

prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Rîșcani (O. Țurcan)
instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (E. Clim, O. Cojocaru, S. Iorgov)

DECIZIE

09 octombrie 2019

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul
judecătorii

Oleg Sternioală
Ala Cobăneanu
Svetlana Filincova
Victor Burduh
Galina Stratulat

examinând recursul declarat de Oxana Beribinscaia, reprezentată de avocatul Valentin Casian,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Oxana Beribinscaia împotriva Societății cu Răspundere Limitată „Tetis International Co” cu privire la anularea ordinelor de sancționarea, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru lipsă forțată de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată,

împotriva deciziei din 05 februarie 2019 a Curții de Apel Chișinău,

c o n s t a t ă :

La 17 noiembrie 2017, Oxana Beribinscaia a depus cerere de chemare în judecată împotriva SRL „Tetis International Co” cu privire la anularea ordinelor de sancționarea, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru lipsă forțată de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii a indicat că în baza contractului individual de muncă nr. 110/14 din 03 iulie 2014 a fost angajată la SRL „Tetis International Co” SRL, ca completator de mărfuri, pe o perioadă nedeterminată.

Conform Anexei nr. 1 din 03 iulie 2014 la contractul individual de muncă nr. 110/14 i s-a stabilit salariul tarifar în mărime de 2 000 lei/ lunar.

Reclamanta a specificat că în legătura cu îndeplinirea corespunzătoare a obligațiilor de serviciu i-a fost majorat salariu: conform Anexei nr. 2 din 01 octombrie 2014 la contractul individual de muncă nr. 110/14 i s-a stabilit salariul tarifar în mărime de 3 500 lei/ lunar; conform Anexei nr. 3 din 31 decembrie 2014 la contractul individual de muncă nr. 110/14 i s-a stabilit salariul tarifar în mărime de 4 050 lei/ lunar; conform Anexei nr. 4 din 02 ianuarie 2017 la contractul individual de Muncă nr. 110/14 i s-a stabilit salariul tarifar în mărime de 4 500 lei/ lunar.

Totodată reclamanta a relatat că la 04 iulie 2017 s-a adresat Inspecției de Stat a Muncii cu o plângere, prin care a informat că angajatorul nu-i acordă concediu anual de odihnă și nu-i achită salariul.

A susținut că după intervenția Inspecției de Stat a Muncii i-a fost acordat concediu anual pe perioada 05 iunie 2017 – 04 iulie 2017, faptul confirmat prin Ordinul nr. 124-K din 31 mai 2017, iar în legătura cu faptul că în perioada 26 iunie 2017 – 05 iulie 2017 s-a aflat în concediu medical, conform Ordinului nr. 165 - k din 10 iulie 2017 a fost prelungit concediu anual de odihnă cu 12 zile, de la 08 iulie 2017 până la 16 iulie 2017.

Astfel, la 17 iulie 2017 reclamanta s-a reîntors la serviciu și în perioada respectivă careva abateri disciplinare nu i-au fost aduse la cunoștință, continuând să-și exercite obligațiile de serviciu, iar în perioada 08 august 2017 – 18 august 2017 s-a aflat în concediu medical.

Reclamanta a menționat că la 21 august 2017 a fost chemată de către administrația SRL „Tetis International CO” care i-a prezentat un șir de acte și Ordine, și anume: Ordinul nr. 17-05 din 28 iulie 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „avertisment”, pentru fapta din 17 mai 2017, care nu i-a fost adus la cunoștință reclamantei; Ordinul nr. 22-05 din 28 iulie 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „avertisment”, pentru fapta din 22 mai 2017, care, la fel, nu i-a fost adus la cunoștință; Ordinul nr. 24-05 din 28 iulie 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „mustrare”, pentru fapta din 24 mai 2017, care nu i-a fost adus la cunoștință; Ordinul nr. 24-07 din 02 august 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „mustrare aspră”, pentru pretinsă fapta din 24 iulie 2017, care nu i-a fost adus la cunoștință; Ordinul nr. 21-08 din 21 august 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „concediere” în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii; Ordinul nr. 198 - K din 21 august 2017 privind încetarea contractului individual de muncă nr. 110/14 din 03 iulie 2014 și concedierea reclamantei începând cu data de 21 august 2017 pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

Reclamanta a considerat că Ordinul nr. 21-08 din 21 august 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „concediere” și Ordinul nr. 198 - K din 21 august 2017 privind încetarea contractului individual de muncă nr. 110/14 din 03 iulie 2014 și concedierea reclamantei - sunt ilegale și contravin prevederilor art. 208 - 210 din Codul muncii, au un caracter vag și arbitrar, lipsite de existența unei abateri disciplinare reale și nici nu sunt justificate temeinic, urmând a fi anulate.

În acest sens, reclamanta a remarcat că prin Ordinele nr. 21-08 din 21 august 2017 și nr. 198 - K din 21 august 2017, circumstanțele de fapt ale aplicării sancțiunii disciplinare nu sunt descrise. Ordinele contestate conțin niște termeni generali, sub formă de concluzii, fără a se arăta în mod concret împrejurările în care au fost săvârșite faptele.

Mai mult, reclamanta a considerat că Ordinul nr. 17-05 din 28 iulie 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „avertisment”, Ordinul nr. 22-05 din 28 iulie 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „avertisment”, Ordinul nr. 24-05 din 28 iulie 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „mustrare”, Ordinul nr. 24-07 din 02 august 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „mustrare aspră”, sunt ilegale și

contravin prevederilor art. 208 - 210 din Codul muncii, fiind lipsite de existența unei abateri disciplinare reale și nici nu sunt justificate temeinic, urmând a fi anulate.

În acest sens, a indicat că prin ordinele emise angajatorul a urmărit scopul de intimidare și răfuială cu salariații, prin prisma faptului că aceste 4 ordine au fost emise în aceeași zi și în termen scurt după 3 ordine, și pentru fapte (erori) similare.

Astfel, reclamanta a specificat că prin Ordinul nr. 17-05 din 28 iulie 2017 a fost sancționată cu „avertisment”, pentru aceea că în data de 17 mai 2017 eronat a transmis Farmaciei „Prodicfarm” medicamentul - Cinnabsin nr. 100, 3 cut., eroarea respectivă fiind înregistrată în registru de evidență a erorilor;

Prin Ordinul nr. 22-05 din 28 iulie 2017, reclamanta a fost sancționată cu „avertisment”, pentru aceea că în data de 22 mai 2017, eronat nu a transmis Farmaciei „TreiVfarm”, medicamentul - Trigrim 5mg., 3 cut., eroarea respectivă fiind înregistrată în registru de evidență a erorilor (poziția nr. 96);

Prin Ordinul nr. 24-05 din 28 iulie 2017, reclamanta a fost sancționată cu „muștrare”, pentru aceea că în data de 24 mai 2017, eronat nu a transmis Farmaciei „Prodicfarm” medicamentul - Thiogamm 600 mg., 3 cut., eroarea respectivă fiind înregistrată în registru de evidență a erorilor (poziția nr. 97);

Prin Ordinul nr. 24-07 din 02 august 2017, reclamanta a fost sancționată cu „muștrare aspră”, pentru aceea că în data de 24 mai 2017, eronat nu a transmis Farmaciei amplasate pe adresa: mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare 64, medicamentul - Tamsol nr. 30, 3 cut., eroarea respectivă fiind înregistrată în registru de evidență a erorilor (poziția nr. 104).

Reclamanta a invocat că contrar prevederilor art. 208 din Codul muncii, încălcându-se termenul prevăzut la art. 209, alin. (1) din Codul muncii, peste două luni, angajatorul a adoptat Ordinul nr. 17-05 din 28 iulie 2017 și Ordinul nr. 22-05 din 28 iulie 2017, în toate 4 ordine de aplicare a sancțiunilor disciplinare, pârâtul nu a stabilit nici gradul de vinovăție a reclamantei și nici nu a indicat consecințele abaterii disciplinare.

Mai mult, reclamanta a afirmat că însăși angajatorul, prin notă informativă din 31 mai 2017 a șefului depozitului, B. Tiron, a recunoscut că fapta imputată reclamantei reprezintă pur o eroare.

La fel, însăși angajatorul prin ordinul nr. 24-07 din 02 august 2017 a indicat că reclamanta a procedat pur eronat când greșit a inclus alt medicament.

Totodată, reclamanta a menționat că angajatorul recunoaște faptul că din motivul volumului de lucru majorat la întreprindere, cazul imputat reclamantei a fost un caz de rutină, specificând că la SRL „Tetis International CO” sunt angajați 18 salariați în funcția de completatori de marfa, iar cazurile în care salariații omit erori în completarea mărfii sunt frecvente și pentru identificarea lor a fost creat Registrul de evidență a erorilor.

Mai mult, a specificat că există procedură de înlăturare a erorilor și sancționarea acestora prin micșorarea plăților salariale. Angajatorul cunoștea și accepta inevitabil apariția erorilor în activitatea salariaților angajați pentru completarea mărfii. Angajatorul accepta că erorile supra sunt inevitabile în procesul de muncă de completare a mărfii, fiind o situație firească și de rutină, stabilind ordinea de reparare a consecințelor nefaste a erorilor omise: înlocuirea medicamentului inclus eronat.

La fel, fiind prevăzută și sancțiunea de amenda în mărime de 50 de lei pentru fiecare caz de eroare.

Din Registrul de evidență a erorilor (poziția 95, 96, 97, 104), prezentat de către reprezentantul pârâtului, urmează că erorile au fost corectate, farmaciile au primit medicamente comandate, în consecință urmează că fapta imputată de către angajator, reprezintă o eroare, inevitabilitatea căreia angajatorul a acceptat-o.

În acest sens, reclamanta a indicat că fapta imputată nu este o abatere disciplinară, angajatorul a aranjat-o ca o consecință firească și inevitabilă a procesului de muncă a completatorului de marfă. Adică, consecințele cazurilor de eroare în completarea mărfii au fost previzibile: se aflau sub sancțiunea amenzii de 50 de lei, dar nu sub sancțiunea prevederilor legislației muncii privind răspunderea disciplinară cu consecințele stipulate în art. 206 din Codul muncii.

Astfel, reclamanta a susținut că ordinele nr. 17-05 din 28 iulie 2017, nr. 22-05 din 28 iulie 2017, nr. 24-05 din 28 iulie 2017 și nr. 24-07 din 02 august 2017 urmează a fi declarate nule, ca fiind adoptate cu încălcarea termenului prevăzut și ca fiind ilegale, adoptate contrar prevederilor art. 208 - 211 ale Codului muncii.

Reclamanta a considerat că angajatorul a acționat ilegal și a concediat-o nelegitim, motiv pentru care a fost îndreptățită de a solicita anularea ordinelor ilegale, restabilirea la locul de muncă, ca completator de mărfuri, încasarea de la SRL „Tetis International CO” a salariului pentru lipsa forțată de la locul de muncă pentru perioada 21 august 2017 - până la data adoptării hotărârii, fiind luat în considerație salariul mediu în mărime de 8 733,67 de lei.

De asemenea, a menționat că urmare a desfacerii ilegale a contractului individual de muncă, precum și ca urmare a reținerii ilegale a sumelor sus indicate i-au fost cauzate suferințe psihice și fizice, motiv pentru a considerat necesar a solicita încasarea de la SRL „Tetis International CO” a sumei în mărime de 50 000 de lei, cu titlu de prejudiciu moral cauzat în urma acțiunilor ilegale ale angajatorului.

Prin hotărârea din 12 septembrie 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani a fost respinsă ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de Oxana Beribinscaia împotriva SRL „Tetis International CO” cu privire la anularea ordinelor de sancționarea, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru lipsă forțată de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată.

Nefiind de acord cu hotărârea primei instanțe, la 17 septembrie 2018, Oxana Beribinscaia a declarat apel și a solicitat casarea integrală a hotărârii din 12 septembrie 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani cu adoptarea unei hotărâri noi de admitere a acțiunii.

Prin decizia din 05 februarie 2019 a Curții de Apel Chișinău a fost respins apelul declarat de Oxana Beribinscaia și a fost menținută hotărârea din 12 septembrie 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani.

Pentru a decide astfel, instanța de apel prin prisma art. 9, 81, 86, 89 209, 210 din Codul muncii, a considerat întemeiată hotărârea primei instanțe, care urmează a fi menținută, în cazul în care aceasta corect a elucidat și constatat circumstanțele cauzei, a verificat și apreciat obiectiv, probele prezente la materialele cauzei în vederea respingerii cererii de chemare în judecată, stabilind corect circumstanțele de fapt și aplicând corect legislația pertinentă ce guvernează raportul litigios.

Totodată, Colegiul a menționat că prima instanță corect a respins invocările reprezentatului apelantei precum că aceasta a fost lipsită de a da explicații și precum că ordinele de aplicare a sancțiunii disciplinare nu au fost aduse la cunoștința acesteia.

Or, conform actului din 27 iulie 2018 (f.d. 84) întocmit în prezența Oxanei Beribinscaia și a martorilor, s-a constatat refuzul primei de a da careva explicații referitor la abaterile disciplinare, precum și la 31 iulie 2017 ordinele de sancționare au fost aduse la cunoștința Oxanei Beribinscaia, însă ultima a refuzat semnarea acestora, fapt confirmat prin actele de constatare întocmite pe versoul ordinelor în prezența martorilor.

Mai mult, instanța de apel a învederat că refuzul de a da explicații asupra abaterilor comise, de a consemna aducerea la cunoștință a ordinelor angajatorului se atestă și prin declarațiile martorilor Tiron Boris, Bulat Vasile, Berescu Svetlana, audiați în ședința de judecată a primei instanțe, care au confirmat că Oxana Beribinscaia a refuzat de a da explicații și de a semna că a făcut cunoștință cu ordinele angajatorului, fapt stabilit în cadrul anchetei de serviciu prin acte de constatare a refuzului.

Colegiul a apreciat ca neîntemeiate și argumentele apelantei Oxana Beribinscaia precum că prima instanță nu a supus aprecierii argumentele sale precum că ordinele nr. 17-05 și nr. 22-05 din 27 iulie 2018 au fost emise cu încălcarea prevederilor art. 208 și 209 din Codul muncii, fiind încălcat termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare.

Or, conform art. 209 alin. (1) din Codul muncii, timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical nu poate fi luat în calcul la calcularea termenului de aplicare a sancțiunii disciplinare.

De asemenea, instanța de apel nu a reținut nici argumentele apelantei precum că pentru aceleași fapte au fost în total aplicate 6 sancțiuni disciplinare, deoarece materialul probator administrat la materialele cauzei denotă contrariul, și anume că sancțiunile disciplinare au fost aplicate pentru diferite fapte.

În concluzie, Colegiul Curții de Apel Chișinău a considerat că prima instanță a elucidat și constatat circumstanțele cauzei, a verificat și apreciat obiectiv, probele prezente la materialele cauzei și întemeiat a ajuns la concluzia de respingere a cererii de chemare în judecată depusă de Oxana Beribinscaia.

La 20 mai 2019, Oxana Beribinscaia, reprezentată de avocatul Valentin Caisîn, a declarat recurs, prin care a solicitat casarea deciziei instanței de apel și hotărârii primei instanțe cu pronunțarea unei noi hotărâri de admitere integrală a acțiunii.

În motivarea recursului a indicat că consideră neîntemeiate actele judecătorești emise de instanțele de judecată inferioare, deoarece au fost emise cu încălcarea normelor materiale și procedurale.

Recurenta a menționat că a fost eliberată din serviciu contrar prevederilor art. 86, alin. (1), lit. g) din Codul muncii, deoarece pentru încetarea raporturilor de muncă în sensul normei enunțate, persoana trebuie să admită încălcarea obligațiilor de muncă, adică fapta concretă descrisă în ordinul de concediere, și ca urmare a faptului că o astfel de încălcare este repetată, specificând că sancțiunea disciplinară sub formă de concediere constituie o măsură extremă.

De asemenea, recurenta a indicat că instanțele de judecată s-au limitat doar la simpla redare a conținutului ordinului de concediere, fără a observa că prin acest ordin nu i s-a imputat comiterea unei fapte culpabile.

Mai mult, recurenta a indicat în susținerea recursului argumente de fapt și de drept similare celor invocate pe parcursul examinării cauzei în instanțele inferioare.

În conformitate cu art. 434 alin. (1) 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.

Curtea de Apel Chișinău a pronunțat decizia contestată la 05 februarie 2019.

Materialele cauzei atestă expedierea participanților la proces a copiei deciziei prin scrisoarea de însoțire din 18 martie 2019 (f.d. 79, Vol. II), însă lipsesc date despre recepționarea acesteia de către participanții la proces.

Astfel, recursul declarat la 20 mai 2019, este în termen.

În conformitate cu art. 441 Cod de procedură civilă, în cazul în care recursul este considerat admisibil, un complet din 5 judecători examinează fondul recursului.

Prin încheierea din 22 iulie 2019 a Curții Supreme de Justiție completul din 3 judecători a considerat recursul admisibil și a decis examinarea acestuia în fond de un complet din 5 judecători.

În conformitate cu art. 442 alin. (1) Cod de procedură civilă, judecând recursul declarat împotriva deciziei date în apel, instanța verifică, în limitele invocate în recurs și în baza referinței depuse de către intimat, legalitatea hotărârii atacate, fără a administra noi dovezi.

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

Studiind materialele dosarului, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră necesar de a admite recursul, de a casa decizia instanței de apel cu trimiterea cauzei spre rejudecare la instanța de apel din considerentele ce urmează.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. c) din Codul de procedură civilă, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să admită recursul, să caseze integral decizia instanței de apel și să trimită cauza spre rejudecare în instanța de apel o singură dată dacă eroarea judiciară nu poate fi corectată de către instanța de recurs.

În corespundere cu art. 432, alin. (2), lit. a), b) din Codul de procedură civilă, se consideră că normele de drept material au fost încălcate sau aplicate eronat în cazul în care instanța judecătorească nu a aplicat legea care trebuia să fie aplicată și a aplicat o lege care nu trebuia să fie aplicată.

Art. 432, alin. (4) Cod de procedură civilă, statuează că săvârșirea altor încălcări decât cele indicate la alin. (3) constituie temei de declarare a recursului doar în cazul și în măsura în care acestea au dus sau ar fi putut duce la soluționarea greșită a cauzei sau în cazul în care instanța de recurs consideră că aprecierea probelor de către instanța judecătorească a fost arbitrară, sau în cazul în care erorile comise au dus la încălcarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

În temeiul art. 239 Cod de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședința de judecată.

În concordanță cu art. 241, alin. (5) Cod de procedură civilă, în motivare se indică: circumstanțele cauzei, constatate de instanță, probele pe care se întemeiază concluziile ei privitoare la aceste circumstanțe, argumentele invocate de instanță la respingerea unor probe, legile de care s-a călăuzit instanța.

Prin prisma art. 373, alin. (1), (2), (5) Cod de procedură civilă, instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor și obiecțiilor înaintate, legalitatea și temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt și aplicarea legii în primă instanță. În limitele apelului, instanța de apel verifică

circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar și cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces. Instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Astfel, actele cauzei atestă că la 17 noiembrie 2017, Oxana Beribinscaia a depus cerere de chemare în judecată împotriva SRL „Tetis International Co” cu privire la anularea ordinelor de sancționarea, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru lipsă forțată de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată.

Fiind investită cu examinarea prezentului litigiu, Judecătoria Chișinău, sediul Rîșcani prin hotărârea din 12 septembrie 2018 a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de Oxana Beribinscaia împotriva SRL „Tetis International CO” cu privire la anularea ordinelor de sancționarea, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru lipsă forțată de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată.

Verificând legalitatea hotărârii primei instanțe, Curtea de Apel Chișinău prin decizia din 05 februarie 2019 a respins apelul declarat de Oxana Beribinscaia și a menținut hotărârea din 12 septembrie 2018 a Judecătoria Chișinău, sediul Rîșcani.

Din materialele cauzei se denotă cert că Oxana Beribinscaia a fost angajată în cadrul SRL „Tetis International Co” SRL, ca completator de mărfuri, pe o perioadă nedeterminată, fapt confirmat prin contractului individual de muncă nr. 110/14 din 03 iulie 2014 și Anexele la acesta prin care i-a fost stabilit salariul tarifar final în mărime de 4 500 lei/ lunar.

Totodată, în perioada 05 iunie 2017 – 04 iulie 2017 recurenta s-a aflat în concediu anual de odihnă, faptul confirmat prin Ordinul nr. 124-K din 31 mai 2017, iar în legătura cu faptul că în perioada 26 iunie 2017 – 05 iulie 2017 s-a aflat în concediu medical, conform Ordinului nr. 165 - k din 10 iulie 2017 i-a fost prelungit concediu anual de odihnă cu 12 zile, de la 08 iulie 2017 până la 16 iulie 2017, astfel, la 17 iulie 2017 reclamanta/ recurentă s-a reîntors la serviciu.

Tot actele cauzei denotă că SRL „Tetis International Co” a emis în privința salariatului Oxana Beribinscaia mai multe ordine, și anume Ordinul nr. 17-05 din 28 iulie 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „avertisment”, pentru fapta din 17 mai 2017; Ordinul nr. 22-05 din 28 iulie 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „avertisment”, pentru fapta din 22 mai 2017; Ordinul nr. 24-05 din 28 iulie 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „muștrare”, pentru fapta din 24 mai 2017; Ordinul nr. 24-07 din 02 august 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „muștrare aspră”, pentru pretinsă fapta din 24 iulie 2017; Ordinul nr. 21-08 din 21 august 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „concediere” în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) Codului muncii; Ordinul nr. 198 - K din 21 august 2017 privind încetarea contractului individual de muncă nr. 110/14 din 03 iulie 2014 și concedierea reclamantei începând cu data de 21 august 2017 pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

Conform actelor cauzei se atestă că recurenta a refuzat să depună declarații scrise cu referire la încălcările imputate de angajator, în acest sens fiind prezentate actele privind refuzul de a da explicații din 27 iulie 2017, 03 august 2017 și 07 august

2017, întocmite conform prevederilor art. 208 alin. (1) din Codul muncii, or, recurenta susține că ordinele emise de angajator i-au fost prezentate spre cunoștință abia la 21 august 2017.

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție relevă că instanțele ierarhic inferioare pripit au concluzionat asupra netemeinicii acțiunii, or, concluzia instanțelor ierarhic inferioare este rezultatul examinării superficiale a litigiului dedus judecății și interpretării eronate a probatoriului administrat în cauză, prin ce se impune rejudecarea cauzei în ordine de apel.

Din conținutul normelor procedurale enunțate supra se deduce că, hotărârea judecătorească trebuie să cuprindă motivele de fapt și de drept care au format convingerea instanței, arătându-se atât motivele pentru care s-au admis, cât și cele pentru care sau respins cerințele părților. O hotărâre judecătorească trebuie să cuprindă în motivarea sa argumentele „pro” și „contra” care au format, în fapt și în drept, convingerea instanței cu privire la soluția pronunțată, argumente care, în mod necesar, trebuie să se raporteze, pe de o parte, la supozițiile și argumentele părților, iar, pe de altă parte, la dispozițiile legale aplicabile raportului juridic litigios, în caz contrar hotărârea se va considera lipsită de suport probatoriu și legal, precum și pronunțată cu nerespectarea prevederilor legale.

Colegiul reține că instanțele ierarhic inferioare au invocat că angajatorul a respectat normele de drept la concedierea reclamantei din funcție, în legătură cu încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar și anume prevederile art. 86, alin. (1), lit. g) din Codul muncii.

Însă, instanța de recurs menționează că instanța de apel în motivarea soluției adoptate s-a rezumat doar la citarea normelor materiale și la constatarea faptului că prima instanță în mod justificat a respins cerințele recurente de anulare a ordinelor de sancționare disciplinară și încetare a contractului individual de muncă, din considerentul că angajatorul a constat mai multe abateri disciplinare din partea salariatului.

La acest capitol, Colegiul specifică că conform art. 86, alin. (1), lit. g) Codul muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite în caz de încălcare repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

În sensul normei precitate, Colegiul menționează că pentru aplicarea acestei dispoziții este necesar ca salariatul să săvârșească o abatere (încălcare) gravă, iar gravitatea abaterii este dată de consecințele ei asupra activității unității, pericolozitatea socială a faptei trebuind să fie apreciată în funcție de împrejurările concrete în care s-a săvârșit și de consecințele pe care le-a produs. „Încălcarea repetată” presupune cel puțin două asemenea încălcări, iar aplicabilitatea concedierii urmează a fi analizată în mod concret, în raport cu gravitatea consecințelor pe care le-a produs.

Important însă este ca abaterea repetată să rezulte în mod evident de la atitudinea salariatului de nerespectare cu vinovăție a sarcinilor sale de serviciu și care se întinde pe o anumită perioadă de timp.

Concedierea disciplinară constituie o măsură extremă, la care angajatorul trebuie să recurgă numai atunci când față de circumstanțele, conținutul și urmările

lor, faptele culpabile impun concluzia că menținerea persoanei vinovate în cadrul colectivului de muncă este imposibilă.

La concedierea persoanelor în temeiul art. 86 alin. (1), lit. g) din Codul muncii, urmează să verifice și să țină cont de motivul încălcării repetate a obligațiilor de muncă, dacă la aplicarea repetată a sancțiunii disciplinare angajatorul a ținut cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective, dacă a fost respectat termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare, dacă concedierea a avut loc cu consultarea prealabilă a organului sindical etc., adică respectarea dispozițiilor art. 206-211 din Codul muncii.

Pe când, la caz, se atestă că Oxanei Beribinscaia prin ordinul de concediere nr. 21-08 din 21 august 2017 (f.d. 110 – 111, Vol. I) nu i s-a imputat comiterea unei fapte culpabile, fiind indicat că „fața de salariatul Oxana Beribinscaia se aplică sancțiunea disciplinară sub formă de concediere în temeiul prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă”.

Instanțele de judecată, la constatarea legalității ordinului nr. 21-08 din 21 august 2017, au înserat conținutul ordinului fără a-i da și o apreciere juridică și fără a reține că conform art. 210, alin. (1) 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.

Or, în speță, ordinele de sancționare disciplinară emise de SRL „Tetis International Co” nu corespund exigențelor normei precitate.

Mai mult, Colegiul reține că ordinul nr. 21-08 din 21 august 2017 și nr. 198-K din 21 august 2017 nu conțin circumstanțele de fapt ale aplicării sancțiunii disciplinare, nefiind descrise, adică nu este constatat pentru care fapta concretă este aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere, ori, pentru a fi posibilă aplicarea sancțiunii, inclusiv și concedierea, trebuie să fie comisă o faptă concretă. Ordinele contestate conțin niște termeni generali, sub formă de concluzii, care nu indică pentru care faptă sunt aplicate și fără a se arăta în mod cert împrejurările în care au fost săvârșite faptele. În ordinul de concediere nu se arată în mod concret situația de fapt pentru care este aplicată cea mai severă sancțiune disciplinară în formă de „concediere”, prin urmare nu este posibil de a stabili care este fapta și culpa recurentei la aplicarea unei astfel de sancțiuni, fiind reiterate ordinele anterioare de aplicare a sancțiunilor disciplinare.

În partea cerințelor de anulare a ordinelor de sancționare, Colegiul reiterează că conform art. 210, alin. (1) 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.

Prin prisma normei precitate, instanța de recurs remarcă că ordinul nr. 17-05 din 28 iulie 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „avertisment”, pentru fapta din 17 mai 2017; ordinul nr. 22-05 din 28 iulie 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „avertisment”, pentru fapta din 22 mai 2017; ordinul nr. 24-05 din 28 iulie 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „muștrare”, pentru fapta din 24 mai 2017; ordinul nr. 24-07 din 02 august 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „muștrare aspră”, pentru pretinsa faptă din 24 iulie 2017 și ordinul nr. 21-08 din 21 august 2017 privind

aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de „concediere” în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) Codului muncii, nu conțin temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii, contrara prevederilor art. 210, alin. (1), lit. a) din Codul muncii, or, atât prima instanță cât și instanța de apel au lăsat fără răspuns argumentele recurente în acest sens.

Totodată, Colegiul învederează că instanța de apel nu a dat apreciere argumentelor recurente prin care a indicat că sancțiunile disciplinare nu au fost aplicate imediat, necățînd la faptul că presupusele încălcări au fost depistate în data comiterii (17 mai 2017, 22 mai 2017, etc), contrar prevederilor art. 209 alin. (1) din Codul muncii, care statuează că sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Mai mult, instanța de recurs observă că sancțiunile disciplinare în privința salariatului au fost aplicate după adresarea acesteia cu plângere Inspecției de Stat a Muncii, pe când instanțele de judecată nu au reținut spre examinare și nu s-au expus asupra acestui aspect.

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

Astfel, prin prisma normei precitate Colegiul remarcă că în ordinele de sancționare, angajatorul nu a motivat în nici un fel gravitatea abaterii disciplinare, precum nu a ținut cont nici de alte circumstanțe obiective.

La fel, Colegiul învederează că conform înscrisurilor prezentate de angajator, și anume a copiilor din Registrul de erori (f.d. 154-157, Vol. I), erori precum îi sunt imputate Oxanei Beribinscaia, se atestă și la alți salariați, ceea ce denotă că astfel de erori comit mai mulți salariați, respectiv instanțele de judecată urmau a reține acest fapt, pentru a aprecia gravitatea erorii/ abaterii.

La rejudecarea cauzei, urmează a fi verificate aceste aspecte, deoarece legalitatea ordinelor emise în privința reclamantei/ recurente urmează a fi stabilită și prin prisma acestor aspecte, întru determinarea certă a motivului și temeiului de drept ce a stat la baza emiterii acestora.

În această ordine de idei, instanța de recurs reține că cele descrise cert indică la examinarea superficială a apelului, deoarece prezintă relevanță și folosirea criteriilor pentru determinarea corectă a naturii juridice a litigiului dat, rezultând din specificul acestui și care presupune în sine lămurirea completă și pe bază de dovezi certe, pertinente și concludente a situației de fapt.

Sub aspectul celor relatate se constată că soluția instanței de apel nu conține o argumentare clară din care să rezulte procesul deliberării și adoptării soluției la care s-a ajuns, iar instanța de recurs este în imposibilitatea să exercite controlul judiciar asupra unei asemenea soluții.

Colegiul remarcă că, instanța inferioară avea obligația rezultând din prevederile art. 373 alin. (2) Cod de procedură civilă, de a da un răspuns cert referitor la pertinenta unui înscris sau altuia, în condițiile când este obligată să reflecte în hotărâre motivele, pertinenta, admisibilitatea, veridicitatea probelor și toate probele în ansamblu, legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea cauzei, concluziile sale privind admiterea unor probe și respingerea altor probe, precum și

argumentarea preferinței unor probe față de altele, rezultând din prevederile art. 130 alin. (4) Cod de procedură civilă.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului în practica sa constantă subliniază rolul pe care motivarea unei hotărâri îl are pentru respectarea art. 6 paragraf 1 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului și arată că dreptul la un proces echitabil nu poate fi considerat efectiv decât dacă susținerile părților sunt examinate de către instanță, aceasta având obligația de a proceda la un examen efectiv al mijloacelor, argumentelor și elementelor de a proba sau cel puțin de a le aprecia.

De altfel, instanța de apel nu se poate limita să preia total sau parțial poziția doar a unei părți a raportului litigios, ci trebuie să analizeze cauza și să răspundă argumentat la criticile și mijloacele de apărare invocate de ambele părți.

În consecință, raportând circumstanțele stabilite la normele de drept procedurale enunțate supra, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție conchide că examinarea cauzei în ordine de apel a avut loc în mod arbitrar, incomplet, evaziv, deoarece soluția instanței de apel, nu întrunește condițiile unui proces echitabil în sensul art. 6 CEDO, având în vedere faptul că această soluție nu este motivată, în condițiile în care nu sunt analizate însăși ordinele contestate prin prisma susținerilor, apărărilor și probelor din dosar, de altfel fiind încălcat și principiul nemijlocirii.

Or, în conformitate cu art. 25 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanța trebuie să cerceteze direct și nemijlocit probele, să asculte explicațiile părților și intervenienților, depozițiile martorilor, concluziile expertului, consultațiile și explicațiile specialistului, să ia cunoștință de înscrisuri, să cerceteze probele materiale, să audieze înregistrările audio și să vizioneze înregistrările video, să emită hotărârea numai în temeiul circumstanțelor constatate și al probelor cercetate și verificate în ședință de judecată.

Un aspect important prezintă și faptul că instanța care judecă cauza își păstrează imparțialitatea și obiectivitatea, creează condiții pentru exercitarea drepturilor participanților la proces, pentru cercetarea obiectivă a circumstanțelor reale ale cauzei.

Din considerentele menționate, pornind de la faptul că această eroare admisă la judecarea cauzei în instanța ierarhic inferioară nu poate fi corectată de instanța de recurs, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a admite recursul și a casa integral decizia instanței de apel, cu trimiterea cauzei spre rejudecare în instanța de apel, în alt complet de judecată.

La rejudecarea cauzei, instanța de apel, pentru a concluziona sub aspectul temeiniciei/ netemeiniciei acțiunii, urmează să verifice cerințele prin prisma argumentelor și probelor atât a părții reclamante, cât și a părții pârâte, rezultând din prevederile art. 130 alin. (1) Cod de procedură civilă, conform cărora instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege, ca în consecință soluția adoptată să fie certă și coerentă. Caracterul peremptoriu al concluziei instanței de judecată, urmează a fi stabilit în coraport cu argumentele părților, circumstanțele cauzei, probele administrate și cercetate și normele de drept material aplicabile raportului litigios.

În conformitate cu prevederile art. 442, art. 444, art. 445 alin. (1) lit. c) și alin. (3) Cod 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 Oxana Beribinscaia, reprezentată de avocatul Valentin Casian.

Se casează integral decizia 05 februarie 2019 a Curții de Apel Chișinău, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Oxana Beribinscaia împotriva Societății cu Răspundere Limitată „Tetis International Co” cu privire la anularea ordinelor de sancționarea, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru lipsă forțată de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată, și se trimite cauza spre rejudecare la Curtea de Apel Chișinău, în alt complet de judecată.

Decizia nu se supune niciunei căi de atac.

Președintele ședinței,
judecătorul

Oleg Sternioală

judecătorii

Ala Cobăneanu

Svetlana Filincova

Victor Burduh

Galina Stratulat