

Dosarul nr. 2ra-1232/22
2-21042431-01-2ra-02092022

Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Centru – M. Țurcan
Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău – A. Pahopol, R. Pulbere, V. Mihaila

DECIZIE

01 februarie 2023

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul
judecătorii

Svetlana Filincova
Galina Stratulat
Dumitru Mardari
Victor Burduh
Maria Ghervas

examinând recursul declarat de către Ludmila Hadîrcă, reprezentată de
avocatul Vitalie Țurcan,

în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de către
Ludmila Hadîrcă împotriva Societății cu Răspundere Limitată „Blue Bird” cu
privire la declararea nulității ordinelor, încasarea salariului pentru absența forțată
de la serviciu, încasarea compensației în locul restabilirii la serviciu, încasarea
restanțelor salariale acumulate pentru anul 2020 și a penalității, încasarea
indemnizației de incapacitate temporară de muncă și pentru concediul nefolosit,
compensarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,

împotriva deciziei din 24 mai 2022 a Curții de Apel Chișinău, prin care s-a
respins apelul declarat de către Ludmila Hadîrcă și s-a menținut hotărârea din 23
noiembrie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru,

constată:

La 22 martie 2021 Ludmila Hadîrcă a depus cerere de chemare în judecată
împotriva SRL „Blue Bird”, prin care a solicitat declararea nulității ordinelor,
încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu, încasarea compensației
în locul restabilirii la serviciu, încasarea restanțelor salariale acumulate pentru anul
2020 și a penalității, încasarea indemnizației de incapacitate temporară de muncă
și pentru concediul nefolosit, compensarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de
judecată.

În motivarea acțiunii reclamanta a invocat că a activat la SRL „Blue Bird”
în temeiul contractului individual de muncă din 02 februarie 2015 în funcția de
administrator de serviciu. În conformitate cu situația anului 2020, având la bază
schema statelor de personal aprobată de angajator din 01 ianuarie 2020, salariul

tarifar orar pentru funcția de administrator de serviciu a fost stabilit în mărime de 23,00 lei pe oră.

În legătură cu situația epidemiologică legată de impactul negativ al COVID 19 au fost restricționate un șir de activități pentru diferite perioade. Astfel perioadele și restricțiile au fost reglementate prin hotărârile Comisiei Naționale Extraordinare de Sănătate Publică.

În conformitate cu art. 1 al Hotărârii Parlamentului din 17 martie 2020 a fost declarată și instituită starea de urgență cu prelungirea ulterioară a restricțiilor, inclusiv și față de activitatea SRL „Blue Bird” până la sfârșitul anului 2020.

Potrivit prevederilor legislației muncii angajatorul în urma negocierilor cu salariații (prin acordul părților) a fost obligat să găsească soluții ideale cu privire la acțiunea contractului individual de muncă și respectiv a plății drepturilor salariale pentru perioada menționată.

SRL „Blue Bird” a acționat în mod ilegal și unilateral față de ea, fără a obține acordul său, i-a acordat concediu neplătit, adică pentru perioadele 16 martie 2020-29 iulie 2020 și 02 septembrie 2020-05 ianuarie 2021.

Consideră că angajatorul, contrar prevederilor art. 77 lit. a) și art. 120 alin. (1) din Codului muncii și în temeiul ordinului nr. 3 din 16 martie 2020 a admis suspendarea contractului individual de muncă, fără a avea acordul scris al salariatului.

Reclamanta a specificat că, acest fapt evident este ilegal și atrage după sine nulitatea actului juridic emis de angajator cu privire la suspendarea acțiunii contractului individual de muncă și restabilirea în drepturile de plată a reclamantei prin plata salariului pentru toată perioada menționată (16 martie 2020-29 iulie 2020 și 02 septembrie 2020-05 ianuarie 2021). Situația dată a fost confirmată și de Inspectoratul de Stat al Muncii, care în urma efectuării controlului, a informat petiționara Ludmila Hadîrcă despre acțiunile ilegale ale SRL „Blue Bird”. Reieșind din condițiile stabilite, salariul tarifar orar - 23,00 lei/oră plata pentru perioadele menționate constituie 19 872 lei.

La data de 12 februarie 2021 SRL „Blue Bird” a emis ordinul nr. 3/2021 cu privire la neîndeplinirea atribuțiilor de muncă de către ea, prin care s-a dispus aplicarea față de reclamantă a sancțiunii disciplinare - mustrare.

La 24 februarie 2021 angajatorul SRL „Blue Bird” a emis ordinul nr. 1c2021, prin care a eliberat-o din funcție în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii.

Reclamanta a considerat că ambele ordine au fost emise ilegal, neîntemeiat, fără respectarea legislației muncii în vigoare, inclusiv fără a avea careva temeiuri atât de fapt, cât și de drept.

În opinia reclamantei la emiterea ordinului nr. 3/2021 din data de 12 februarie 2021 și ordinului nr. 1c2021 din 24 februarie 2021, cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare nu s-au luat în considerație prevederile art. 208, art. 210 și art. 211¹ din Codul muncii.

Concedierea în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. p) din Codului muncii constituie sancțiune disciplinară și se efectuează de către angajator cu respectarea

procedurii de aplicare a sancțiunii disciplinare, fapt expres prevăzut de art. 206, art. 208 și art. 211¹ din Codul muncii.

Fiind emise cu încălcarea procedurii, ordinele sunt viciate și urmează a fi anulate.

La data concedierii 24 februarie 2021 angajatorul nu și-a onorat față de salariat obligațiunea de achitare a tuturor drepturilor salariale, inclusiv a compensației pentru concediul nefolosit pentru perioada de activitate la SRL „Blue Bird”, compensația pentru incapacitatea de muncă conform certificatului de concediu medical seria 01 nr. 4347236 din 13 ianuarie 2021.

Având în vedere, că pârâta a ignorat cu vehemență prevederile legale cu privire la plata salariului, în speță sunt aplicabile și prevederile alin. (2) art. 330 din Codul muncii care presupun o penalitate în legătură cu reținerea plăților salariale pentru perioada (16 martie 2020 – 29 iulie 2020 și 02 septembrie 2020 – 05 ianuarie 2021) și care constituie suma de 11 719,2 lei.

Reclamanta a pretins și la compensarea prejudiciului moral, pe care îl estimează la 12 000 lei.

În opinia reclamantei, în legătură cu faptul apariției situației de litigiu, activitatea sa în cazul restabilirii în serviciu va fi una dificilă și ostilă, astfel a solicitat a aplica prevederile alin. (4) art. 90 din Codul muncii, potrivit căruia în locul restabilirii la locul de muncă să se încaseze de la angajator în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin. (2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare.

Reclamanta Ludmila Hadîrcă a solicitat declararea nulității ordinului nr. 1c2021 din 24 februarie 2021 emis de SRL „Blue Bird” privind eliberarea din funcție; declararea nulității ordinului nr. 3/2021 din 12 februarie 2021 emis de SRL „Blue Bird” privind aplicarea sancțiunii disciplinare mustrare; obligarea SRL „Blue Bird” la plata unei despăgubiri în conformitate cu alin. (2) lit. a) art. 90 din Codul muncii din contul SRL „Blue Bird” pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în mărimea salariului mediu al reclamantei pentru această perioadă, iar în locul restabilirii la serviciu să fie încasat de la pârâtă în favoarea reclamantei plata unei compensații suplimentare conform alin. (4) art. 90 din Codul muncii în mărime de 3 salarii medii lunare ce constituie 7176 lei. Reclamanta a mai solicitat încasarea restanțelor salariale acumulate pentru anul 2020 în mărime de 19 872 lei și respectiv a penalității în sumă de 11 719,2 lei, a îndemnizației de incapacitate temporară de muncă în mărime de 546 lei și a compensației pentru concediul nefolosit în mărime de 2300 lei; a prejudiciului moral în mărime de 12 000 lei; a cheltuielilor pentru asistență juridică suportată în mărime de 9000 lei.

Prin hotărârea din 23 noiembrie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru s-a respins cererea de chemare în judecată depusă de Ludmila Hadîrcă.

S-a încasat de la Ludmila Hadîrcă în beneficiul SRL „Blue Bird” suma de 6000 lei, cu titlu de cheltuieli de asistență juridică. (f.d. 90, 93-101)

Ludmila Hadîrcă, reprezentată de avocatul Vitalie Țurcan, în termen, a depus cerere de apel împotriva hotărârii din 23 noiembrie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru.

Prin decizia din 24 mai 2022 a Curții de Apel Chișinău s-a respins apelul declarat de către Ludmila Hadîrcă și s-a menținut hotărârea din 23 noiembrie 2021 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru. (f.d. 146, 147-166)

Motiv pentru respingerea acțiunii a servit faptul că în perioada aflării litigiului pe rolul instanței de fond, pârâta SRL „Blue Bird” benevol, a anulat ordinul de concediere nr. 1c2021 din 24 februarie 2021, a restabilit-o în funcție pe Ludmila Hadîrcă prin ordinul f/nr. din 27 mai 2021, iar pentru neprezentarea la serviciu, fiind notificate de mai multe ori pentru a se prezenta la lucru și da explicații de rigoare, prin ordinul f/nr. din 12 iulie 2021 a fost concediată.

Instanțele au concluzionat că a decăzut necesitatea anulării ordinului din 24 februarie 2021, iar ordinul din 12 iulie 2021 nu a fost contestat și nu face obiectul prezentului litigiu.

La data de 17 august 2022 Ludmila Hadîrcă, reprezentată de avocatul Vitalie Țurcan, a declarat recurs, solicitând admiterea recursului, casarea deciziei din 24 mai 2022 a Curții de Apel Chișinău și a hotărârii din 23 noiembrie 2021 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru, cu pronunțarea unei noi hotărâri de admitere integrală a cererii de chemare în judecată. (f.d. 171-176)

În motivarea recursului reprezentantul recurentei a invocat că instanța de fond, cât și instanța de apel la examinarea cauzei au interpretat în mod eronat și au aplicat greșit prevederile art. 90 alin. (4) din Codul muncii, ori atâta timp cât salariatul nu a solicitat restabilirea la locul de muncă acesta este în drept să solicite despăgubiri, iar instanțele au trecut cu vederea această pretenție.

De asemenea, reprezentantul recurentei a invocat că nu este de acord cu constărilor instanțelor expuse în actele judecătorești referitor la netemeinicia pretențiilor din acțiune, ori ordinul de restabilire din 27 mai 2021 a fost unul fictiv și ilegal, deoarece Ludmila Hadîrcă nu a solicitat să fie repusă în funcție, dar a solicitat o compensare de 3 salarii minime.

Mai mult ca atât, ordinul de restabilire la serviciu nu i-a fost adus la cunoștință în modul prevăzut de lege și ea nu a avut nici o obligație să-l execute.

În conformitate cu articolul 433 lit. a), b), c) și d) din Codul de procedură civilă, instanța de judecată a verificat dacă actul judecătoresc poate fi atacat cu recurs, dacă cererea dedusă judecătii este formulată de persoana îndreptățită, dacă aceasta nu a fost depusă în mod repetat și dacă a fost declarată în termen.

Completul constată că, în speță, cererea de recurs este îndreptată împotriva deciziei din 24 mai 2022 a Curții de Apel Chișinău, care intră în categoria de acte specificate în articolul 429 alin. (1) din Codul de procedură civilă. De asemenea, aceasta este depusă de către Ludmila Hadîrcă, care are calitatea procesuală de reclamantă și este îndreptățită să o conteste, nefiind depusă repetat.

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 24 mai 2022.

Materialele cauzei atestă că decizia motivată a fost expediată în adresa Ludmillei Hadîrcă prin poștă, iar avocatului Vitalie Țurcan prin poștă electronică la 05 iulie 2022. (f.d. 167)

Recursul, declarat la 17 august 2022 de către Ludmila Hadîrcă, reprezentată de avocatul Vitalie Țurcan, este în termen.

La data de 02 septembrie 2022, Curtea Supremă de Justiție a notificat SRL „Blue Bird” copia recursului motivat, explicându-i dreptul de a depune referință asupra criticilor formulate în recurs.

Însă, până la examinarea admisibilității recursului, intimata nu a făcut uz de dreptul său procedural și nu a depus referință în care să-și expună poziția procesuală pe marginea criticilor formulate în recurs.

Prin încheierea din 21 decembrie 2022 a Curții Supreme de Justiție recursul Ludmillei Hadîrcă, reprezentat de avocatul Vitalie Țurcan, s-a considerat admisibil pentru examinarea în fond.

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

Conform art. 442 alin. (1) din Codul 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.

Articolul 444 din Codul de procedură civilă indică că recursul se examinează fără înștiințarea participanților la proces. Completul din 5 judecători decide asupra oportunității invitării tuturor participanților sau a reprezentanților acestora pentru a se pronunța cu privire la problemele de legalitate invocate în cererea de recurs.

Studiind materialele dosarului în raport cu argumentele invocate în recurs, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră necesar de a admite recursul, de a casa decizia din 24 mai 2022 a Curții de Apel Chișinău și de a remite cauza la rejudecare în instanța de apel.

În conformitate cu articolul 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.

Din suportul probatoriu al cauzei s-a stabilit că în baza contractului individual de muncă nr. 12 din 02 februarie 2015 SRL „Blue Bird” a angajat-o pe Ludmila Hadîrcă în calitate de administrator pe o perioadă nedeterminată. (f.d. 18)

Conform ordinului nr. 3/2021 din 12 februarie 2021 „Despre neîndeplinirea atribuțiilor de muncă” SRL „Blue Bird” i-a aplicat Ludmillei Hadîrcă mustrare. (f.d. 10)

Prin ordinul nr. 1c2021 din 24 februarie 2021 SRL „Blue Bird” a concediat-o pe Ludmila Hadîrcă începând cu data de 24 februarie 2021 în temeiul art. 86 alin. (2) lit. p) din Codul muncii, care prevede că concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum

și a celui pe durată determinată – se admite pentru încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă.

La 22 martie 2021 Ludmila Hadîrcă a înaintat acțiune în instanță, prin care a solicitat anularea ordinului nr. 1c2021 din 24 februarie 2021 emis de SRL „Blue Bird” privind concedierea; ordinului nr. 3/2021 din 12 februarie 2021 privind aplicarea sancțiunii disciplinare; obligarea SRL „Blue Bird” la plata unei despăgubiri în conformitate cu alin. (2) lit. a) art. 90 din Codul muncii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în mărimea salariului mediu al reclamantei pentru această perioadă; în locul restabilirii la serviciu să fie încasat de la pârâtă în favoarea reclamantei plata unei compensații suplimentare conform alin. (4) art. 90 din Codul muncii în mărime de 3 salarii medii lunare ce constituie 7176 lei; încasarea restanțelor salariale acumulate pentru anul 2020 în mărime de 19 872 lei și respectiv a penalității în sumă de 11 719,2 lei; a îndemnizației de incapacitate temporară de muncă în mărime de 546 lei, a compensației pentru concediul nefolosit în mărime de 2300 lei; a prejudiciului moral în mărime de 12 000 lei; a cheltuielilor pentru asistență juridică în mărime de 9000 lei. (f.d. 3-8)

Prin hotărârea din 23 noiembrie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru s-a respins cererea de chemare în judecată depusă de Ludmila Hadîrcă către SRL „Blue-Bird” ca fiind nefondată.

S-a încasat de la Hadîrcă Ludmila în beneficiul SRL „Blue-Bird” suma de 6000 lei, cu titlu de cheltuieli de asistență juridică.

Curtea de Apel Chișinău prin decizia din 24 mai 2022 a respins apelul declarat de către Ludmila Hadîrcă și a menținut hotărârea din 23 noiembrie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru.

Pentru a decide astfel, instanțele au reținut că la 27 mai 2021 angajatorul SRL „Blue Bird” din oficiu a emis ordinul f/nr., prin care a revocat ordinul nr. 1c2021 din 24 februarie 2021 privind eliberarea din funcție a Ludmillei Hadîrcă și ordinul nr. 3/2021 din 12 februarie 2021 privind aplicarea sancțiunii disciplinare (mustrare), a restabilit-o pe Ludmila Hadîrcă la locul de muncă, în condițiile de până la 24 februarie 2021.

În opinia instanțelor ierarhic inferioare, din moment ce angajatorul benevol a revocat ordinele contestate, litigiul în această parte s-a epuizat și nu mai este necesar ca instanța să aprecieze legalitatea acestor ordine, și eventual, să le anuleze din nou, ori acestea nu mai există, nu mai produc efecte.

Totodată, instanțele au reținut că, deși Ludmila Hadîrcă a fost restabilită în serviciu de către angajator benevol, aceasta nu s-a prezentat la locul de muncă, motiv pentru care angajatorul SRL „Blue Bird” prin ordinul f/nr. din 12 iulie 2021 a desfăcut contractul individual de muncă cu Ludmila Hadîrcă în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii și că acest ordin nu a fost contestat.

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că instanța de apel prematur a ajuns la concluzia de a menține soluția primei instanțe, fără a elucida toate aspectele care au importanță pentru soluționarea justă a cauzei.

Instanța de recurs observă că motiv pentru respingerea acțiunii Ludmillei Hadîrcă în partea anulării ordinelor de sancționare disciplinară cu mustrare și

concediere din serviciu a servit faptul că angajatorul benevol, în baza ordinului f/nr. din 27 mai 2021 a revocat ordinele nr. 3/2021 din 12 februarie 2021 și nr. 1c/2021 din 24 februarie 2021, cu restabilirea Ludmillei Hadîrcă la locul de muncă, în condițiile până la 24 februarie 2021.

Însă, instanța de fond, cât și instanța de apel la examinarea acțiunii nu au luat în considerație că Ludmila Hadîrcă la data de 22 martie 2021, cât și pe parcursul examinării cauzei nu a solicitat restabilirea la locul de muncă, dar conform art. 90 alin. (4) din Codul muncii în locul restabilirii la locul de muncă a solicitat încasarea compensației suplimentare la sumele indicate la alin. (2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Colegiul lărgit reține că restabilirea la locul de muncă se efectuează în urma petrecerii negocierilor cu angajatorul, însă în speță Ludmila Hadîrcă nu a dat acordul în restabilirea la locul de muncă, dar a solicitat în locul restabilirii compensarea sumelor în temeiul art. 90 alin. (4) din Codul muncii.

Din afirmațiile și probele prezentate de către SRL „Blue Bird” nu reiese că s-a solicitat acordul Ludmillei Hadîrcă pentru a fi restabilită la lucru.

Mai mult, SRL „Blue Bird” nu a adus la cunoștință Ludmillei Hadîrcă ordinul f/nr. din 27 mai 2021, prin care s-a revocat ordinele nr. 3/2021 din 12 februarie 2021 și nr. 1c/2021 din 24 februarie 2021, cu restabilirea Ludmillei Hadîrcă la locul de muncă, în condițiile până la 24 februarie 2021.

Prin prisma art. 89 alin. (3) din Codul muncii angajatorul după emiterea ordinului de restabilire îl aduce la cunoștință salariatului sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

Astfel, instanța de apel, neverificând dacă angajatorul SRL „Blue Bird” a adus la cunoștință Ludmillei Hadîrcă ordinul f/nr. din 27 mai 2021 privind restabilirea Ludmillei Hadîrcă la locul de muncă, dacă Ludmila Hadîrcă a acceptat hotărârea angajatorului de a o restabilit benevol la locul de muncă, dacă mai susține Ludmila Hadîrcă în continuare acțiunea sau renunță la ea, prematur a considerat că litigiul s-a epuizat și acțiunea este lipsită de sens.

În cazul în care instanța de judecată se abține de a da un răspuns special și explicit la cele mai importante întrebări, fără a acorda părții care a formulat acțiunea posibilitatea de a ști dacă acest mijloc de apărare a fost neglijat sau respins, acest fapt se va considera o încălcare a dreptului la un proces echitabil în sensul art. 6§1 din CțEDO (speța Hiro Balani c. Spaniei, hotărârea din 09 decembrie 1994).

Actul judecătoresc trebuie să corespundă tuturor normelor de drept, să fie clar, înțeles de părțile implicate în litigiu și să răspundă în mod sigur și expres la toate cererile și obiecțiile formulate de către părți, ceea ce în speță lipsește.

La caz, Ludmila Hadîrcă a indicat că acțiunea ei nu a fost soluționată și contrar principiului disponibilității în proces, instanțele în locul părții au considerat că acțiunea ei este lipsită de sens, fără a se expune asupra pretenției de a aplica prevederile alin. (4) art. 90 din Codul muncii și în loc de restabilire la serviciu să i se achite 3 salarii minime.

În circumstanțele expuse, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție apreciază drept arbitrară decizia instanței de apel, care fără a lua în considerație toate circumstanțele cauzei, pripit a pronunțat în acest sens o decizie nemotivată.

Din considerentele menționate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a admite recursul declarat de către Ludmila Hadîrcă, reprezentată de avocatul Vitalie Țurcan, de a casa integral decizia din 24 mai 2022 a Curții de Apel Chișinău și de a remite cauza spre rejudecare la Curtea de Apel Chișinău, în alt complet de judecată.

La rejudecarea cauzei, instanța de apel urmează să țină cont de cele menționate și reexaminând cauza, să emită o decizie legală și întemeiată, cu respectarea dreptului părților la un proces echitabil.

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

decide:

Se admite recursul declarat de Ludmila Hadîrcă, reprezentată de avocatul Vitalie Țurcan.

Se casează integral decizia din 24 mai 2022 a Curții de Apel Chișinău, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Ludmila Hadîrcă împotriva Societății cu Răspundere Limitată „Blue Bird” cu privire la declararea nulității ordinelor, încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu, încasarea compensației în locul restabilirii la serviciu, încasarea restanțelor salariale acumulate pentru anul 2020 și a penalității, încasarea indemnizației de incapacitate temporară de muncă și pentru concediul nefolosit, compensarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată, cu trimiterea cauzei spre rejudecare la Curtea de Apel Chișinău, în alt complet de judecată.

Decizia nu se supune niciunei căi de atac.

Președintele ședinței,
judecătorul

Svetlana Filincova

judecătorii

Galina Stratulat

Dumitru Mardari

Victor Burduh

Maria Ghervas