

Dosarul nr. 2ra-238/19

Prima instanță: Judecătoria Orhei, sediul Central (Eg. Ciubotaru)

Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (V. Cotorobai, I. Țurcan, M. Anton)

## DECIZIE

20 martie 2019

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul  
Judecătorii

Valeriu Doagă  
Galina Stratulat  
Iurie Bejenaru  
Dumitru Mardari  
Mariana Pitic

examinând recursul declarat de către Victor Șeremet,

în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de către Victor Șeremet împotriva Întreprinderii Municipale „Orhei Transport” cu privire la contestarea ordinului de concediere, efectuarea rectificărilor în carnetul de muncă, restabilirea la locul de muncă, încasarea despăgubirii pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă și repararea prejudiciului moral,

împotriva deciziei din 25 octombrie 2018 a Curții de Apel Chișinău, prin care s-a admis apelul declarat de către Întreprinderea Municipală „Orhei Transport”, s-a casat hotărârea din 28 mai 2018 a Judecătoriei Orhei, sediul Central și s-a pronunțat o hotărâre nouă de respingere a acțiunii ca neîntemeiată

### c o n s t a t ă:

La data de 01 martie 2018, Victor Șeremet a depus cerere de chemare în judecată, cu concretizările ulterioare, împotriva ÎM „Orhei Transport” cu privire la contestarea ordinului de concediere, efectuarea rectificărilor în carnetul de muncă, restabilirea la locul de muncă, încasarea despăgubirii pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă și repararea prejudiciului moral.

În motivarea acțiunii reclamantul a indicat că prin ordinul nr. 15-p din 10 martie 2016, a fost angajat la ÎM „Orhei Transport” în funcția de manager adjunct, pe un termen nedeterminat, cu salariul lunar, conform statelor de personal, de 8.000 de lei lunar, începând cu data de 10 martie 2016, încheind în acest sens și contractul individual de muncă nr. 5 din 10 martie 2016.

A susținut că la 25 ianuarie 2018, ÎM „Orhei Transport” a emis ordinul nr. 08-p, prin care a fost concediat din funcția de manager adjunct în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii – pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă în timpul zilei de muncă).

Consideră reclamantul că angajatorul ilegal și neîntemeiat a emis ordinul de concediere sus-nominalizat, din următoarele motive.

Astfel, inițial la 26 decembrie 2017, ÎM „Orhei Transport” a emis ordinul nr. 123-p, prin care a fost concediat din funcția de manager adjunct în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii – în legătură cu reducerea statelor de personal din întreprindere.

A notat că administrația întreprinderii a refuzat eliberarea carnetului de muncă până la transmiterea de către el a valorilor materiale aflate în gestiunea sa.

Astfel, înțelegând ilegalitatea ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 2017, precum și acceptând transmiterea valorilor materiale către înlocuitorul său, s-a prezentat la serviciu zi de zi ulterior datei emiterii ordinului enunțat supra.

Însă, prin scrisoarea angajatorului din 17 ianuarie 2018, i s-a cerut explicații pe faptul absenței sale de la locul de muncă în perioada 03 ianuarie 2018 - 16 ianuarie 2018, având în vedere faptul că ordinul nr. 123-p din 26 decembrie 2017, a fost abrogat, circumstanța ce nu i-a fost adusă la cunoștință, or, din data emiterii ordinului de concediere, formal nu mai era obligat să se prezinte la locul de muncă, iar neprezentarea la serviciu a salariatului odată concediat nu poate servi ca temei pentru o nouă concediere.

A invocat reclamantul că motivul concedierii sale indicat de către angajator în ordinul nr. 08-p din 25 ianuarie 2018, precum că în perioada 03 ianuarie 2018 - 16 ianuarie 2018 a absentat de la locul de muncă mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă, este unul fals, bazat pe probe contrafăcute, deoarece în perioada respectivă în fiecare zi s-a prezentat la serviciu.

Afară de aceasta, a precizat că ordinul nr. 08-p din 25 ianuarie 2018, a fost emis contrar prevederilor art. 208 și 210 alin. (1) din Codul muncii, și anume nu a fost petrecută în acest sens o anchetă de serviciu, precum și nici nu i-a fost explicată ordinea și termenul de contestare al acestui ordin.

A reiterat reclamantul că prin emiteria ordinului nr. 08-p din 25 ianuarie 2018, ÎM „Orhei Transport” l-a lipsit ilegal de dreptul de a munci, cauzându-i în așa mod și prejudiciu moral.

În contextul expus, a cerut Victor Șeremet anularea ordinului ÎM „Orhei Transport” nr. 08-p din 25 ianuarie 2018 „Cu privire la concedierea salariatului”, cu radierea inscripției din carnetul de muncă „concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii”; restabilirea la locul de muncă, în funcția de manager adjunct al ÎM „Orhei Transport”; încasarea din contul ÎM „Orhei Transport” în beneficiul său a sumei de 32.000 de lei cu titlu de despăgubire pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă până la 25 mai 2018, inclusiv, 16.000 de lei cu titlu de prejudiciu moral, precum și 4.100 de lei cheltuieli de asistență juridică.

Prin hotărârea din 28 mai 2018 a Judecătoriei Orhei, sediul Central, acțiunea a fost admisă în parte, fiind anulat ordinul nr. 08-p din 25 ianuarie 2018 „Cu privire la concedierea salariatului” emis de către ÎM „Orhei Transport”. S-a obligat ÎM „Orhei Transport” să radieze inscripția din carnetul de muncă al lui Victor Șeremet „concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii”. A fost restabilit Victor Șeremet în funcția de manager adjunct al ÎM „Orhei Transport”, începând cu 25 ianuarie 2018. S-a încasat din contul ÎM „Orhei Transport” în beneficiul lui Șeremet Victor suma de 32.816, 32 de lei cu titlu de plăți salariale pentru absența forțată de la serviciu pentru perioada 25 ianuarie 2018 – 28 mai 2018, 8.000 de lei cu titlu de prejudiciu moral și 4.100 de lei cheltuieli de asistență juridică. În rest, acțiunea a fost respinsă ca neîntemeiată.

Prima instanță și-a motivat soluția prin faptul că prin ordinul nr. 123-p din 26 decembrie 2017 „Cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal”, ÎM „Orhei Transport” l-a concediat pe Victor Șeremet din funcția de manager

adjunct în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, iar prin ordinul nr. 124-p, tot din aceeași dată, a fost abrogat ordinul nr. 123-p din 26 decembrie 2017.

A notat prima instanță că din explicațiile reprezentantului pârâtei asemenea acțiuni succesive au fost necesare pentru a înlătura obstacolul de concediere, și anume aflarea salariatului Victor Șeremet în concediul medical, începând cu 22 decembrie 2017.

A stabilit prima instanță că pârâta ÎM „Orhei Transport” i-a comunicat lui Victor Șeremet despre emiterea ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 2017 „Cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal” tot în aceeași zi, pe când însă ordinul nr. 124-p din 26 decembrie 2017 „Cu privire la abrogarea ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 2017 „Cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal””, nu i-a fost adus la cunoștința reclamantului.

A considerat prima instanță că nu pot fi apreciate argumentele pârâtei precum că reclamantul a refuzat aplicarea semnăturii pe ordinul nr. 124-p din 26 decembrie 2017, în situația în care nu există nici un înscris probatoriu ce ar confirma faptul dat.

Nici nereclamarea de către Victor Șeremet a scrisorii nr. 89 din 27 decembrie 2017 și a Anexei la aceasta, expediate de către ÎM „Orhei Transport”, nu poate fi catalogată drept îndeplinirea obligației pozitive de către angajator, adică aducerea la cunoștință a abrogării ordinului de concediere nr. 123-p din 26 decembrie 2017.

Cu atât mai mult, că în Anexa la scrisoarea nr. 89 din 27 decembrie 2017, nu s-au dovedit a fi copiile ordinului nr. 124-p din 26 decembrie 2017 și a ordinului nr. 63 din 26 decembrie 2017 cu privire la prelungirea termenului de preavizare.

În contextul expus, a constatat prima instanță că, în lipsa cărorva probe ce ar contesta contrariul, rezultă că angajatorul ÎM „Orhei Transport” l-a înștiințat legal pe reclamantul Victor Șeremet despre abrogarea ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 2017 „Cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal”, abia la data de 18 ianuarie 2018, prin scrisoarea nr. 10.

Totodată, a reținut prima instanță, că deși anterior angajatorul a inițiat procedura de concediere a reclamantului în legătură cu reducerea statelor de personal și a prelungit termenul de preavizare al acestuia, pe perioada aflării lui în concediul medical, la 11 ianuarie 2018, în urma examinării cazului privind absența de la locul de muncă a lui Șeremet Victor, s-a solicitat explicații de la ultimul pe faptul respectiv, pe care acesta le-a prezentat în data de 24 și 25 ianuarie 2018, iar prin ordinul nr. 08-p din 25 ianuarie 2015 a fost concediat din funcția de manager adjunct al ÎM „Orhei Transport” în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.

A notat prima instanță că în situația în care nu există un proces-verbal cu privire la lipsa de la locul de muncă a lui Victor Șeremet și relațiile ostile dintre salariat și angajator, alegațiile pârâtei cu privire la lipsa de la serviciu a reclamantului nu sunt suficiente, întrucât este imposibil de stabilit perioada concretă în care ultimul nu și-a respectat atribuțiile de serviciu.

Afară de aceasta, a menționat prima instanță că din procesul-verbal nr. 1 din 11 ianuarie 2018, rezultă că angajații prezenți la ședința respectivă au decis solicitarea explicațiilor de la Victor Șeremet în legătură cu neprezentarea lui la locul de muncă în perioada 03 ianuarie 2018 – 11 ianuarie 2018, iar în cazul neprezentării argumentelor temeinice, de concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.

Deși din start s-a decis asupra sancționării disciplinare a lui Victor Șeremet prin concediere, totuși din conținutul actului enunțat nu se pot evidenția luarea măsurilor cu privire la stabilirea gravității faptei comise de către salariat, sau alte circumstanțe obiective,

or, concedierea reprezintă o măsură extremă de sancționare, la care angajatorul trebuia să recurgă numai după ce ar fi elucidat toate circumstanțele, conținutul și urmările faptei culpabile.

A concluzionat prima instanță că ordinul de concediere nr. 08-p din 25 ianuarie 2018, a fost emis cu încălcarea procedurii stabilite, motivele concedierii fiind doar formale, care nu sunt bazate pe fapte bine stabilite cu certitudine și obiectiv, de către angajatorul ÎM „Orhei Transport”, deoarece salariatul Victor Șeremet nu a fost informat corespunzător despre abrogarea ordinului de concediere nr. 123-p din 26 decembrie 2017, fapt ce denotă că sancțiunea disciplinară a fost stabilită prematur, iar perioada în care reclamantul a lipsit efectiv de la locul de muncă, 4 ore consecutive, nu a fost confirmată prin probe justificative.

Prin decizia din 25 octombrie 2018 a Curții de Apel Chișinău, s-a admis apelul declarat de către ÎM „Orhei Transport”, s-a casat hotărârea din 28 mai 2018 a Judecătoriei Orhei, sediul Central și s-a pronunțat o hotărâre nouă de respingere a acțiunii ca neîntemeiată.

Instanța de apel și-a motivat decizia prin faptul că prin ordinul nr. 43 din 19 septembrie 2017, emis de către ÎM „Orhei Transport”, s-a dispus preavizarea persoanei care urma a fi concediată în legătură cu reducerea numărului statelor de personal al întreprinderii în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

A stabilit instanța de apel, că prin ordinul nr. 44 din 19 septembrie 2017 al ÎM „Orhei Transport” s-a dispus preavizarea lui Victor Șeremet, cu 2 luni înainte, cu privire la concedierea sa în legătură cu reducerea numărului statelor de personal.

La 26 decembrie 2017, ÎM „Orhei Transport” a emis ordinul nr. 123-p, prin care Victor Șeremet a fost concediat din funcția de manager adjunct în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii – în legătură cu reducerea statelor de personal al întreprinderii, iar prin ordinul nr. 124-p, din aceeași dată, a fost abrogat ordinul nr. 123-p din 26 decembrie 2017, din motiv că reclamantul la data respectivă se afla în concediul de boală.

Prin ordinul nr. 63 din 26 decembrie 2017, a fost prelungit termenul de preavizare a salariatului Victor Șeremet referitor la concedierea sa în legătură cu reducerea statelor de personal, fiind astfel respectate prevederile art. 86 alin. (2) din Codul muncii, potrivit cărora nu se admite concedierea salariatului pe perioada aflării lui în concediul medical.

Din certificatul medical seria 01 nr. 2703402, eliberat de către Centrul medicilor de familie Orhei nr. 1, s-a confirmat faptul că reclamantul Șeremet Victor în perioada 22 decembrie 2017 – 03 ianuarie 2018, s-a aflat în concediul de boală.

A constatat instanța de apel că la 11 ianuarie 2018, Victor Șeremet s-a adresat angajatorului cu cerere, prin care a solicitat anularea ordinului 123-p din 26 decembrie 2017, iar prin ordinul ÎM „Orhei Transport” nr. 08-p din 25 ianuarie 2018, reclamantul a fost concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii – pentru absența nemotivată de la locul de muncă timp de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă.

A conchis instanța de apel că ordinul nr. 08-p din 25 ianuarie 2018, a fost emis de către ÎM „Orhei Transport” cu respectarea prevederilor legale, or, cu certitudine s-a constatat faptul că în perioada 03 ianuarie 2018 – 16 ianuarie 2018, salariatul Victor Șeremet nu s-a prezentat la locul de muncă, fapt dovedit prin procesele-verbale nr. 1 din 11 ianuarie 2018 și nr. 3 din 25 ianuarie 2018, precum și confirmat prin declarațiile martorilor.

A precizat instanța de apel, că reclamantul nu a reclamat scrisoarea nr. 89 din 27 decembrie 2017, la care au fost anexate copiile ordinului nr. 124-p din 26 decembrie 2017, prin care a fost abrogat ordinul nr. 123-p din 26 decembrie 2017, și a ordinului nr. 63 din 26 decembrie 2017 privind prelungirea termenului de preavizare a reducerii statelor de

personal, expediate de către ÎM „Orhei Transport”, nu servește ca temei de-a considera că ultima nu și-a îndeplinit obligațiile sale pozitive de-al informa pe Șeremet Victor despre emiterea ordinelor nominalizate. Cu atât mai mult, că scrisoarea nr. 89 din 27 decembrie 2017, a fost oferită ca răspuns la cererea reclamantului privind eliberarea copiei ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 017.

Afară de aceasta, a reținut instanța de apel că Șeremet Victor a cunoscut despre faptul emiterii ordinelor nr. 124-p și nr. 63 din 26 decembrie 2017, încă la data de 27 decembrie 2017, când s-a prezentat la locul de muncă pentru a-și ridica personal carnetul de muncă, care a fost informat de către juristul întreprinderii că acesta nu-i poate fi eliberat din motiv că ordinul nr. 123-p din 26 decembrie 2017 a fost abrogat prin ordinul nr. 124-p din 26 decembrie 2017.

Mai mult ca atât, în perioada 22 decembrie 2017 – 03 ianuarie 2018, când Șeremet Victor s-a aflat în concediul medical, i-a fost achitat salariul, fapt confirmat prin transferul mijloacelor bănești la contul acestuia.

La data de 21 decembrie 2018, Victor Șeremet, prin intermediul reprezentantului său – avocatul Tihon Vitalie în baza mandatului seria MA nr. 1155278 din 22 martie 2018, a declarat recurs împotriva deciziei instanței de apel, solicitând admiterea acestuia, casarea deciziei din 25 octombrie 2018 a Curții de Apel Chișinău, cu menținerea hotărârii primei instanțe, pe care o consideră legală și întemeiată.

În susținerea recursului Victor Șeremet a invocat ilegalitatea și netemeinicia deciziei instanței de apel, declarând că Curtea de Apel Chișinău a examinat superficial prezenta speță, cu interpretarea și aplicarea eronată a normelor de drept material.

A declarat recurentul că instanța de apel a emis decizia recurată în lipsa probelor pertinente și concludente, prin care s-ar demonstra faptul că lui, în modul prevăzut de lege, i s-au adus la cunoștință ordinul nr. 124-p din 26 decembrie 2017 „Cu privire la abrogarea ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 2017 „Cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal”” și ordinul nr. 63 din 26 decembrie 2017 privind prelungirea termenului de preavizare a reducerii statelor de personal.

Mai mult decât atât, la data de 26 decembrie 2017, angajatorul ÎM „Orhei Transport”, i-a achitat toate plățile salariale legate de încetarea relațiilor de muncă în baza ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 2017 „Cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal”.

Pe lângă acestea, anume ordinul nr. 123-p din 26 decembrie 2017 a fost anexat la scrisoarea nr. 89 din 27 decembrie 2017 și nicidecum ordinele nr. 124-p și nr. 63 din 26 decembrie 2017.

A indicat recurentul că instanța de apel eronat a ajuns la concluzia că ordinele nr. 124-p și nr. 63 din 26 decembrie 2017, i-au fost comunicate în mod legal la data de 27 decembrie 2017, fără să facă trimitere la o filă a dosarului, la care s-ar regăsi vre-un proces-verbal din 27 decembrie 2017, prin care s-ar fi constatat prezența sa la serviciu și/sau refuzul său de a lua cunoștință de ordinele respective.

Cu atât mai mult, că la data de 27 decembrie 2017, nicidecum nu putea să se prezinte la serviciu, deoarece se afla în concediul medical, fapt confirmat prin certificatul medical anexat la actele cauzei.

De asemenea, a notat recurentul că angajatorul la emiterea ordinului contestat nr. 08-p din 25 ianuarie 2018, a încălcat procedura de desfășurare a anchetei de serviciu, și anume nu a emis în acest sens un ordin, nu i-a adus la cunoștință ordinul respectiv, nu a format o comisie de anchetă, nu a stabilit componența comisiei și nu i-a asigurat dreptul la apărare.

În conformitate cu art. 434 alin. (1) din Codul de procedură civilă, recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau a deciziei integrale, dacă legea nu prevede altfel.

Totodată, potrivit art. 389 alin. (4) din Codul de procedură civilă, decizia integrală se întocmește în termen de 30 de zile de la pronunțarea dispozitivului deciziei și se publică pe pagina web a instanței judecătorești.

Instanța de recurs reține că potrivit informației de pe pagina web a Curții de Apel Chișinău: [www.cac.instante.justice.md](http://www.cac.instante.justice.md), decizia din 25 octombrie 2018 a fost publicată la 28 noiembrie 2018.

Subsidiar, din materialele dosarului rezultă că copia deciziei din 25 octombrie 2018 a Curții de Apel Chișinău a fost expediată în adresa lui Victor Șeremet la 03 decembrie 2018 (f.d. 229, vol. I), însă nu se atestă date când a fost recepționată de către recurent.

În această ordine de idei, se constată, că în speță, calea de atac a fost demarată în interiorul termenului legal, deoarece cererea de recurs a fost depusă la 21 decembrie 2018.

La data de 14 ianuarie 2019, în adresa ÎM „Orhei Transport” a fost expediată copia recursului declarat de către Victor Șeremet, cu înștiințarea despre necesitatea depunerii referinței.

La data de 11 februarie 2019 și la 18 martie 2019, ÎM „Orhei Transport” a depus referințe, solicitând să fie considerat inadmisibil recursul declarat de către Șeremet Victor, cu menținerea deciziei din 25 octombrie 2018 a Curții de Apel Chișinău, pe care o consideră legală și întemeiată, invocând că instanța de apel a verificat minuțios toate circumstanțele, care au importanță pentru soluționarea justă a prezentei spețe, dând o apreciere corectă suportului probatoriu al cauzei.

A indicat intimata că, în calitate de angajator, și-a îndeplinit corespunzător obligația de informare, iar salariatul Victor Șeremet s-a eschivat de la primirea notificării nr. 89 din 27 decembrie 2017, expediată cu aviz recomandat la adresa de domiciliu al recurentului, care a fost returnată ca nereclamată, ceea ce se echivalează cu refuzul de la primirea informației respective și urmează a fi acceptată drept probă aducerii acestea la cunoștință.

La fel, a reținut intimata că recurentul Șeremet Victor a cunoscut despre abrogarea ordinului de eliberare din serviciu nr. 123-p din 26 decembrie 2017, precum și că începând cu 03 ianuarie 2018 trebuia să se prezinte la serviciu și să prezinte certificatul medical, însă cu toate acestea ultimul s-a prezentat la serviciu abia la 11 ianuarie 2018.

Prin încheierea din 06 martie 2019 a Curții Supreme de Justiție, recursul declarat de către Șeremet Victor a fost considerat admisibil.

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 recurs și obiecțiile din referința depusă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că recursul urmează a fi admis, cu casarea deciziei instanței de apel și menținerea hotărârii primei instanțe, din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. f) din Codul de procedură civilă, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să admită recursul, să caseze decizia instanței de apel și să mențină hotărârea primei instanțe.

Prin prisma 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.

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

Potrivit art. 208 alin. (1) și (2) din Codul muncii, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Reieșind din dispozițiile 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.

Conform art. 89 alin. (1) și (2) 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. 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.

Din dispozițiile art. 352 alin. (2) din Codul muncii, în procesul examinării cererii, părțile sunt în drept să-și explice poziția și să prezinte organului de jurisdicție a muncii toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Din suportul probatoriu prezent la actele cauzei rezultă că în baza ordinului nr. 15-p din 10 martie 2016, Victor Șeremet a fost angajat în funcția de manager adjunct al ÎM „Orhei Transport”, pe un termen nedeterminat, cu salariul de funcție lunar, conform statelor de personal – 8.000 de lei lunar, începând cu data de 10 martie 2016, fiind încheiat în acest sens contractul individual de muncă nr. 5 din 10 martie 2016 și un Acord adițional la acest contract din 01 mai 2017 (f.d. 17, 22-24, 75, vol. I).

Se reține că la 16 iunie 2017, Consiliul mun. Orhei a emis decizia nr. 6.10.4 „Cu privire la aprobarea statelor de personal ale ÎM „Orhei Transport””, prin care s-a decis aprobarea statelor de personal, schema de salarizare și organigrama ale ÎM „Orhei Transport”, conform Anexei nr. 1, 2 și 3 la prezenta decizie, precum și s-a obligat

managerul ÎM „Orhei Transport” să întreprindă acțiunile respective pentru desfășurarea procedurilor de reducere a statelor de personal ale ÎM „Orhei Transport”, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare (f.d. 56, vol. I).

La 19 septembrie 2017, ÎM „Orhei Transport” a emis ordinul nr. 43 „Cu privire la reducerea statelor și numărului de personal”, potrivit căruia s-a dispus reducerea din statele de personal a ÎM „Orhei Transport” funcția de manager adjunct, cu dispunerea aducerii la cunoștința persoanei a ordinului de preavizare, care urmează a fi concediată în legătură cu reducerea numărului de personal al întreprinderii în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, cu 2 luni înainte de concedierea lor, conform art. 184 alin. (1) lit. a) din Codul muncii (f.d. 57, vol. I).

Tot, la data de 19 septembrie 2017, ÎM „Orhei Transport” a emis ordinul nr. 44 „Cu privire la preavizarea salariatului în legătură cu reducerea numărului și statelor de personal”, prin care s-a dispus preavizarea lui Victor Șeremet, manager adjunct, contra semnătură, cu 2 luni înainte de concediere, în legătură cu reducerea numărului și statelor de personal (f.d. 58, vol. I).

La 17 noiembrie 2017, ÎM „Orhei Transport” a emis ordinul nr. 54 „Cu privire la prelungirea termenului de preavizare a salariatului Victor Șeremet în legătură cu reducerea statelor de personal”, prin care s-a prelungit perioada de preavizare a lui Victor Șeremet, manager adjunct, cu 36 de zile calendaristice, începând cu 20 noiembrie 2017 până la 25 decembrie 2017 (f.d. 59, vol. I).

Se reține că la 26 decembrie 2017, ÎM „Orhei Transport” a emis ordinul nr. 123-p „Cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal”, prin care s-a dispus, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, concedierea lui Șeremet Victor din funcția de manager adjunct, în legătură cu reducerea statelor de personal al întreprinderii, începând cu 26 decembrie 2017 (f.d. 60, vol. I).

Ține de menționat faptul, că după cum rezultă din copia ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 2017, Victor Șeremet a luat cunoștință de acest ordin tot în aceeași zi când a fost emis – 26 decembrie 2017, fapt ce rezultă din mențiunea făcută de către reclamantul-recurent pe respectivul ordin. Subsecvent, reclamantul a mai indicat că, începând cu data de 22 decembrie 2017, se află în concediul medical.

Totodată, la 26 decembrie 2017, Șeremet Victor s-a adresat cu cerere către ÎM „Orhei Transport”, înregistrată sub nr. 208, solicitând eliberarea copieii ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 2017, concomitent, atenționând că începând cu 22 decembrie 2017 se află în concediul medical (f.d. 62, vol. I).

Colegiul mai reține că la data de 26 decembrie 2017, ÎM „Orhei Transport”, luând în considerare cererea lui Victor Șeremet nr. 208 din 26 decembrie 2017, a emis ordinul nr. 124-p, prin care s-a dispus abrogarea ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 2017 „Cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal” și ordinul nr. 63, prin care s-a dispus prelungirea perioadei de preavizare a lui Victor Șeremet, manager adjunct, pe perioada aflării acestuia în concediul medical (f.d. 63-64, vol. I).

Deși la actele cauzei se atestă scrisoarea nr. 89 din 27 decembrie 2017, potrivit căreia ÎM „Orhei Transport” aduce la cunoștința lui Victor Șeremet despre emiterea ordinelor nr. 124-p și nr. 63 din 26 decembrie 2017, la care a fost anexată doar copia ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 2017 „Cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal”, totuși nu se atestă date despre recepționarea acesteia de către reclamantul-recurent (f.d. 65, vol. I).

Ține de notat, că potrivit certificatului de concediu medical seria 01 nr. 2703402 din 22 noiembrie 2017, eliberat de către Centru de Sănătate nr. 1 Orhei, Victor Șeremet în perioada 22 decembrie 2017 – 28 decembrie 2017, s-a aflat în concediu medical, iar începând cu 03 ianuarie 2018 urma să se prezinte la locul de muncă (f.d. 67, vol. I).

Afară de aceasta, se reține că la 11 ianuarie 2017, Șeremet Victor s-a adresat cu cerere prealabilă către ÎM „Orhei Transport”, solicitând abrogarea ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 2017 „Cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal” (f.d. 66, vol. I).

De asemenea, la 15 ianuarie 2018, s-a adresat cu cerere către ÎM „Orhei Transport”, înregistrată sub nr. 13, prin care, în legătură cu emiterea ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 2017, a cerut eliberarea carnetului de muncă, precum și să-i comunice preventiv ziua în care trebuie să se prezinte pentru predarea bunurilor materiale aflate în gestiunea sa conform Actului de primire din 22 octombrie 2017 (f.d. 68, vol. I).

După cum rezultă din copia scrisorii ÎM „Orhei Transport” nr. 10 din 18 ianuarie 2018, ca răspuns la cererea lui Șeremet Victor nr. 16 din 18 ianuarie 2018, în ziua respectivă – 18 ianuarie 2018, reclamantului-recurent i-au fost eliberate pentru cunoștință, contra semnătură, copiile ordinelor nr. 123-p din 26 decembrie 2017, nr. 124-p din 26 decembrie 2017 și nr. 63 din 26 decembrie 2017 și ale scrisorilor nr. 89 din 27 decembrie 2017, nr. 03 din 12 ianuarie 2018, nr. 08 din 17 ianuarie 2018 și nr. 09 din 17 ianuarie 2018 (f.d. 69, vol. I).

Suplimentar, se reține că prin procesul-verbal nr. 1 din 11 ianuarie 2018 a ședinței reprezentanților angajatorului și salariaților ÎM „Orhei Transport”, s-a decis de a solicita de la Victor Șeremet explicație în scris privind absența fără motive întemeiate ale acestuia de la locul de muncă și în cazul neprezentării argumentelor temeinice privind absența nemotivată de la lucru, ultimul, va fi concediat în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii (f.d. 70, vol. I).

Din explicația din 24 ianuarie 2018 a reclamantului Victor Șeremet, rezultă că începând cu data de 03 ianuarie 2018 până în prezent, în zilele lucrătoare, permanent, s-a aflat la serviciu și că juristul ÎM „Orhei Transport” nu i-a adus la cunoștință despre abrogarea ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 2017 și prelungirea ordinului de preavizare după cum prevede legislația în vigoare, iar faptul prezenței sale la serviciu se confirmă prin depunerea către angajator a cererii prealabile nr. 04 din 11 ianuarie 2018, copia cererii cu privire la eliberarea carnetului de muncă nr. 214 din 15 ianuarie 2018, copia cererii nr. 18 din 18 ianuarie 2018 cu privire la eliberarea copiilor registrelor de evidență a corespondenței de intrare și ieșire, copiile registrelor de evidență a ordinelor administrative și personale din cadrul întreprinderii, copia cererii nr. 16 din 18 ianuarie 2018 cu privire la eliberarea actelor emise de către ÎM „Orhei Transport” în adresa sa, copia cererii nr. 17 din 18 ianuarie 2018, copia cererii nr. 19 din 19 ianuarie 2018, copia cererii nr. 21 din 22 ianuarie 2018, copia borderoului de evidență a biletelor nr. 4272981 seria MU din 17 ianuarie 2018, copiile dărilor de seamă a casierului din 17,18 și 19 ianuarie 2018, copia cererii nr. 23 din 23 ianuarie 2018, copia cererii nr. 02/1-7c-120 din 24 ianuarie 2018 adresată Consiliului mun. Orhei și Primarului mun. Orhei (f.d. 71, vol. I).

Prin procesul-verbal nr. 3 din 25 ianuarie 2018 a ședinței reprezentanților angajatorului și salariaților ÎM „Orhei Transport”, s-a decis de a propune conducerii ÎM „Orhei Transport” concedierea lui Victor Șeremet, manager adjunct, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă (f.d. 72, vol. I).

Prin ordinul ÎM „Orhei Transport” nr. 08-p din 25 ianuarie 2018, s-a dispus concedierea lui Victor Șeremet, manager adjunct, la data de 25 ianuarie 2018, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă, de care a luat cunoștință reclamantul-recurent, contra semnătură, tot în aceeași zi (f.d. 87, vol. I).

În circumstanțele expuse și reieșind din prevederile legale sus-citate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră întemeiată concluzia primei instanțe de admitere în parte a acțiunii lui Victor Șeremet, deoarece la actele cauzei nu se atestă probe justificative că angajatorul ÎM „Orhei Transport”, în conformitate cu prevederile legislației muncii în vigoare, i-a adus la cunoștința lui Victor Șeremet despre emiterea ordinelor nr. 124-p din 26 decembrie 2017 „Cu privire la abrogarea ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 2017 „Cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal”” și nr. 63 din 26 decembrie 2017 „Cu privire la prelungirea termenului de preavizare a salariatului Victor Șeremet în legătură cu reducerea statelor de personal”.

Or, de altfel, la soluționarea litigiului de muncă de către instanța de judecată, anume angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile eliberării din serviciu a salariatului.

Prin urmare, Victor Șeremet, în perioada 22 decembrie 2017 – 28 decembrie 2017 aflându-se în concediul medical, nici nu a știut despre faptul că la 26 decembrie 2017 a fost abrogat ordinul nr. 123-p din 26 decembrie 2017 și că a fost prelungit termenul de preavizare a lui în legătură cu reducerea statelor de personal, iar la data de 03 ianuarie 2018, trebuia oficial să se prezinte la serviciu.

Deși intimata-pârâtă ÎM „Orhei Transport” declară că prin scrisoarea nr. 89 din 27 decembrie 2017 și-a executat pe deplin obligația pozitivă de-al informa pe reclamant despre emiterea ordinelor nr. 124-p și nr. 63 din 26 decembrie 2017, adică despre abrogarea ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 2017 „Cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal” și prelungirea perioadei de preavizare pe perioada aflării lui reclamantului în concediul medical, totuși la materialele dosarului nu se atestă probe de recepționare ale acestora de către Victor Șeremet.

Cu atât mai mult, că la această scrisoare a fost anexată doar copia ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 2017 „Cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal”, de emiterea căreia Victor Șeremet era la curent.

Mai mult ca atât, chiar din textul cererilor nr. 208 din 26 decembrie 2017, nr. 04 din 11 ianuarie 2018, nr. 13 din 15 ianuarie 2018, rezultă că recurentul-reclamant Victor Șeremet nu a cunoscut de emiterea de către ÎM „Orhei Transport” a ordinelor nr. 124-p și nr. 63 din 26 decembrie 2017.

Ba dimpotrivă, după cum rezultă din mențiunea făcută de către Victor Șeremet pe scrisoarea nr. 10 din 18 ianuarie 2018, dânsul a luat cunoștință de ordinele nr. 124-p și nr. 63 din 26 decembrie 2017, abia la 18 ianuarie 2018, fapt ce denotă ilegalitatea și netemeinicia emiterii ordinului nr. 08-p din 25 ianuarie 2018 cu privire la concedierea reclamantului din funcția de manager adjunct al ÎM „Orhei Transport” în temeiul art. art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Nu poate fi reținut argumentul instanței de apel precum că Șeremet Victor a cunoscut despre faptul emiterii ordinelor nr. 124-p și nr. 63 din 26 decembrie 2017, încă în data de 27 decembrie 2017, când s-a prezentat la locul de muncă pentru a-și ridica personal carnetul de

muncă, care a fost informat de către juristul întreprinderii că acesta nu-i poate fi eliberat din motiv că ordinul nr. 123-p din 26 decembrie 2017 a fost abrogat prin ordinul nr. 124-p din 26 decembrie 2017, fiind doar declarativ, bazat exclusiv pe explicațiile angajatorului, în lipsa, în acest sens, a unui sport juridic probatoriu.

La fel, nu poate fi reținut argumentul instanței de apel, care este unul neîntemeiat, precum că în perioada 22 decembrie 2017 – 03 ianuarie 2018, când Șeremet Victor s-a aflat în concediul medical, i-a fost achitat salariul, fapt confirmat prin transferul mijloacelor bănești la contul acestuia, or, după cum rezultă din fișa de calcul pentru decembrie 2017, emisă în baza ordinului nr. 123-p din 26 decembrie 2017 cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal din 26 decembrie 2017, și ordinul de plată nr. 386 din 26 decembrie 2017, lui Victor Șeremet i-a fost achitate plățile salariale pentru perioada 18-26 decembrie 2017, în sumă de 2.383,42 de lei, anume în legătură cu încetarea relațiilor de muncă și nicidecum nu i-a fost achitat salariul ordinar pentru luna precedentă efectiv lucrată (f.d. 20-21, vol. I).

Totodată, instanța de recurs nu poate aprecia drept veridice declarațiile martorilor Andrei Bostan și Vasile Bolboșenco, audiați în cadrul ședinței primei instanțe, potrivit căror în perioada 03 ianuarie - 16 ianuarie 2018 Șeremet Victor nu s-a prezentat la locul de muncă, deoarece vin în contradicție cu probele anexate la actele cauzei.

Cu atât mai mult, că din cererile lui Victor Șeremet, adresate ÎM „Orhei Transport”, până la data de 18 ianuarie 2018, anexate la materialele dosarului rezultă, că acesta în perioada 03 – 16 ianuarie 2018, s-a prezentat la locul de muncă pentru a transmite angajatorului bunurile materiale aflate în gestiunea sa conform Actului de primire din 22 octombrie 2017.

Afară de aceasta, din declarațiile: martorului Maxian Anastasia rezultă că la 08 ianuarie 2018, și în fiecare zi, l-a văzut la serviciu pe Șeremet Victor; martorului Vasile Bolboșenco, rezultă că la 11 ianuarie 2018 s-a întâlnit pe scări la serviciu cu Victor Șeremet; martorului Mîrzac Ludmila, rezultă că la 15 ianuarie 2018 s-a întâlnit cu Șeremet Victor în biroul juristului întreprinderii, precum și că în perioada în care a apărut litigiul l-a văzut în fiecare zi pe reclamant la serviciu (f.d 106-108, vol. I).

Astfel, instanța de recurs constată că la materialele dosarului nu se atestă probe ce ar demonstra lipsa reclamantului-recurent Victor Șeremet de la serviciu.

Mai mult ca atât, din procesele verbale nr. 1 din 11 ianuarie 2018 și nr. 3 din 25 ianuarie 2018 ale ședinței reprezentanților angajatorului și salariaților ÎM „Orhei Transport”, nu este indicată la ce oră și a la ce dată concretă, Victor Șeremet a lipsit de la locul de muncă, or, în asemenea împrejurări, reclamantului i s-a imputat o abatere disciplinară abstractă, lipsită de conținut.

Or, de altfel, angajatorul contrar prevederilor art. 208 din Codul muncii, nu a petrecut o anchetă de serviciu, în cadrul căreia salariatul trebuia să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei, toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Date fiind cele relatate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră justă soluția primei instanțe privind anularea ordinului ÎM „Orhei Transport” nr. 08-p din 25 ianuarie 2018 „Cu privire la concedierea salariatului”, radierii din carnetul de muncă a lui Victor Șeremet a inscripției „concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h din Codul muncii” și restabilirii acestuia în funcția de manager adjunct al ÎM „Orhei Transport”, începând cu 25 ianuarie 2018, or, ordinul de concediere nr. 08-p din 25 ianuarie 2018 a fost emis cu încălcarea procedurii stabilite, motivele

concedierii fiind doar formale, care nu sunt bazate pe fapte elucidate cu certitudine și obiectiv, de către angajatorul ÎM „Orhei Transport”, deoarece salariatul Victor Șeremet nu a fost informat corespunzător despre abrogarea ordinului de concediere nr. 123-p din 26 decembrie 2017, fapt ce denotă că sancțiunea disciplinară a fost stabilită prematur, iar perioada în care reclamantul a lipsit efectiv de la locul de muncă, 4 ore consecutive, nu a fost confirmată prin probe justificative.

Conform art. 90 alin. (1), (2) și (3) din Codul muncii, 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: a) 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; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.); c) 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.

Potrivit 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.

Totodată, este întemeiată soluția primei instanțe de a încasa din contul ÎM „Orhei Transport” în beneficiul lui Șeremet Victor suma de 32.816,32 de lei cu titlu de plăți salariale pentru absența forțată de la serviciu pentru perioada 25 ianuarie 2018 – 28 mai 2018, or, în cazul restabilirii salariatului la locul de muncă eliberat nelegitim, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia, care constă din 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.

Astfel, din fișa de calcul anexată la materialele cauzei rezultă că salariul mediu lunar al reclamantului-recurent a constituit 8.000 de lei, iar pentru perioada absenței forțate de la muncă 25 ianuarie 2018 – 28 mai 2018, acesta a constituit 32.816,32 de lei.

Cu referire la pretenția privind încasarea din contul ÎM „Orhei Transport” în beneficiul lui Șeremet Victor a sumei de 16.000 de lei cu titlu de prejudiciu moral, instanța de recurs consideră că prima instanță just a ajuns concluzia că aceasta este parțial întemeiată, or, legislația muncii în vigoare cert și expres prevede că mărimea prejudiciului moral, care urmează a fi compensat de către angajator salariatului, nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Respectiv, suma de 8.000 de lei, încasată de către prima instanță din contul ÎM „Orhei Transport” în beneficiul lui Șeremet Victor, este una reală, necesară și rezonabilă ca mărime.

În ce privește pretenția privind încasarea cheltuielilor de judecată, instanța de recurs consideră că prima instanță, în coroborare cu prevederile art. 94 alin. (1) și art. 96 alin. (1) și (1<sup>1</sup>) din Codul de procedură civilă, corect a dispus încasarea din contul intimății-pârâte ÎM „Orhei Transport” în beneficiul lui Șeremet Victor a sumei de 4.100 de lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică, evaluată ținând cont de complexitatea cauzei și munca efectiv efectuată de către avocatul Vitalie Tihon în prezenta cauză civilă, care este rezonabilă ca mărime și confirmată prin factura seria XI nr. 0202187 din 24 mai 2018 și

ordinul de încasare a numerarului nr. 1805231535310000 din 23 mai 2018 (f.d. 111-112, vol. I).

Din considerentele menționate și având în vedere faptul că hotărârea primei instanțe este legală și întemeiată, iar decizia instanței de apel este emisă cu aprecierea arbitrară a probelor administrate, fiind fundamentată pe o interpretare eronată a normelor de drept material, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a admite recursul declarat de către Victor Șeremet, de a casa integral decizia din 25 octombrie 2018 a Curții de Apel Chișinău și de a menține hotărârea din 28 mai 2018 a Judecătoriei Orhei, sediul Central.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. f) 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 admite recursul declarat de către Victor Șeremet.

Se casează integral decizia din 25 octombrie 2018 a Curții de Apel Chișinău și se menține hotărârea din 28 mai 2018 a Judecătoriei Orhei, sediul Central, în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de către Victor Șeremet împotriva Întreprinderii Municipale „Orhei Transport” cu privire la contestarea ordinului de concediere, efectuarea rectificărilor în carnetul de muncă, restabilirea la locul de muncă, încasarea despăgubirii pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă și repararea prejudiciului moral.

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței,  
Judecătorul

Valeriu Doagă

Judecătorii

Galina Stratulat

Iurie Bejenaru

Dumitru Mardari

Mariana Pitic