu 1 mai 2017, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real este stabilit 2380 de lei/lună, iar începând cu 1 mai 2018, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real este stabilit 2610 de lei/ lună.

În speță, se reține că Victoria Balmuș a fost privată de dreptul de a munci pe o perioadă de 24 luni, iar întru respectarea Hotărârii Guvernului nr. 165 din 9 martie 2010 instanța de recurs va dispune încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă conform calculului: (5 luni (decembrie 2016 – aprilie 2017) * 2 100 de lei) + (12 luni (mai 2017 – aprilie 2018) * 2 380 de lei) + (7 luni (mai – noiembrie 2018) * 2 610 de lei) = 57 330 de lei/24 luni.

Succesiv, Colegiul remarcă ca fiind justă concluzia instanțelor de judecată cu privire la netemeinicia pretenției de încasare a penalității pentru fiecare zi de întârziere a salariului neachitat în perioada absenței forțate de la muncă.

Or, cerința dată este contrară prevederilor art. 330 alin. (2) din Codul muncii, care statuează expres că, în caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizației de concediu (art.117), a plăților în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (art.123, 124, 127, 139, 186, art.225 alin.(8) etc.) convenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

În continuare, se menționează dispozițiile art. 90 alin.(1), (2) lit. c) și (3) din Codul muncii, conform cărora în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

În conformitate cu art. 329 alin. (1) și (2) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Deci, atât legislația muncii, cât și jurisprudența reglementează obligația angajatorului la repararea prejudiciului moral în caz de privare ilegală de posibilitatea de a munci, care nu poate fi mai mic decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Dat fiind că, Victoria Balmuș a fost concediată ilegal, i s-a îngrădit dreptul de a munci, i s-a reținut salariul pentru o perioadă de 24 luni, Colegiul judiciar va admite parțial pretenția dată și va dispune încasarea prejudiciului moral pentru eliberarea ilegală din serviciu și reținerea plăților salariale (57 330 de lei) în mărime de 3 000 de lei, sumă care este echitabilă în coraport cu suferințele suportate. Or, de fapt, pentru reclamanta/recurenta Victoria Balmuș salariul respectiv era o sursă de venit vitală.

Colegiul judiciar reține că, instanțele ierarhic inferioare corect au ajuns la temeinicia pretențiilor reclamantei/recurente referitor la recunoașterea încălcării dreptului prin atragerea la muncă suplimentară în zilele de odihnă fără acordul său, încasarea restanțelor

pentru muncă prestată în zilele de repaus și încasarea diferenței neachitate dintre salariul primit și salariul minim din considerentele ce urmează.

În urma controalelor efectuate la Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni s-au depistat unele încălcări a legislației muncii, care au fost expuse în răspunsul nr. Col-1242/1342/16 din 10 noiembrie 2016 al Inspectoratului de Stat al Muncii, și anume: nu în toate contractele individuale de muncă încheiate cu salariații din întreprindere este stabilită mărimea concretă a salariului de bază, prin ce se încalcă prevederile art. 49 alin. (1) lit. i) și art. 135 alin. (2) din Codul muncii; nu în toate contractele individuale de muncă încheiate cu salariații din întreprindere este stabilit regimul de muncă și odihnă, prin ce se încalcă prevederile art. 49 alin. (1) lit. 1) din Codul muncii; atragerea la muncă suplimentară a salariaților în zilele de odihnă este fără acordul scris, prin ce se încalcă prevederile art. 104 alin. (4) din Codul muncii; angajatorul pentru munca prestată zilele de repaus nu achită cel puțin în mărime dublă a tarifului în acord, prin ce se încalcă prevederile art. 158 alin. (1) din Codul muncii; concediul de odihnă anual este divizat în părți fără cererea scrisă a salariatului, prin ce se încalcă prevederile art. 115 alin. (5) din Codul muncii; angajatorul nu ia măsuri necesare pentru ca salariații să folosească integral concediile de odihnă anual în fiecare an calendaristic, prin ce se încalcă prevederile art. 118 alin. (1) din Codul muncii; la programarea concediilor de odihnă anuale nu se ține cont de dorința salariaților, prin ce se încalcă prevederile art. 116 alin. (2) din Codul muncii (f.d.15-17, vol. I).

Totodată, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova în răspunsul său nr. 05-04/999 din 25 octombrie 2016 a specificat că, atragerea angajaților întreprinderii la munca suplimentară în zilele de repaus, conform prevederilor art. 104 alin. (3) din Codul muncii, se efectuează de angajator cu acordul scris al salariatului.

În speță, din suportul probatoriu anexat la materialele dosarului rezultă că, acordul scris al Victoriei Balmuș nu a fost prezentat. Prin urmare, instanțele ierarhic inferioare just au constatat încălcarea de către Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni a prevederilor art. 104 alin. (4) din Codul muncii.

Conform art. 158 alin. (1) din Codul muncii, cu condiția plății salariului mediu conform art.111 alin.(1), munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare este retribuită: a) salariaților care lucrează în acord - cel puțin în mărime dublă a tarifului în acord; b) salariaților a căror muncă este retribuită în baza salariilor tarifare pe oră sau pe zi - cel puțin în mărimea dublă a salariului pe oră sau pe zi; c) salariaților a căror muncă este retribuită cu salariu lunar - cel puțin în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de repaus sau cea de sărbătoare nelucrătoare a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă și cel puțin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca a fost prestată peste norma lunară.

Astfel, prin ordinele emise de către Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni unele zile de sâmbătă au fost considerate zile lucrătoare (f.d.20- 22, 25, 26, 28, 29, 30, 42-61, Vol. II), însă salariul a fost achitat în quantumul stabilit pentru zilele obișnuite, fapt ce se demonstrează prin certificat (f.d.57-58, Vol. I) și extrasul din contul personal (f.d.78-81, Vol. I).

Deci, întrucât Victoria Balmuș a lucrat 35 de zile de sâmbătă în care i s-a achitat quantumul salariului obișnuit, deși urma să-i fie achitat salariu dublu, instanțele de judecată întemeiat au dispus încasarea diferenței neachitate în mărime de 2 754 de lei.

Concomitent, instanțele de judecată au conchis a fi întemeiată și cerința de încasare a diferenței neachitate în sumă de 2 833, 35 de lei dintre salariul primit și salariul minim obligatoriu.

Or, ținând cont de Hotărârile Guvernului nr. 299 din 23 aprilie 2014, nr. 219 din 29 aprilie 2015, nr. 488 din 20 aprilie 2016, se constată că cuantumul salariului primit de către reclamantă/recurentă (f.d.57-58, Vol. I) este mai mic decât salariul minim obligatoriu.

Mai mult, prin prisma art. 330 alin.(2) din Codul muncii, instanțele de judecată corect au dispus încasarea sumei de 3 840, 97 de lei cu titlu de penalitate de întârziere pentru neachitarea acestor plăți în termen.

În continuare, ținând cont de prevederile art. 329 din Codul muncii, cât și fiind stabilit faptul nerespectării de către angajator a obligației legale de achitare a salariului în mărime deplină, instanțele de judecată au dispus întemeiat repararea prejudiciului moral în mărime de 3 000 de lei.

Mărimea prejudiciului fiind determinată în conformitate cu dispozițiile art. 90 din Codul muncii.

De asemenea, instanțele ierarhic inferioare au constatat încălcarea dreptului reclamantei/recurente la concediul anual și în acest sens au încasat prejudiciul moral.

Conform art. 115 alin.(5) din Codul muncii, concediul anual de odihnă poate fi acordat integral, sau în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părți, una dintre care va avea o durată de cel puțin 14 zile calendaristice.

Din materialele cauzei rezultă că, în lipsa unei cereri scrise Victoria Balmuș a folosit concediul anual de odihnă în părți (f.d.137-138). Or, Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni careva probe în acest sens nu a prezentat. Deși, în litigiile de muncă sarcina probațiunii îi revine pârâtului.

Ce ține de pretenția cu privire la încasarea cheltuielilor de judecată, instanța de recurs notează următoarele.

Art. 82 din Codul de procedură civilă prevede că, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat și cheltuielile de judecare a pricinii.

În temeiul art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.

Pentru judecarea cauzei în instanța de fond, aceasta ținând cont de cecurile, chitanțele și biletele la autobuz prezentate a dispus încasarea parțială a cheltuielilor de judecată în mărime de 1 020 lei și 510 lei - cheltuieli pentru transport, efectuate de reclamantă doar în ședințele de judecată la care a fost invitată, 500 lei- pentru multiplicarea documentelor și cheltuieli de asistență juridică în mărime de 2 500 de lei.

În instanța de recurs Victoria Balmuș a solicitat încasarea cheltuielilor pentru transport suportate în urma deplasării în instanța de apel și cheltuieli de asistență juridică în mărime de 5 500 de lei.

Din suportul probatoriu anexat la materialele dosarului se atestă că, Victoria Balmuș a achitat suma de 5 500 de lei pentru serviciile juridice în instanța de recurs, în legătură cu studierea materialelor dosarului și întocmirea cererii de recurs.

Având în vedere că, circumstanțele date sunt probate prin ordinul de plată nr. 322627 din 20 iulie 2018 și bonul de plată nr. 322649 din 2 august 2018 (f.d.13, vol. IV) cât și

prestația avocatului la soluționarea litigiului, timpul și munca depusă de acesta, Colegiul consideră că cheltuielile în sumă de 5 500 de lei, suportate pentru asistența juridică sunt reale, necesare și rezonabile.

Referitor la cerința reclamantei/recurente de încasare a cheltuielilor de transport pentru deplasarea la ședințele de judecată, Colegiul reține că ultima a participat la două ședințe în instanța de apel, însă a prezentat doar biletele nr. 91096637 și nr. 20230641 din data de 16 mai 2018 (f.d.175, Vol. III), pentru ce urmează a fi încasată suma de 102, 80 de lei.

Ce ține de argumentele Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, reprezentată de către avocatul Vasile Josan invocate în cererea de recurs, în susținerea poziției, nu pot fi reținute de către instanța de recurs, deoarece se combat cu cele invocate supra și se axează pe circumstanțele care au fost constatate și elucidate pe deplin, având la bază cumulul de probe, care a fost administrat și apreciat cu respectarea normelor de drept procedural și susținute de normele de drept material.

În atare situație, Colegiul judiciar nu va analiza celelalte motive invocate în cererea de recurs, întrucât nu au forță juridică de a influența prezenta soluție adoptată în speță. De fapt, întinderea obligației de a motiva hotărârea poate varia în dependență de caracterul deciziei și trebuie determinată în lumina circumstanțelor cauzei (a se vedea cauzele Ruiz Torija v. Spaniei, 9 decembrie 1994, parag. 29; Fomin v.Moldova, 11 octombrie 2011, parag. 31 și 34; Mitrofan v. Moldova, 15 ianuarie 2013, parag. 54; Lebedinski v. Moldova, 16 iunie 2015, parag. 31, 36; Nichifor v.Moldova, 20 septembrie 2016, parag. 30).

Din considerentele sus-menționate și ținând cont faptul că, circumstanțele pricinii au fost constatate pe deplin de către prima instanță și instanța de apel, însă normele de drept procedural au fost aplicate eronat, nefiind necesară verificarea suplimentară de dovezi, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a respinge recursul declarat de către Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, reprezentată de către avocatul Vasile Josan, a admite recursul declarat de către Balmuș Victoria, a casa decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe în partea respingerii acțiunii, cu pronunțarea unei noi hotărâri.

În conformitate cu art. 445, alin. (1), lit. a) și b) din Codul de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție

d e c i d e:

Se respinge recursul declarat de către Fabrica de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, reprezentată de către avocatul Vasile Josan.

Se admite recursul declarat de către Balmuș Victoria.

Se casează decizia din 23 mai 2018 a Curții de Apel Chișinău și hotărârea din 2 octombrie 2017 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Balmuș Victoria împotriva Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni cu privire la anularea ordinelor de sancționare, ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului mediu pentru absența forțată de la serviciu, recunoașterea încălcării drepturilor privind atragerea la muncă suplimentară, neachitarea sumelor pentru munca prestată în zilele de repaus, încălcarea dreptului la concediul de odihnă anual, încasarea restanțelor la salariu pentru munca suplimentară în zilele de odihnă, a diferenței neachitate dintre salariu achitat și salariul minim obligatoriu,

a penalității de întârziere, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, în partea respingerii acțiunii cu emiterea în această parte a unei noi hotărâri după cum urmează:

Se anulează ordinele emise de către directorul Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni nr. 367 C din 11 noiembrie 2016, prin care i s-a aplicat Victoriei Balmuș, sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră și nr. 368 C din 11 noiembrie 2016, prin care a fost concediată Balmuș Victoria din funcția de cusătoreasă.

Se restabilește Victoria Balmuș în funcția anterior deținută de cusătoreasă în cadrul Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni.

Se încasează din contul Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, în beneficiul Victoriei Balmuș salariul pentru perioada absenței forțate de la lucru în mărime de 57 330 (cincizeci și șapte mii trei sute treizeci) de lei, prejudiciul moral pentru eliberarea ilegală din serviciu și reținerea plăților salariale în sumă de 3 000 (trei mii) de lei.

Se încasează din contul Fabricii de Confecții „Ionel” Societate pe Acțiuni, în beneficiul Victoriei Balmuș suma de 102, 80 (o suta doi lei și optzeci de bani) de lei cu titlu de cheltuieli pentru transport și cheltuielile de asistență juridică în mărime de 5 500 (cinci mii cinci sute) de lei.

În rest, decizia instanței de apel, hotărârea și hotărârea suplimentară a primei instanțe se mențin.

Decizia Curții Supreme de Justiție în partea restabilirii în funcție a Victoriei Balmuș și plata salariului se execută imediat.

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței, judecătorul

Tatiana Vieru

judecătorii

Svetlana Filincova

Dumitru Mardari

Victor Burduh

Nicolae Craiu