

Dosarul nr. 2ra-1596/22
2-21068428-01-2ra-04112022

Prima instanță: Judecătoria Comrat, sediul Central (jud. M. Hanganu)
Instanța de apel: Curtea de Apel Comrat (jud. L. Caraianu, S. Gubenco, A. Mironov)

DECIZIE

21 iunie 2023

mun. Chișinău

Curtea Supremă de Justiție

Completul de judecată, în componența:
Președinte, judecător
Judecători

Tamara Chișca-Doneva
Aliona Miron
Ion Malanciuc
Oxana Parfeni
Mariana Pitic

examinând recursul declarat de Întreprinderea Municipală „Su-Canal”,
în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Alexandra Dudoglo
împotriva Întreprinderii Municipale „Su-Canal” cu privire la anularea ordinului de
concediere, restabilirea în funcție, încasarea sumei pentru zilele din concediu, încasarea
salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, repararea prejudiciului moral și
compensarea cheltuielilor de judecată,

împotriva deciziei din 13 iulie 2022 a Curții de Apel Comrat, prin care a fost admis
apelul declarat de Alexandra Dudoglo și a fost casată hotărârea din 28 iulie 2021 a
Judecătoria Comrat, sediul Central, fiind emisă o hotărâre nouă de admitere parțială a
acțiunii,

constată:

La data de 07 mai 2021, Alexandra Dudoglo a depus cerere de chemare în judecată
împotriva ÎM „Su-Canal” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în
funcție, încasarea sumei pentru zilele din concediu, încasarea salariului pentru perioada
absenței forțate de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor
de judecată.

În motivarea acțiunii reclamanta a indicat că prin ordinul nr. 75-κ din 12 aprilie
2018, a fost angajată la loc de muncă permanent în cadrul ÎM „Su-Canal”, în funcția de
economist pe evidența contabilă și analiza activității gospodărești, cu salarizarea
conform statului de personal în vigoare la ÎM „Su-Canal” pentru anul 2018.

Reclamanta a menționat că este pensionară pentru limită de vârstă, începând cu data de 23 martie 2016. Conducătorul întreprinderii a invitat-o la lucru, deoarece activitatea și evidența curentă la ANRE au fost desfășurate neveridic, rapoartele nu au fost predate în termen, cu încălcarea legislației, iar calculele tarifelor nu au fost începute. De fapt, relațiile ei de muncă continuă la întreprindere din luna decembrie 2008.

A susținut că în perioada absenței ei de la locul de muncă, din anul 2015 până în anul 2018, la întreprindere nu a activat un economist cu loc de muncă permanent. Din spusele directorului ÎM „Su-Canal”, întreprinderea a fost prevenită de posibilitatea de a fi lipsită de licență pentru furnizarea apei. Prima solicitare a directorului era de a stabili și de a preda tarifele la ANRE, ea fiind nevoită să recupereze perioadele precedente pentru stabilirea tarifelor din documentele primare.

Alexandra Dudoglo a relatat că, fiind în funcția de economist, avea obligația de a întocmi rapoarte: lunare - indicatori economici de producție în interiorul întreprinderii, în statistica IDN TS, întocmirea calculelor pentru executarea altor lucrări în sectorul privat sau juridic; trimestriale – în statistica - 5C și la ANRE – indicatori de producție (volum m³), trimestriale cu privire la venituri și cheltuieli, indicatori financiari; anuale – la ANRE: raport anual, plan de investiții și raport la ANRE anual – Asociația de întreprinderi pentru aprovizionare cu apă și canalizare anuale – în statistică.

A declarat că și-a îndeplinit corespunzător obligațiile sale funcționale și de serviciu ca specialist, rapoartele fiind predate veridic și în termenele stabilite. În pofida acestui fapt, la 08 februarie 2021 directorul interimar al ÎM „Su-Canal”, T. Slavioglo, a emis ordinul nr. 27 „Cu privire la concedierea Alexandrei Dudoglo”, conform art. 184 alin. (1) lit. c) și art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii.

Reclamanta consideră că ordinul de concediere este ilegal și urmează a fi anulat, deoarece a fost angajată la loc de muncă permanent și între ea și întreprindere nu a fost încheiat contract de muncă pe termen determinat ca pensionar, motiv din care aplicarea în cazul său a prevederilor art. 184 alin. (1) lit. c) și art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii, este neîntemeiată.

A indicat că ziua de 23 februarie 2021 era ultima ei zi lucrătoare, însă, la 22 februarie 2021 directorul interimar al ÎM „Su-Canal” a invitat la ora 09:00 un nou angajat (economist) pentru predarea-recepționarea documentelor (fără ordin privind transmiterea documentelor și componența comisiei), motiv din care, din cauza emoțiilor spontane, s-a simțit rău și a fost nevoită să se adreseze la medicul de familie, fiindu-i depistată tensiune arterială și glucoza mărită. Astfel, s-a aflat în concediu medical ambulatoriu în perioada 22 februarie 2021 - 04 martie 2021, ulterior fiind internată în spital de pe 05 martie 2021 până la 17 martie 2021.

A afirmat că, deoarece în ordinul nr. 27 din 08 februarie 2021 au fost admise încălcări referitor la eliberarea acesteia din funcția deținută, s-a adresat la ANRE pentru soluționarea litigiului pe cale pașnică. Prin răspunsul nr. 05-02/1305 din 16 aprilie 2021, ANRE i-a comunicat că ordinul poate fi contestat de către angajat în instanța de judecată în termen de trei luni de la data informării.

Reclamanta consideră că, reieșind din faptul că s-a aflat în concediul medical, urma să fie eliberată nu din data de 23 februarie 2021, ci din data de 18 martie 2021. Astfel, în calculul concediului nr. 31 din 18 martie 2021 urmau să fie incluse pentru perioada: anii 2019-2020 – 28 zile + 3 zile (contract colectiv de muncă al întreprinderii) în total 31 de zile, anii 2020-2021 – 26 zile + 3 zile (contract colectiv de muncă al întreprinderii), total 29 zile. În total (31+29) = 60 de zile. Respectiv, la eliberarea din funcție, 54 de zile au fost incluse în calcul, iar 6 zile din concediu nu au fost calculate și achitate. Prin urmare, angajatorul este obligat să-i calculeze și achite 6 zile de concediu și anume, 1554 de lei (6 x 259 (salariul pentru 1 zi calendaristică) = 1554).

A solicitat anularea ordinului nr. 27 din 08 februarie 2021 ca fiind ilegal, restabilirea în funcția de economist pe evidența contabilă și analiza activității gospodărești, încasarea din contul pârâtei în beneficiul său a sumei de 1554 de lei pentru 6 zile de concediu, a salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în sumă de 32 685,23 de lei (18 martie 2021 - 31 iulie 2021), a prejudiciului moral în mărime de 50 000 de lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

Prin hotărârea din 28 iulie 2021 a Judecătorei Comrat, sediul Central a fost respinsă acțiunea ca neîntemeiată.

La data de 23 august 2021, Alexandra Dudoglo a declarat apel împotriva hotărârii primei instanțe, solicitând admiterea acestuia, casarea hotărârii din 28 iulie 2021 a Judecătorei Comrat, sediul Central și emiterea unei hotărâri noi, prin care acțiunea să fie admisă integral.

Prin decizia din 13 iulie 2022 a Curții de Apel Comrat a fost admis apelul declarat de Alexandra Dudoglo și a fost casată hotărârea din 28 iulie 2021 a Judecătorei Comrat, sediul Central, fiind emisă o hotărâre nouă, prin care acțiunea a fost admisă parțial. S-a anulat ordinul directorului interimar al ÎM „Su-Canal” nr. 27 din 08 februarie 2021 cu privire la concedierea Alexandrei Dudoglo, ca ilegal, cu restabilirea Alexandrei Dudoglo în funcția de economist pe evidența contabilă și analiza activității gospodărești. S-a încasat de la ÎM „Su-Canal” în beneficiul Alexandrei Dudoglo salariul pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă (18 martie 2021 - 13 iulie 2022, 15 luni și 19 zile lucrătoare), reieșind din mărimea salariului stabilit de 7337,50 de lei, în total 116 542,37 de lei, precum și compensația pentru prejudiciul moral cauzat, sub forma unui salariu mediu lunar în mărime de 7337,50 de lei. De asemenea, s-a încasat de la ÎM „Su-Canal” în beneficiul statului taxa de stat în mărime de 3496,27 de lei pentru depunerea acțiunii în instanța de judecată și 2622,20 de lei pentru declararea apelului. În rest, cerințele Alexandrei Dudoglo cu privire la încasarea cu titlu de compensare pentru partea nefolosită din concediu și repararea prejudiciul moral cauzat, au fost respinse ca neîntemeiate.

La 30 august 2022, prin intermediul oficiului poștal, ÎM „Su-Canal” a declarat recurs împotriva deciziei instanței de apel, solicitând admiterea acestuia, casarea deciziei instanței de apel și menținerea hotărârii primei instanțe.

În motivarea recursului s-a invocat că decizia Curții de Apel Comrat este una abuzivă, declarativă, neîntemeiată și ilegală.

Recurenta a indicat că drepturile salariaților nu sunt nelimitate, iar garanțiile stabilite de legislația muncii urmează a fi valorificate în strictă conformitate cu legea. Angajatorul a executat întocmai toate exigențele legale în cadrul eliberării din funcție a Alexandrei Dudoglo, motiv din care consideră că instanța de apel a admis erori de fapt și de drept, denaturând garanțiile legale, oferite angajaților de legislația muncii.

A menționat că interpretarea eronată în speță reprezintă o limitare a aplicării prevederilor art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul Muncii, care în viziunea instanței de apel se aplică doar situațiilor când angajatul a obținut statutul de pensionar pe parcursul raporturilor de muncă, poziție ce nu este susținută nici de o normă legală, nici de practica judiciară.

ÎM „Su-Canal” consideră că o atare limitare reprezintă o sfidare a dreptului angajatorului la concedierea angajaților din proprie inițiativă.

Prin notificarea din 08 noiembrie 2022, Curtea Supremă de Justiție a expediat în adresa Alexandrei Dudoglo copia recursului, cu înștiințarea despre necesitatea depunerii referinței (f.d. 176, 178).

Prin referința depusă la 22 noiembrie 2022, Alexandra Dudoglo a solicitat respingerea recursului declarat de ÎM „Su-Canal” și menținerea deciziei instanței de apel, pe care o consideră legală și întemeiată.

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.

Materialele cauzei atestă că instanța de apel a expediat în adresa participanților la proces, prin intermediul oficiului poștal, copia deciziei contestate la data de 18 august 2022 (f.d. 145). ÎM „Su-Canal” a recepționat decizia la 22 august 2022, fapt confirmat prin avizul de recepție anexat (f.d. 146).

Astfel, recursul, declarat la 30 august 2022, este în termen.

În conformitate cu art. 440 alin. (2) din Codul de procedură civilă, completul din 3 judecători prin încheierea din 18 ianuarie 2023 a considerat recursul admisibil și a dispus examinarea fondului de un complet din 5 judecători.

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

Studiind materialele dosarului în raport cu argumentele invocate în recursul declarat și obiecțiile expuse în referință, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție consideră că recursul urmează a fi admis, cu casarea integrală a deciziei instanței de apel și menținerea hotărârii primei instanțe, din următoarele considerente.

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

Din suportul probator prezent la materialele cauzei rezultă că prin ordinul nr. 75-k din 12 aprilie 2018, emis de către directorul ÎM „Su-Canal”, Alexandra Dudoglo a fost angajată în funcția de economist pe evidența contabilă și analiza activității gospodărești, cu salarizarea conform statului de personal în vigoare la ÎM „Su-Canal” pentru anul 2018

(f.d. 6).

Prin ordinul nr. 27-k din 08 februarie 2021, Alexandra Dudoglo a fost concediată din funcția de economist pe evidența contabilă și analiza activității gospodărești, începând cu 23 februarie 2021, în temeiul prevederilor art. 184 alin. (1) lit. c) și art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii (deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă) (f.d. 7).

Înaintând prezenta cerere de chemare în judecată, Alexandra Dudoglo a solicitat anularea ordinului nr. 27 din 08 februarie 2021 ca fiind ilegal, restabilirea în funcția de economist pe evidența contabilă și analiza activității gospodărești, încasarea din contul ÎM „Su-Canal” în beneficiul său a sumei de 1554 de lei pentru 6 zile de concediu, a salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în sumă de 32 685,23 de lei (18 martie 2021 - 31 iulie 2021), a prejudiciului moral în mărime de 50 000 de lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

Prima instanță, fiind investită cu judecarea prezentei cauze, a ajuns la concluzia netemeinicii acțiunii și a respins-o integral.

Ulterior, instanța de apel, fiind investită cu judecarea apelului declarat de Alexandra Dudoglo, a ajuns la concluzia temeinicii acestuia și a casat hotărârea primei instanțe, fiind emisă o hotărâre nouă, prin care acțiunea a fost admisă parțial și s-a anulat ordinul directorului interimar al ÎM „Su-Canal” nr. 27 din 08 februarie 2021 cu privire la concedierea Alexandrei Dudoglo, cu restabilirea Alexandrei Dudoglo în funcția de economist pe evidența contabilă și analiza activității gospodărești. S-a încasat de la ÎM „Su-Canal” în beneficiul Alexandrei Dudoglo salariul pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă (18 martie 2021 - 13 iulie 2022, 15 luni și 19 zile lucrătoare), reieșind din mărimea salariului stabilit de 7337,50 de lei, în total 116 542,37 de lei, precum și compensația pentru prejudiciul moral cauzat, sub forma unui salariu mediu lunar în mărime de 7337,50 de lei. De asemenea, s-a încasat de la ÎM „Su-Canal” în beneficiul statului taxa de stat în mărime de 3496,27 de lei pentru depunerea acțiunii în instanța de judecată și 2622,20 de lei pentru declararea apelului. În rest, acțiunea fost respinsă ca neîntemeiată.

Pentru a decide astfel, instanța de apel a reținut că, contractul individual de muncă poate fi desfăcut în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii, doar în cazul în care salariatul, în timpul exercitării funcției, a obținut statutul de pensionar pentru limită de vârstă, pe când la caz, la momentul angajării la serviciu, Alexandra Dudoglo deja deținea acest statut, fapt cunoscut de către angajator.

Verificând legalitatea deciziei atacate prin prisma argumentelor invocate în recurs, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție constată că instanța de apel a apreciat eronat circumstanțele importante pentru soluționarea justă a cauzei și a pronunțat o soluție greșită.

În conformitate cu art. 239 din Codul 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 ședință de judecată.

Potrivit art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei și admisibilitatea acțiunii.

Conform art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Temeiul de concediere prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii face parte din categoria concedierii nedisciplinare a salariatului, care survine doar din inițiativa angajatorului fără a avea tangențe cu comportamentul ca atare al salariatului. În aceste cazuri concedierea intervine în lipsa vinovăției salariatului.

În baza acestui temei angajatorul este în drept oricând să concedieze salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Or, deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vârstă constituie temei de sine stătător pentru concedierea acestuia.

Articolul 4 din Convenția cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Internaționale a Muncii la 22 iunie 1982, în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998, prevede că raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.

Organizația Internațională a Muncii a subliniat în repetate rânduri că, diferențierile sau preferințele bazate pe cerințe și condiții speciale pentru exercitarea anumitor activități, nu constituie discriminare.

Astfel, Convenția nr. 111 din 25 iunie 1958 a Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitarea profesiei prevede la articolul 1 pct. 2 că diferențierile, excluderile sau preferințele bazate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație, nu sunt considerate discriminări.

De asemenea, Organizația Internațională a Muncii a notat în pct. 5 lit. b) din Recomandarea nr. 62 cu privire la lucrătorii în vârstă că, în cazuri excepționale, limitele de vârstă pot fi stabilite în baza unor cerințe, condiții și norme speciale pentru anumite tipuri de profesii.

În același context, punctul 22 al Recomandării prevede posibilitatea fixării prin acte normative a unei vârste la atingerea căreia raporturile de muncă pot înceta.

Articolul 6 din Directiva Consiliului European nr. 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 „Cu referire la crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă”, stipulează că statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un scop legitim, care ține în special de politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt

unele corespunzătoare și necesare.

Punctul 25 al Directivei stabilește că, interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în muncă; cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor membre; este așadar esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, și discriminările care trebuie să fie interzise.

Conform art. 54 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova, exercițiul drepturilor și libertăților nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional și sunt necesare în interesele securității naționale, integrității teritoriale, bunăstării economice a țării, ordinii publice, în scopul prevenirii tulburărilor în masă și infracțiunilor, protejării drepturilor, libertăților și demnității altor persoane, împiedicării divulgării informațiilor confidentiale sau garantării autorității și imparțialității justiției.

Prin urmare, libertatea muncii, care este garantată de Constituția Republicii Moldova, stabilește totodată că nimeni nu poate fi obligat să muncească pe toată durata vieții sale sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

Din altă perspectivă libertatea muncii, în coroborarea dispozițiilor art. 54 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova cu art. 6 din Codul muncii, nu poate fi una absolută și nelimitată, deoarece legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții, precum și stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă.

Astfel, Codul muncii prevede temeiurile de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, precum și la inițiativa uneia dintre părți (demisia sau concedierea).

Stabilirea unor criterii pentru exercitarea anumitor activități are un caracter necesar atunci când este determinată de specificul unei profesii, care, datorită exigențelor sporite față de calitățile fizice și psihice ale persoanei, nu pot fi exercitate de persoane în etate, sau atunci când servesc ca măsură de optimizare a utilizării forței de muncă în anumite sectoare de activitate.

Curtea Constituțională a statuat în Hotărârea nr. 30 din 23 decembrie 2010 și decizia de inadmisibilitate a sesizării nr. 74g/2018 privind excepția de neconstituționalitate a articolului 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii al Republicii Moldova, că în vederea asigurării funcționării eficiente a unor sfere de activitate, fixarea unui prag de vârstă este necesară pentru menținerea persoanelor cu capacități profesionale adecvate pentru desfășurarea unor activități de interes major pentru întreaga societate. Impunerea unei limite de vârstă nu exclude posibilitatea persoanelor de a-și continua munca în alte segmente care au tangență cu profesia lor.

Circumstanțele expuse denotă concluzia potrivit căreia dispoziția legală a art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii a investit angajatorul cu dreptul de a concedia oricând salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă, această limitare fiind justificată doar de natura specifică a domeniului de activitate în care se aplică, fiind o opțiune de sine stătătoare a angajatorului.

Totodată, tratamentul diferențiat bazat pe vârstă, în condițiile art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii, urmărește un obiectiv justificat și în mod rezonabil un scop legitim, în special preocuparea de a asigura ocuparea forței de muncă.

În circumstanțele relevate supra, încetarea raporturilor de serviciu ale intimatei Alexandra Dudoglo, prin ordinul directorului interimar al ÎM „Su-Canal” nr. 27 din 08 februarie 2021, în baza art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii, nu constituie o încălcare a dreptului la muncă. Or, exercitarea acestui drept al angajatorului este edictată prin lege și nu comportă un caracter imperativ.

Desfacerea contractului individual de muncă pe acest temei este opțiunea angajatorului, care apreciază deliberativ oportunitatea încetării raporturilor de muncă cu salariații ce dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă, având în vedere atât cerințele profesionale și condițiile speciale impuse de anumite tipuri de locuri de muncă, cât și reieșind din faptul atingerii vârstei generale de pensionare.

Mai mult ca atât, legiuitorul nu indică și nu condiționează în nici un fel desfacerea contractului individual de muncă cu persoanele care dețin statutul de pensionar, de momentul când a obținut salariatul statutul respectiv – până la sau după încheierea contractului individual de muncă.

Prin urmare, ordinul nr. 27 din 08 februarie 2021 „Cu privire la concedierea Alexandrei Dudoglo” în temeiul art. art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii, în legătură cu deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă, este legal și întemeiat, instanța de apel eronat ajungând la concluzia de a admite parțial acțiunea și de a anula ordinul de concediere, cu restabilirea Alexandrei Dudoglo în funcția deținută anterior.

Date fiind cele relevate, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție conchide că instanța de fond just a respins integral acțiunea depusă de Alexandra Dudoglo, ca neîntemeiată.

Din considerentele menționate și având în vedere faptul că hotărârea primei instanțe este legală și întemeiată, decizia instanței de apel fiind emisă cu aprecierea eronată a circumstanțelor cauzei, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a admite recursul, a casa integral decizia instanței de apel și a menține hotărârea primei instanțe.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. f) din Codul de procedură civilă, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție

decide:

Se admite recursul declarat de Întreprinderea Municipală „Su-Canal”.

Se casează integral decizia din 13 iulie 2022 a Curții de Apel Comrat și se menține hotărârea din 28 iulie 2021 a Judecătoriei Comrat, sediul Central, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Alexandra Dudoglo împotriva Întreprinderii Municipale „Su-Canal” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea sumei pentru zilele din concediu, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Decizia este irevocabilă.

Președinte, judecător

Tamara Chișca-Doneva

Judecători

Aliona Miron

Ion Malanciuc

Oxana Parfeni

Mariana Pitic