

Dosarul nr. 2ra-919/22
2-19102120-01-2ra-30062022

Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Centru (jud. A. Ojoga)
Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (jud. M. Guzun, V. Sîrbu, V. Buhnaci)

ÎNCHEIERE

10 august 2022

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele completului, judecătorul
judecătorii

Maria Ghervas
Victor Burduh
Mariana Pitic

examinând chestiunea privind admisibilitatea recursului declarat de Liubov Cataraga, reprezentată de avocatul Natalia Crîșmari,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Liubov Cataraga împotriva Întreprinderii de Stat „Poșta Moldovei”, intervenient accesoriu Clavdia Fortuna, cu privire la anularea ordinelor, repunerea în termen, constatarea încălcării dreptului, încasarea sumelor, penalității, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

împotriva deciziei din 23 februarie 2022 a Curții de Apel Chișinău, prin care a fost respins apelul declarat de Liubov Cataraga, reprezentată de avocatul Natalia Crîșmari și a fost menținută hotărârea din 19 februarie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru,

constată:

La data de 26 aprilie 2017, Liubov Cataraga a depus cerere de chemare în judecată împotriva ÎS „Poșta Moldovei” cu privire la anularea ordinelor, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamanta a indicat că activează la Filiala ÎS „Poșta Moldovei”, Centrul de Poștă Ocnița în baza contractului individual de muncă nr. 41 din 26 iunie 2012, în funcție de inspector cadre, categoria 7, pe perioadă nedeterminată, cu regimul de muncă săptămânal 5 zile de la ora 10:40 până la 15:10.

A menționat că potrivit procesului-verbal nr. 1 din 29 aprilie 2015 al ședinței organizației sindicale a Filialei ÎS „Poșta Moldovei”, Centrul de Poștă Ocnița, a fost aleasă în organul de conducere – Comitetul Sindical.

Conform ordinului cu nr. 81 din 11 iulie 2016, i-a fost oferit concediul anual de odihnă pentru perioada de activitate a anului 2015, pe perioada 11 iulie 2016 – 08 august 2016, iar, potrivit ordinului nr. 107p din 25 iulie 2016 a fost rechemată din concediu.

Reclamanta a relatat că în perioada aflării în concediul anual de odihnă, prin ordinul nr. 99s din 22 iulie 2016, emis de ÎS „Poșta Moldovei”, i-a fost aplicată sancțiune disciplinară sub formă de mustrare, în temeiul art. 206 alin. (1) lit. b) din Codul muncii. Ulterior, prin ordinul directorului Centrului de Poștă Ocnîța nr. 40 din 30 martie 2017, i-a fost aplicată sancțiune disciplinară sub formă de mustrare aspră, pentru încălcarea obligației de a asigura evidența și păstrarea acordurilor suplimentare la contractul individual de muncă al angajaților centrului de poștă.

A subliniat că, despre aplicarea ambelor sancțiuni disciplinare, a aflat la data de 31 martie 2017, verbal, de la directorul Centrului de Poștă Ocnîța.

Liubov Cataraga consideră că sancțiunile disciplinare au fost aplicate ilegal, cu încălcarea procedurii de aplicare a acestora și în lipsa abaterii de la exercitarea atribuțiilor funcției. Sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare a fost aplicată prin ordinul nr. 99s din 22 iulie 2016 în perioada aflării sale în concediul de odihnă anual, în lipsa explicației salariatului care urma să fie cerută până la sancționare în mod obligatoriu în privința abaterilor disciplinare, în lipsa înștiințării sub semnătură despre ordinul de sancționare disciplinară, precum și fără a avea acordul preliminar scris al organului sindical.

A menționat că sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră, a fost aplicată tardiv, în afara termenului de o lună de când abaterea a devenit cunoscută angajatorului, or, ultimul pretinde că i-a devenit cunoscută abaterea disciplinară la 21 februarie 2017, iar ordinul a fost emis la 30 martie 2017, cu întârziere de 8 zile calendaristice. De asemenea, sancțiunea disciplinară a fost aplicată în lipsa abaterii disciplinare și fără solicitarea de a prezenta explicații scrise, precum și în lipsa acordului preliminar scris al organului sindical.

Reclamanta a indicat că, potrivit ordinului nr. 40 din 30 martie 2017, directorul Marina Simionca la data de 17 februarie 2017, ora 08:30, a solicitat prin poșta electronică să prezinte în aceeași zi, până la ora 14:00, dosarele personale ale salariaților Liubov Cataraga, Galina Hramova, Irina Șleg, Raisa Punga și registrul de înregistrare al acordurilor la contractele individuale de muncă. La fel, în ordin se menționează că aceste acte au fost prezentate la data de 06 martie 2017, iar în dosarul personal al Svetlanei Hramova lipsește acordul la contractul individual de muncă, astfel stabilind neexecutarea obligațiilor de muncă potrivit pct. 1.5 și 1.6 din fișa de post a inspectorului de cadre.

Liubov Cataraga a susținut că nu i-a fost solicitată informația cu privire la dosarul personal al salariatului Svetlana Hramova, ci al salariatului Galina Hramova. Conform înscrierii nr. 12305/12 din 25 septembrie 2014 din Registrul de evidență al contractelor individuale de muncă, se atestă faptul că a fost emis, semnat și eliberat acordul la contract în privința salariatului Svetlana Hramova. Astfel, directorul pretinde că a solicitat până la emiterea ordinului de sancționare o explicație de la ea, însă acest fapt nu corespunde adevărului și nu are suport probatoriu, or, odată ce angajatorul pretinde că salariatul a refuzat să elibereze explicația în scris, propunerea urma să fie

făcută în prezența salariatului sau reprezentantului acestuia și a reprezentantului angajatorului, refuzul urmând a fi certificat prin act juridic.

A invocat că aplicarea sancțiunilor disciplinare i-a cauzat stres, neliniște, umilință profesională și umană, fiindu-i pricinuite suferințe psihice și fizice, i s-a înrăutățit starea de sănătate și i-a fost acordată asistență medicală, cu prescrierea și suportarea tratamentului medical.

Reclamanta a solicitat anularea ordinilor nr. 99s din 22 iulie 2016 și nr. 40 din 30 martie 2017, ca fiind ilegale, încasarea de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul său a sumei de 10 000 de lei cu titlu de prejudiciu moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Pe parcursul examinării cauzei, reclamanta a depus cereri de chemare în judecată suplimentare, invocând că, în afara exercitării funcției de inspector cadre în cadrul Centrului de Poștă Ocnița, prin ordinul nr. 02 din 05 aprilie 2005 a mai fost angajată prin cumul și în funcția de inginer pentru protecția muncii și securitatea tehnică, pe un termen nedeterminat, cu salariul de funcție în mărime de 700 de lei. Prin ordinul nr. 148p din 30 septembrie 2016, contractul de muncă a fost încetat, din motivul reducerii unității de inginer protecția muncii și securitatea tehnică, însă, la eliberarea din funcție nu i-a fost achitată indemnizația de eliberare din serviciu în mărimea salariului mediu lunar.

Prin cererea prealabilă din 16 mai 2017, Liubov Cataraga a solicitat angajatorului achitarea indemnizației unice la eliberarea din serviciu de inginer al protecției muncii și securității tehnice, exercitată prin cumul, în mărimea unui salariu mediu al funcției, drept urmare a reducerii unității, penalitatea pentru neachitarea la timp a indemnizației, reieșind din calculul de 0,1% din indemnizația neachitată pentru fiecare zi neplătită, pentru perioada începând de la data de 30 septembrie 2016 și prejudiciul moral cauzat în urma neachitării în mod nejustificat a indemnizației. Însă, cererea prealabilă înaintată a rămas fără răspuns și soluționare.

Reclamanta a mai relatat că, în temeiul contractului individual de muncă nr. 48 din 25 mai 2011, a exercitat prin cumul funcția de dactilografă categoria 8, biroul administrare, cu salariul de 440 de lei. Potrivit schemei de încadrare și salarizare a Centrului de Poștă Ocnița, aprobată prin ordinul nr.63p din 16 februarie 2017 și pusă în aplicare începând cu data de 01 martie 2017, funcția de dactilografă a fost redusă.

Liubov Cataraga a susținut că nu a fost preavizată, conform legii, despre reducerea unității. Directorul Centrului Poștal Ocnița, cunoscând despre ordinul și schema nouă de încadrare, reducerea unității și a statelor de personal, cu încălcări grave, a emis ordinul nr. 40p din 01 martie 2017 privind demisionarea din funcția de secretară dactilografă la data de 28 februarie 2017, în temeiul art. 85 alin. (1) din Codul muncii. Prin cererea prealabilă din 16 mai 2017, a solicitat angajatorului anularea ordinului nr. 40p din 01 martie 2017 ca fiind ilegal, încetarea contractului individual de muncă în temeiul reducerii unității, achitarea indemnizației de reducere în mărimea unui salariu mediu de funcție de dactilografă și a penalității de întârziere reieșind din calculul de 0,1% din mărimea indemnizației pentru toată perioada de neachitare, începând cu data de 01 martie 2017, precum și repararea prejudiciului moral cauzat în urma acțiunilor ilegale, în mărimea unui salariu de funcție. Însă, cererea prealabilă nu a fost satisfăcută.

A mai relatat că potrivit noii scheme de încadrare a statelor de personal din 16 februarie 2017, intrată în vigoare la data de 01 martie 2017, a fost modificat cuantumul salariului pentru funcția de inspector cadre, categoria 7, prin majorarea cuantumulului salariului de bază. Însă, în continuare i se achită salariul în mărime de 1632 de lei, stabilit până la 01 martie 2017 și neîntemeiat nu i se achită salariul nou stabilit în mărime de 1835 de lei.

Reclamanta a subliniat că, conform art. 96 alin. (4) din Codul muncii, pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare. Certificatul respectiv a fost prezentat angajatorului odată cu actele la încheierea contractului individual de muncă, corespunzător, ÎS „Poșta Moldovei” prin scrisoarea nr. 26431 din 24 decembrie 2007 a expediat Centrului Poștal Ocnița notă informativă și a atenționat referitor la stabilirea timpului redus de muncă și a modului de salarizare. În baza acestei note informative, salariaților N. Foca și M. Gorban le-au fost majorate salariile cu 30%.

La 16 mai 2017, reclamanta a solicitat angajatorului, având în vedere că este persoană cu dizabilitate accentuată, cu durata săptămânal redusă a timpului de muncă, să recalculeze salariul pentru funcția de inspector cadre pentru perioada ultimilor 3 ani, cu majorarea salariului cu 50% lunar, achitând restanța stabilită și să dispună pe viitor plata corectă a salariului lunar pentru exercitarea funcției inspector cadre în corespundere cu art. 96 din Codul muncii. Însă, la cererea prealabilă nu a primit răspuns.

Ulterior, prin ordinul ÎS „Poșta Moldovei” nr. 200s din 07 august 2017, Liubov Cataraga a fost sancționată cu avertisment. Ordinul de sancționare i-a fost adus la cunoștință la 23 august 2017, fiind expediat prin intermediul poștei, prin scrisoare simplă.

A relatat reclamanta că nu este de acord cu încălcările stabilite prin ordinul nominalizat, sancțiunea disciplinară fiind aplicată peste termenul de o lună stabilit de lege. În acest ordin se indică precum că ar fi comis abateri de la prevederile pct. 1.5 din fișa de post a funcției inspector cadre, prin neaducerea la cunoștință a salariaților a unui șir de ordine, faptă ce a fost depistată prin actul de control din 27 iunie 2017. Prin urmare, sancțiunea disciplinară a fost aplicată după expirarea termenului de o lună de la constatarea abaterii disciplinare, acest termen începând să curgă la data de 27 iunie 2017 și expirând la data de 26 iulie 2017. Mai mult ca atât, abaterile disciplinare constatate nu corespund realității, deoarece salariaților Viteazi A., Iușan A. și Todirel V. le-a fost expediată invitație prin scrisoare recomandată de a lua cunoștință de ordinul de demisie, din motivul lipsei acestora de la serviciu, iar salariații Filipciuc N. și Rusnac L. au luat cunoștință, aplicând semnătura pe verso, iar, un anume salariat Fura Alexandru – nu există.

Prin ordinul nr. 216s din 06 noiembrie 2017, emis de ÎS „Poșta Moldovei”, reclamanta a fost concediată din funcția de specialist resurse umane al Centrului Poștal Ocnița, filiala ÎS „Poșta Moldovei”, în temeiul art. 86 alin.(1) lit. g) Codul muncii - încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar. În ordin au fost invocate încălcările depistate în

urma verificării modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu de către Liubov Cataraga în funcția de specialist resurse umane a subdiviziunii respective, stabilite prin actul privind rezultatele anchetei de serviciu din 06 octombrie 2017.

Reclamanta consideră că a fost concediată ilegal, deoarece încălcările depistate prin actul din 06 octombrie 2017 nu țin de competența specialistului resurse umane și nu reprezintă încălcări grave. Descrierea faptei care constituie abatere disciplinară, precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat, motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea, temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică, termenul în care sancțiunea poate fi contestată, instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată, acordul organului sindical la concediere, nu au fost indicate în acest ordin.

A menționat că neexecutarea obligațiilor de serviciu în perioada 03 iulie – 14 iulie 2017, nu-i poate fi imputată, deoarece în această perioadă se afla în concediul medical. În pct. 4 din ordinul de concediere se invocă întârzierea aducerii la cunoștință salariaților a ordinelor, ceea ce nu corespunde stării de fapt reale, deoarece toți salariații indicați, la ziua emiterii ordinului, au avut locul său de muncă în afara sediului central din or. Ocnița, în diferite localități ale raionului, iar salariații Cerevataia C., Filipciuc N., Cazacioc T., Rasiuc L. nu lucrau la ziua eliberării și li s-a adus la cunoștință ordinul prin scrisoare recomandată. Salariații Muntean A., Gronic A., Calantirschii D., Lacusta T. activează la întreprindere prin cumul și au fost eliberați din funcțiile date, totodată muncesc în altă localitate, motiv din care au fost înștiințați prin scrisori recomandate. Cât privește salariatul Grabovscaia I., ordinul a fost emis în perioada când reclamanta s-a aflat în concediul medical și nu avea obligația de a aduce la cunoștință salariatului ordinul emis.

A învederat reclamanta că încălcările invocate în pct. 5, 6, 10 și 14 ale ordinului nominalizat, se referă la perioada când s-a aflat în concediul medical. Iar, încălcarea menționată în pct. 7 de fapt lipsește, deoarece persoanele Lesnic A., Cebotari G. nu se aflau la serviciu și s-au semnat la reîntoarcerea acestora. De asemenea, nu se atestă nicio încălcare și la pct. 8 și 9, unde angajatorul nu s-a expus la care contracte individuale de muncă se referă, data și numărul și nu a constatat dacă salariatul a primit sau nu copia contractului individual de muncă, iar, lipsa semnăturii în registrul cu privire la primirea contractului individual de muncă, nu este prevăzută de Codul muncii ca o obligație a angajatorului și nu poate fi invocată ca încălcare.

A susținut că încălcările specificate în pct. 11 și 12 nu țin de competența sa, deoarece ea nu semnează ordinele de angajare și de eliberare din funcție, nu încheie în calitate de reprezentant contractele individuale de muncă, această obligație de serviciu aparținând directorului Oficiului Poștal Ocnița – Marina Simionca.

Cu referire la încălcarea de la pct. 13 – refuzul de a primi actele Oficiului Poștal Dondușeni, reclamanta a invocat că se constată o esențială majorare a volumului de lucru neprevăzut de contractul individual de muncă, ceea ce reprezintă de fapt schimbarea esențială a condițiilor de muncă în lipsa unui preaviz și modificarea contractului de muncă, cu atât mai mult că nu se indică când a avut loc abaterea pretinsă

și dacă obligația dată este prevăzută de contractul de muncă.

Liubov Cataraga a solicitat:

- anularea ordinului ÎS „Poșta Moldovei” nr. 99s din 22 iulie 2016 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare muștrare;

- constatarea ilegalității ordinului Centrului de Poștă Ocnița nr. 40 din 30 martie 2017 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare muștrare aspră;

- încasarea de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul său a sumei de 10 000 de lei cu titlu de prejudiciu moral suportat;

- încasarea de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul său: în baza art. 274 din Codul muncii - a indemnizației unice pentru reducerea unității și eliberarea din funcția de inginer al protecției muncii și a securității tehnice conform ordinului nr. 148p din 30 septembrie 2016 în mărimea unui salariu mediu în sumă de 728,73 de lei; în baza art. 320 din Codul muncii - a penalității de întârziere pentru perioada de la 30 septembrie 2016 până la 18 iulie 2018 în sumă de 925,64 de lei; încasarea prejudiciului moral în mărime de un salariu mediu de funcție de inginer pentru protecția muncii și securitatea tehnică, cauzat prin încălcarea dreptului salariatului la indemnizația unică pentru reducerea unității în sumă de 728,73 de lei;

- anularea ordinului Centrului de Poștă Ocnița nr. 90p din 01 martie 2017 ca fiind ilegal;

- încasarea de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul său: a despăgubirii pentru perioada de absență forțată din funcția de dactilografă cuprinsă între 01 martie 2017 – 18 iulie 2018, reieșind din salariul mediu de funcție în mărime de 525,76 de lei, în sumă de 8937,92 de lei; în baza art. 90 alin.(3) din Codul muncii a prejudiciului moral în mărimea unui salariu mediu de funcție în sumă de 525,76 de lei; în baza art. 90 alin.(4) Codul muncii, în locul restabilirii, încasarea unei compensații suplimentare, reieșind din 3 salarii medii lunare, în sumă de 1577,28 de lei; în baza art. 320 alin.(2) Codul muncii a penalității de întârziere pentru perioada 01 martie 2017 – 01 august 2018, în sumă de 6202,42 de lei;

- constatarea încălcării dreptului salariatei în baza art. 96 din Codul muncii;

- încasarea de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul său a salariului neplătit pentru funcția de inspector cadre pentru perioada de 3 ani, cuprinsă între 01 martie 2014 – 01 martie 2017, pentru exercitarea funcției în corespundere cu art. 96 din Codul muncii în sumă de 68859,90 de lei și a penalității de întârziere începând cu 01 martie 2014 până la data de 18 iulie 2018, în sumă de 62815,81 de lei;

- încasarea de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul său a sumei de 10 000 de lei cu titlu de compensare a prejudiciului moral suportat;

- anularea ordinului nr. 200s din 07 august 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare avertisment, ca fiind ilegal;

- încasarea de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul său a sumei de 1632 de lei cu titlu de prejudiciu moral;

- anularea ordinului nr. 216s din 06 noiembrie 2017 cu privire la concedierea din funcția de specialist resurse umane al Centrului de Poștă Ocnița, filiala ÎS „Poșta Moldovei”;

- încasarea de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul său a salariului pentru

perioada absenței forțate de la muncă cuprinsă între 06 noiembrie 2017 – 18 iulie 2018 în mărime de 28714 de lei, a prejudiciului moral în mărime de 3 salarii medii în sumă de 9789 de lei și în baza art. 90 alin. (4) din Codul muncii, acordarea în locul restabilirii a unei compensații suplimentare, reieșind din 3 salarii medii lunare în sumă de 9789 de lei, precum și încasarea, conform art. 320 alin.(2) din Codul muncii, a penalității de întârziere pentru perioada 01 martie 2017 – 01 august 2018 în sumă de 10243 de lei;

- compensarea cheltuielilor de asistență juridică.

Prin hotărârea din 26 octombrie 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, acțiunea a fost admisă parțial și s-a încasat din contul ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul reclamantei Liubov Cataraga, suma de 1000 de lei cu titlu de prejudiciu moral și suma de 1000 de lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică. Cerințele cu privire la încasarea din contul ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul reclamantei a indemnizației unice pentru reducerea unității și eliberarea din funcția de inginer al protecției muncii și securității tehnice în mărimea unui salariu mediu, a penalității de întârziere și a prejudiciului moral, constatarea încălcării dreptului salariații în baza art. 96 Codul muncii, cu încasarea salariului neplătit pentru funcția de inspector cadre pentru perioada 01 martie 2014 - 01 martie 2017, penalității de întârziere și a prejudiciului moral, au fost scoase de pe rol. Cererea cu privire la anularea ordinului nr. 99s din 22 iulie 2016 al ÎS „Poșta Moldovei” „cu privire la rezultatele controlului” în partea aplicării sancțiunii disciplinare „mustrare” lui Liubov Cataraga, a fost respinsă ca fiind tardivă. În rest, cerințele au fost respinse ca nefondate.

Prin hotărârea suplimentară din 20 decembrie 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, s-a încasat din contul ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul statului taxa de stat în mărime de 100 de lei.

Prin decizia din 18 aprilie 2019 a Curții de Apel Chișinău, a fost admis apelul declarat de Liubov Cataraga și au fost casate hotărârea din 26 octombrie 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru și hotărârea suplimentară din 20 decembrie 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, cu restituirea cauzei spre rejudecare la Judecătoria Chișinău, în alt complet de judecată.

La 23 iunie 2020, prin încheierea protocolară a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, a fost atrasă în proces în calitate de intervenient accesoriu Clavdia Fortuna.

Pe parcursul examinării cauzei, reclamanta a depus mai multe cereri de concretizare a pretențiilor din acțiune, solicitând în final:

- anularea ordinului ÎS „Poșta Moldovei” nr. 99s din 22 iulie 2016 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare mustrare;

- anularea ordinului Centrului de Poștă Ocnîța nr. 40 din 30 martie 2017 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare mustrare aspră;

- repunerea în termenul de prescripție și anularea ordinului nr. 82 din 29 iunie 2017 al Centrului de Poștă Ocnîța cu privire la revocarea sancțiunii disciplinare „mustrare aspră” aplicată prin ordinul din 30 martie 2017;

- încasarea de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul său a sumei de 10 000 de lei cu titlu de prejudiciu moral suportat în urma sancționării ilegale aplicată prin ordinul nr. 40 din 30 martie 2017;

- încasarea de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul său: în baza art. 274 din

Codul muncii - a indemnizației unice pentru reducerea unității și eliberarea din funcția de inginer al protecției muncii și a securității tehnice conform ordinului nr. 148p din 30 septembrie 2016 în mărimea unui salariu mediu în sumă de 728,73 de lei; în baza art. 320 din Codul muncii - a penalității de întârziere pentru perioada de la 30 septembrie 2016 până la 01 decembrie 2020 în sumă de 2905,15 lei; încasarea prejudiciului moral în mărime de un salariu mediu de funcție de inginer pentru protecția muncii și securitatea tehnică, cauzat prin încălcarea dreptului salariatului la indemnizația unică pentru reducerea unității în sumă de 728,73 de lei;

- anularea ordinului Centrului de Poșta Ocnița nr. 90p din 01 martie 2017 cu privire la demisionarea din funcția de dactilografă, ca fiind ilegal;

- încasarea de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul său: a despăgubirii pentru perioada de absență forțată din funcția de dactilografă cuprinsă între 01 martie 2017 – 01 decembrie 2020, reieșind din salariul mediu de funcție în mărime de 525,76 de lei, în sumă de 23 662,14 lei; în baza art. 90 alin.(3) din Codul muncii a prejudiciului moral în mărimea unui salariu mediu de funcție în sumă de 525,76 de lei; în baza art. 90 alin.(4) Codul muncii, în locul restabilirii, încasarea unei compensații suplimentare, reieșind din 3 salarii medii lunare, în sumă de 1577,28 de lei; în baza art. 320 alin.(2) Codul muncii a penalității de întârziere pentru perioada 01 martie 2017 – 01 decembrie 2020, în sumă de 44130 de lei;

- constatarea încălcării dreptului salariatei în baza art. 96 din Codul muncii și încasarea de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul său a salariului neplătit pentru funcția de inspector cadre pentru perioada de 3 ani, cuprinsă între 01 martie 2014 – 01 martie 2017, pentru exercitarea funcției în corespundere cu art. 96 din Codul muncii în sumă de 68859,90 de lei și a penalității de întârziere începând cu 01 martie 2014 până la data de 18 iulie 2018, în sumă de 62815,81 de lei;

- încasarea de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul său a sumei de 10 000 de lei cu titlu de compensare a prejudiciului moral suportat ca urmare a încălcării dreptului prevăzut de art. 96 din Codul muncii;

- anularea ordinului nr. 200s din 07 august 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare avertisment, ca fiind ilegal;

- încasarea de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul său a sumei de 3263 de lei cu titlu de prejudiciu moral, cauza în urma sancționării ilegale prin ordinul nr. 200s din 07 august 2017;

- anularea ordinului nr. 216s din 06 noiembrie 2017 cu privire la concedierea din funcția de specialist resurse umane al Centrului de Poșta Ocnița, filiala ÎS „Poșta Moldovei”;

- încasarea de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul său a salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă cuprinsă între 06 noiembrie 2017 – 01 decembrie 2020 în mărime de 120 078 de lei, a prejudiciului moral în mărime de 3 salarii medii în sumă de 9789 de lei și în baza art. 90 alin. (4) din Codul muncii, acordarea în locul restabilirii a unei compensații suplimentare, reieșind din 3 salarii medii lunare în sumă de 9789 de lei, precum și încasarea, conform art. 320 alin.(2) din Codul muncii, a penalității de întârziere pentru perioada 06 noiembrie 2017 – 01 decembrie 2020 în sumă de 196 909 lei;

- compensarea cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 18 900 de lei.

Prin hotărârea din 19 februarie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, acțiunea a fost admisă parțial și s-a încasat din contul ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul reclamantei Liubov Cataraga, suma de 1000 de lei cu titlu de prejudiciu moral și suma de 1000 de lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică. A fost respinsă cererea de repunere în termen a cerinței cu privire la anularea ordinului Centrului de Poștă Ocnița nr. 82 din 29 iunie 2017, ca fiind neîntemeiată. Au fost respinse ca tardive cerințele cu privire la anularea ordinului ÎS „Poșta Moldovei” nr. 99s din 22 iulie 2016 și a ordinului Centrului de Poștă Ocnița nr. 82 din 29 iunie 2017. În rest, cerințele au fost respinse ca neîntemeiate.

La data de 15 martie 2021 Liubov Cataraga, reprezentată de avocatul Natalia Crîșmari, a declarat apel împotriva hotărârii din 19 februarie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, solicitând admiterea apelului, casarea hotărârii instanței de fond și emiterea unei hotărâri noi, prin care acțiunea să fie admisă integral, cu încasarea totodată a cheltuielilor de asistență juridică suportate în apel în mărime de 5000 de lei.

Prin decizia din 23 februarie 2022 a Curții de Apel Chișinău, a fost respins apelul declarat de Liubov Cataraga, reprezentată de avocatul Natalia Crîșmari și a fost menținută hotărârea din 19 februarie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru.

Pentru a decide astfel, instanța de apel a reținut că ordinele nr. 99s din 22 iulie 2016 și nr. 82 din 29 iunie 2017, au fost contestate de către reclamantă cu omiterea vădită a termenului de 3 luni prevăzut de lege, ordinul din 22 iulie 2016 fiind contestat în instanța de judecată la 26 aprilie 2017, iar ordinul din 29 iunie 2017 – la 06 august 2019. Cererea de repunere în termenul de contestare a ordinului nr. 82 din 29 iunie 2017, este neîntemeiată, deoarece materialele cauzei atestă că Liubov Cataraga a luat cunoștință de acest ordin încă la 06 iulie 2017, când a fost anexat la referință de către pârâtă.

Instanța de apel a conchis că ordinul Centrului de Poștă Ocnița nr. 40 din 30 martie 2017 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare mustrare aspră, este legal și întemeiat, deoarece materialele cauzei atestă cert că Liubov Cataraga a îndeplinit sarcinile angajatorului cu încălcarea termenului stabilit în scrisoarea din 17 februarie 2017. Mai mult ca atât, acest ordin a fost anulat de către angajator prin ordinul nr. 82 din 29 iunie 2017.

De asemenea, instanța de apel a considerat întemeiată concluzia instanței de fond cu privire la respingerea pretenției cu privire la anularea ordinului nr. 40p din 01 martie 2017, prin care reclamanta a fost eliberată din funcția de dactilografă, deoarece ultima a depus cerere de demisie, prin care a solicitat eliberarea din această funcție pe care o deținea prin cumul, începând cu data de 28 februarie 2018.

Cu privire la ordinul nr. 200s din 07 august 2017, prin care reclamantei i-a fost aplicată sancțiunea avertisment, Curtea de Apel Chișinău a menționat că în rezultatul desfășurării controlului inopinat la Centrul de Poștă Ocnița, consemnat în actul din 27 iunie 2017, au fost depistate încălcări și abateri admise de către salariat, motiv din care în privința acestuia a fost aplicată sancțiune disciplinară, temei de anulare a ordinului respectiv nefiind constatate.

Instanța de apel a ajuns la concluzia temeiniciei și a ordinului nr. 216s din 06

noiembrie 2017 cu privire la concedierea reclamantei, or, pe parcursul unui an, de către Liubov Cataraga au fost încălcate repetat obligațiile de muncă, inclusiv cu sancționarea disciplinară a acesteia prin ordinul nr. 200s din 07 august 2017 privind aplicarea sancțiunii disciplinare avertisment, precum și rezultând din actul privind rezultatele anchetei de serviciu, efectuată la Centrul de Poștă Ocnița, la data de 07 septembrie 2017, aprobat la data de 06 octombrie 2017.

Cu referire la pretenția privind încasarea sumei de 10 000 de lei cu titlu de compensare a prejudiciului moral suportat, pretenție admisă parțial de către instanța de fond, cu încasarea sumei de 1000 de lei, Curtea de Apel Chișinău a reținut că instanța de fond just a stabilit că, deși sancțiunea disciplinară aplicată prin ordinul Centrului de Poștă Ocnița nr. 40 din 30 martie 2017 a fost anulată prin ordinul nr. 82 din 29 iunie 2017, totuși, pe parcursul examinării cauzei civile în fond, însuși reprezentantul pârâtei a recunoscut caracterul ilegal al ordinului nr. 40 din 30 martie 2017.

La data de 08 iunie 2022 Liubov Cataraga, reprezentată de avocatul Natalia Crîșmari, a declarat recurs împotriva deciziei instanței de apel, solicitând admiterea recursului, casarea integrală a deciziei instanței de apel și a hotărârii primei instanțe, cu pronunțarea unei hotărâri noi, prin care acțiunea să fie admisă.

În motivarea recursului s-a invocat încălcarea normelor de drept material și interpretarea eronată a legii de către instanțele ierarhic inferioare.

Reprezentantul recurentei a indicat că instanța de apel a eronat a ajuns la concluzia că ordinul nr. 99s din 22 iulie 2016 a fost contestat tardiv, deoarece ordinul nu i-a fost adus la cunoștință recurentei și a fost contestat în termen de o lună din ziua când i-a devenit cunoscut, iar, procesul-verbal cu privire la constatarea refuzului salariatului este fals. Mai mult ca atât, înainte de emiterea ordinului dat, angajatorul nu a solicitat explicație în scris din partea salariatului cu privire la abaterea pretinsă.

A menționat că ordinul nr. 40 p din 01 martie 2017 este ilegal, deoarece în cererea de eliberare din funcție lipsește data prin care recurenta și-ar fi exprimat consimțământul de a demisiona din funcția de dactilografă, iar, ordinul de concediere din 01 martie 2017 a fost emis atunci când funcția dată deja nu mai exista. Astfel, angajatorul urma să purceadă la procedura de reducere a personalului.

Referitor la ordinul nr. 200s din 07 august 2017, prin care a fost aplicată sancțiunea disciplinară avertisment, reprezentantul recurentei a menționat că instanța de apel a interpretat eronat prevederile art. 209 alin. (2) din Codul muncii, confundând noțiunea de constatare a abaterii și comitere a abaterii disciplinare. Angajatorul a aplicat tardiv sancțiunea disciplinară, fapt ce constituie temei de anulare a ordinului dat. Prin urmare, urma a fi anulat și ordinul de concediere din 06 noiembrie 2017, deoarece se constată lipsa încălcării repetate a obligațiilor de muncă, întrucât sancțiunea a fost aplicată ilegal prin ordinul din 07 august 2017.

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 deciziei integrale, dacă legea nu prevede altfel.

Curtea de Apel Chișinău a pronunțat decizia contestată la data de 23 februarie 2022.

Materialele cauzei atestă că decizia motivată a instanței de apel a fost expediată la adresa electronică a reprezentantului recurente, avocatul Natalia Crîșmari, la data de 27 aprilie 2022 (f.d. 185, volumul V).

Astfel, recursul, declarat la 08 iunie 2022, este în termen.

La 30 iunie 2022, copia recursului a fost expediată în adresa ÎS „Poșta Moldovei”, cu înștiințarea despre depunerea referinței (f.d. 200, 202, volumul V).

Prin referința depusă la 05 august 2022, ÎS „Poșta Moldovei” a solicitat declararea recursului ca inadmisibil.

Examinând temeiurile recursului în raport cu materialele cauzei civile, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție consideră că, recursul este inadmisibil din următoarele motive.

În conformitate cu art. 432 din Codul de procedură civilă, părțile și alți participanți la proces sunt în drept să declare recurs în cazul în care se invocă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procedural.

Se consideră că normele de drept material au fost încălcate sau aplicate eronat în cazul în care instanța judecătorească:

- a) nu a aplicat legea care trebuia să fie aplicată;
- b) a aplicat o lege care nu trebuia să fie aplicată;
- b¹) a aplicat o lege care a fost declarată neconstituțională;
- c) a interpretat în mod eronat legea;
- d) a aplicat în mod eronat analogia legii sau analogia dreptului.

Se consideră că normele de drept procedural au fost încălcate sau aplicate eronat în cazul în care:

- a) cauza a fost judecată de un judecător care nu avea dreptul să participe la judecarea ei;
- b) cauza a fost judecată în absența unui participant la proces căruia nu i s-a comunicat locul, data și ora ședinței de judecată;
- c) în judecarea cauzei au fost încălcate regulile privind limba de desfășurare a procesului;
- d) instanța a soluționat problema drepturilor unor persoane care nu au fost implicate în proces;
- e) în dosar lipsește procesul-verbal al ședinței de judecată;
- f) hotărârea a fost pronunțată cu încălcarea competenței jurisdicționale.

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.

Temeiurile prevăzute la alin. (3) se iau în considerare de către instanță din oficiu.

În conformitate cu art. 433 lit. a) din Codul de procedură civilă, cererea de recurs se consideră inadmisibilă în cazul în care recursul nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432 alin.(2), (3) și (4).

Completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție consideră că recursul declarat de Liubov Cataraga, reprezentată de avocatul Natalia Crîșmari, nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432 alin. (2), (3) și (4) din Codul de procedură civilă.

Prin urmare, argumentele invocate în recurs nu denotă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procedural de către instanța de apel, respectiv, nu constituie temei de casare a deciziei recurate.

Completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție reține că recursul exercitat asupra deciziilor instanțelor de apel are caracter nedevelopativ și controlul judiciar se circumscrie doar asupra problemelor de drept material și procedural, verificându-se în exclusivitate doar legalitatea deciziei, dar nu și temeinicia ei în fapt.

În acest context, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție menționează și faptul că, procedura admisibilității constă în verificarea faptului dacă motivele invocate în recurs se încadrează în cele prevăzute în art. 432 alin. (2), (3) și (4) din Codul de procedură civilă.

Totodată, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție relevă că, conform jurisprudenței CEDO, recursurile trebuie să fie efective, adică să fie capabile să ofere îndreptarea situației prezentate în cerere, la fel recursul trebuie să posede puterea de a îndrepta în mod direct starea de lucruri (cauza Rebai și alții contra Franței, 25 februarie 1995), pe când în recursul declarat de Liubov Cataraga, reprezentată de avocatul Natalia Crîșmari, asemenea aspecte nu se regăsesc.

Astfel, din considerentele menționate, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a considera recursul declarat de Liubov Cataraga, reprezentată de avocatul Natalia Crîșmari, ca inadmisibil.

În conformitate cu art. 431 alin. (2), 433 lit. a) și 440 alin. (1) din Codul de procedură civilă, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție

dispune:

Recursul declarat de Liubov Cataraga, reprezentată de avocatul Natalia Crîșmari, se consideră inadmisibil.

Încheierea este irevocabilă.

Președintele completului,
judecătorul

Maria Ghervas

judecătorii

Victor Burduh

Mariana Pitic