Instanța de fond: Judecătoria Orhei, sediul Rezina (jud. V. Cuculescu)
Dosarul nr. 2a-4156/23 (2-22183054-02-2a-02112023)

D E C I Z I E

06 decembrie 2023 mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ
al Curţii de Apel Chişinău

Având în componenţa sa:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Sîrbu Victoria
Judecătorii Dulghieru Dorin și Țurcan Ion
Grefier Negrei Corina

examinând în ședință publică apelul declarat de către ***** împotriva hotărârii Judecătoriei Orhei, sediul Rezina din 19 septembrie 2023, adoptată în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de către ***** împotriva Primăriei Răspopeni, r-nul Rezina cu privire la anularea dispozițiilor cu privire la eliberarea din funcție, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de asistență juridică,

C O N S T A T Ă :

Pretențiile reclamantului:

La data de 13 decembrie 2023 ***** s-a adresat cu o cerere de chemare în judecată împotriva Primăriei Răspopeni, r-nul Rezina cu privire la anularea dispozițiilor cu privire la eliberarea din funcție, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de asistență juridică.

În motivarea acțiunii reclamanta a indicat la faptul că această dispoziție contestată este ilegală, deoarece a fost emisă în legătură cu contestația ce a depus-o pentru prima dată la 23.02.2022. Eliberarea sa din funcție se trage de la conflictul care a avut loc la 15.10.2021 între ea și contabilul Primăriei, unde a fost învinuită de furt.

Relevă că, la 28.06.2022 a scris plîngeri la Inspectoratul de Stat al Muncii. La 26.07.2022, Inspecția Muncii a venit în teritoriu, unde către ea dumnealor nu au avut nici o obiecție, iar către d-nul ***** și către *****., au fost obiecții. Ca probă a scris și scrisoarea primită de la inspecția Muncii, unde indică că i s-a tăiat salariu ilegal și urmează să i-l restituie, fapt ce nu i s-a restituit nici în ziua de azi.

Comunică că, de la venirea Inspectoratului Muncii în teritoriu, brutalitatea lui *****., cît și a d-lui primar față de ea s-a dublat.

Menționează reclamanta că, din data venirii Inspecției Muncii în teritoriu, practic zilnic la bibliotecă veneau mașini cu polițiști din raion. Veneau fără nici un temei, uneori și de 2-3 ori pe zi, veneau diverși polițiști cu diverse acuzații doar ca să o provoace și să o distrugă psihologic. Chiar în ziua cînd a venit Inspecția Muncii tot era un polițist, ce era trimis să o amendeze și să o anunțe că va fi dată afară sub pretextul că a absentat fără învoire în data de 22.07.2022.

Invocă că, la 31.10.2022 după orele 16:00, i-a înmînat d-lui primar ***** două cereri, una pentru a revizui sancțiunea aplicată ilegal și a doua de a-i permite să absenteze la data de 04.11.2022 din cont propriu.

Indică reclamanta că, atunci când a înmînat cererile primarului, de față erau două persoane, ***** – paznic la primărie și ***** – lucrător social. D-nul primar a luat cererile, a început să citească și apoi a insultat-o.

Relevă reclamanta că, la data de 02.11.2022 a venit la primar și l-a întrebat dacă a semnat cererea. A zis că nu i-a dat nici o cerere, dar amintindu-i , ultimul a scos cererea dintr-un sertar și i-a zis că-i permite să absenteze și totul va fi bine.

Astfel, în data de 04.11.2022, ea a absentat.

Comunică că, la serviciu în data de 07.11.2022 a aflat că d-nul primar a trimis secretarul primăriei ***** și pe perceptorul fiscal ***** să pozeze ușa încuiată și să-i facă proces-verbal că nu este la serviciu, iar ca martori a pus să semneze pe ***** –deridicătoarea bibliotecii, ***** bibliotecară la biblioteca pentru copii și ***** – Șeful Casei de Cultură.

Explică că, conform acestui proces-verbal în data de 11.11.2022, d-nul primar a făcut iarăși o adunare cu întreg colectivul unde a denumit-o ca ședință operativă a membrilor sindicatelor, președintele sindicatelor fiind chiar *****. – persoana ce o insultă de un an de zile. Toți invitații erau pregătiți să voteze contra sa, asta se vedea cu ochiul liber, iar ***** a confirmat acestea la 14.11.2022 cînd a chemat-o să semneze dispoziția de eliberare.

Menționează că, la angajarea sa în funcție de șefă a Bibliotecii publice Răspopeni la 10.01.2018 a primit o clădire distrusă totalmente. Ea personal a muncit mult la renovarea acestei instituții ce era data uitării. Pe alocuri a fost ajutată și de cetățenii din sat care au beneficiat de ajutor social, dar și de cetățenii pe care îi ruga să o ajute. Adesea a investit și bani proprii, doar ca instituția statului să arate bine, iar în final ei o insultă, o amenință, o bruschează și apoi o dau afară din serviciu.

Solicită reclamanta ***** în urma concretizării acțiunii, anularea dispoziției Primăriei r. Șoldănești, s. Răspopeni nr. 69 din 14.11.2022 cu privire la încetarea contractului de muncă, prin care ***** a fost concediată din inițiativa angajatorului din funcția de bibliotecar principal la Biblioteca publică din s.

Răspopeni r-nul Șoldănești, restabilirea în funcția deținută, încasarea de la pârât a salariului pentru perioada de absență forață de la locul de muncă începând cu14.11.2022 pînă la devenirea definitivă a hotărîrii judecătorești și încasarea din contul Primăriei s. Răspopeni, r-nul Șoldănești a daunei morale în cuantum de 10.000 lei și a cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 7.000 lei.

Poziţia instanţei de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Orhei, sediul Rezina din 19 septembrie 2023, s-a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de către ***** împotriva Primăriei Răspopeni, r-nul Rezina, cu privire la anularea dispoziției nr. 69-P și nr.71-P din 14.11.2022, de eliberare din funcție, restabilirea în funcția deținută, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă și încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de asistență juridică.

Solicitarea apelantului:

Nefiind de acord cu soluția instanței de fond, la data de 16 octombrie 2023, ***** a depus apel împotriva hotărârii primei instanțe, solicitînd admiterea apelului, casarea hotărîrii Judecătoriei Orhei, sediul Rezina din 19 septembrie 2023, cu emiterea unei noi hotărîri de admitere a acțiunii în sensul formulat.

Argumentele participanților la proces:

În motivarea cererii de apel a reiterat circumstanțele de fapt și de drept similare celor expuse în cererea de chemare în judecată concretizată, făcând referire și la constatările primei instanțe, indicând suplimentar că nu este de acord cu soluția primei instanțe, considerând-o drept neîntemeiată:

Invocă apelanta că, pe parcursul examinării cauzei în prima instanţă a fost stabilit cu certitudine că ***** a scris o cerere de acordare a concediului neplătit pentru data de 04 noiembrie 2022, fiind cert și faptul că primarul a informat-o pe ***** ca să plece şi nu va fi nici o problemă. Chiar dacă primarul din satul Răspopeni declară că nu a permis acest concediu neplătit din data de 4 noiembrie 2022, a fost demonstrat că ***** nu a fost informată sub nici o formă despre refuzul cu privire la oferirea acestui concediu neplătit.

Declară că, reprezentantul Primăriei Răspopeni nu a prezentat dovada faptului că lui ***** i s-a adus la cunoştinţă refuzul dat, mai cu seamă că primarul însăși recunoaşte că la data de 02 noiembrie 2022 ***** a fost personal în biroul lui pentru ca să se intereseze de soarta cererii depuse.

Menționează că, în momentul în care primarul a acceptat primirea cererii de acordare a concediului neplătit în curtea primăriei, primarul era obligat imediat să înregistreze petiţia şi să înştiinţeze la timp angajatul despre decizia sa cu privire la cerinţa invocată, ceea ce nu a fost realizat de către primar.

Comunică că, la data de 04 noiembrie 2022 atunci când se pretinde că ***** a absentat patru ore de la serviciu nemotivat, primarul nici măcar nu a telefonat

angajata ca să afle motivul neprezentei, fapt ce denotă cu certitudine că el a permis verbal concediul neplătit pentru data de 04 noiembrie 2023.

Consideră apelanta că, dispoziţia 69-P cu privire la încetarea / contractului de muncă din data de 14.11. 2022 nu corespunde cerinţelor legate în sensul art. 210 al Codului muncii a Republicii Moldova precum se observă că în dispozitivul acestui act nu este indicat temeiul de drept şi de fapt şi nici termenul şi organul la care poate fi contestat, fapt care generează nulitatea absolută a acestui act.

Susține că, la aceeași dată de 14 octombrie 2022 a fost întocmită dispoziţia 71-P prin care a fost modificată Dispoziţia 69-P în sensul modificării unei clauze esențiale – data încetării contractului individual de muncă. Dispoziţia 71-P din data de 14.11.2022 nu a fost adusă la cunoştinţa *****.

În ședința instanței de apel, apelantul ***** și reprezentantul său, avocatul Vîrlan Octavian au susținut cererea de apel, solicitând admiterea acesteia în sensul formulat.

Reprezentantul intimatului Primăriei Răspopeni, r-nul Rezina, Strătilă Marin nu a susținut cererea de apel, solicitând respingerea acesteia, cu menținerea hotărârii primei instanțe.

Termenul de declarare a apelului:

În conformitate cu prevederile art. 362 alin. (1) CPC, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunţării dispozitivului hotărîrii, dacă legea nu prevede altfel.

Din materialele cauzei rezultă că, dispozitivul hotărârii instanţei de fond a fost pronunțat public la 19 septembrie 2023, iar cererea de apel a fost depusă la 16 octombrie 2023, astfel Colegiul constată că, apelul este depus în interiorul termenului legal.

Aprecierea instanţei de apel:

În conformitate cu art. 385 alin. (1) lit. a) Codul de procedură civilă, instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul și să mențină hotărârea primei instanțe.

Potrivit dispoziţiilor art. 118 alin.(1) CPC, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

Articolul 130 alin.(1) CPC statuează că instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În temeiul art. 240 alin.(1) CPC, la deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.

În conformitate cu art. 373 alin. alin. (1) și (2) CPC, 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 şi 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.

Astfel, instanţa de apel, verificând legalitatea şi temeinicia hotărârii primei instanţe, constată că aceasta urmează a fi menţinută, ori, concluziile primei instanţe, expuse în hotărâre, sunt în corespundere cu circumstanţele cauzei şi normele de drept material au fost aplicate corect.

Circumstanțele de fapt ale cauzei:

Din materialele cauzei rezultă că, ***** a fost angajată în cadrul Bibliotecii Publice din s. Răspopeni, r-nul Șoldănești, în temeiul contractului individual de muncă nr. 38 din 10.01.2018. (f.d.89-92)

La data de 14.11.2022 de către primarul s. Răspopeni r-nul Șoldănești a fost emisă Dispoziția nr. 69-P prin care ***** a fost sancționată disciplinar cu concediere, conform art. 86 alin.(1) lit.h) și 87 alin. (1) Codul muncii. (f.d.6)

Din textul Dispoziției nr. 69-P din 14.11.2022 rezultă că, ***** a fost concediată din funcția de bibliotecar principal din motivul lipsei neîntemeiate de la serviciu mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă.

Adițional se menționează că, ***** i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară „avertismentul” pentru încălcarea disciplinei de muncă potrivit dispoziției Primăriei s. Răspopeni, r. Șoldănești nr. 59-P din 31.10.2022. (f.d.35)

Se va accentua că reclamanta a refuzat semnarea dispoziției respective, însă la caz nu a fost stabilit că aceasta a fost contestată.

În conformitate cu articolul 10 alin. (1) lit. a) Codul muncii, angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative.

Conform articolului 81 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).

Alin. (3) al aceluiași articol stabilește că, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea

contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

Conform art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, Concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru absenţa fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puţin 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puţin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.

Prevederile art. 201 Codul muncii stabilesc că, disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii.

Potrivit art. 206 Codul muncii, (1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)). (5) La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Totodată potrivit art. 208 alin. (1) Codul muncii, până la aplicarea sancțiunii disciplinare angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de cinci zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.

În conformitate cu art. 209 Codul muncii, (1) Sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu 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. (2) Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activităţii economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale.

Potrivit art. 210 Codul muncii, (1) Sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată. (2) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare

sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. (3) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

În temeiul art. 120 alin. (1) Codul muncii, din motive familiale şi din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimţământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de pînă la 120 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre).

Colegiul civil atestă că în interpretarea normei respective urmează a se ține cont de faptul că acordarea concediului neplătit salariatului este prerogativa exclusivă al angajatorului, cu condiția că acest concediu urmărește un scop întemeiat invocat de către salariat sau vizează anumite motive familiale ale salariatului.

Cu referire la temeinicia acțiunii înaintate de către *****, Colegiul civil consideră că aceasta este neîntemeiată, fiind pasibilă de a fi respinsă, reieșind din faptul că, la caz, s-a demonstrat faptul că Dispoziția Primăriei s. Răspopeni, r. Șoldănești nr. 69-P din 14.11.2022, este întemeiată, emisă cu respectarea legislației în vigoare, a competenței emitentului, precum și potrivit procedurii prevăzute exhaustiv de cadrul legal.

Astfel, reieșind din textul Dispoziției de concediere 69-P din 14.11.2022, a fost stabilit că, potrivit actelor de constatare nr. 1, nr. 2, nr. 3 din 04.11.2022, privind absența de la lucru, fără motive în timpul zilei de muncă, acordului comitetului sindical al Primăriei s. Răspopeni, stipulate în procesul verbal nr. 3 din 11.11.2022, cererii de refuz aprobată de primarul satului, explicația d-nei *****, ultima nu a fost prezentă la serviciu în data de 04.11.2022.

Astfel, în baza actelor de constatare nr. 1, 2, 3 din 04.11.2022, s-a stabilit că, la data de 04.11.2022, Biblioteca Publică unde activează ***** a fost închisă, iar ultima nu s-a prezentat la locul de muncă. (f.d.25-27)

Mai mult ca atât, însăși reclamanta-apelantă a declarat că, într-adevăr la data de 04.11.2022 a lipsit de la serviciu, însă a motivat absența sa prin faptul că a înaintat primarului o cerere, prin care a solicitat să-i fie acordat concediu din cont propriu neplătit pentru data de 04.11.2022, deoarece avea de rezolvat careva chestiuni de ordin personal la această dată. La fel, reclamanta a menționat că, primarul ***** verbal i-a dat asigurări că cererea va fi acceptată și poate pleca.

În acest sens, reprezentantul pârâtului în persoana primarului ***** a explicat că, într-adevăr ***** a depus cerere, prin care a solicitat să-i fie acordat concediu neplătit din cont propriu pentru data de 04.11.2022.

Însă, din motiv că anterior la data de 26 – 27 octombrie 2022 acesteia i-a mai fost acordat concediu din cont propriu și din motiv că reclamanta era implicată în înregistrarea cererilor „*ajutor la contor*” pentru perioada rece și lipsa acesteia ar fi dus la perturbarea proceselor de lucru, ultimei i s-a refuzat în acordarea concediului neplătit.

La acest capitol, sunt pertinente argumentele reprezentantului pârâtului, or, conform pct. 14,15 din Hotărârea de Guvern nr. 704 din 05.10.2022, asistenții sociali comunitari și bibliotecarii din raza teritoriului pe care îl deservesc, urmau să ajute și să asiste la înregistrare în SIVE, persoanele care nu dispun de echipament tehnic/acces la internet și/sau nu au abilitățile necesare pentru înregistrare individuală pe platforma compensatii.gov.md.

Prin urmare, corect prima instanță a stabilit că urmează a fi supuse criticii argumentele reclamantei-apelantă, precum că dânsa a lipsit de la serviciu fiind convinsă că cererea de acordare a concediului din cont propriu a fost admisă, nefiind suficientă înaintarea unei cereri de acordare a concediului, or, aceasta urmează a fi avizată de către angajator, iar în acest sens urmează a fi emis un ordin/dispoziție.

Astfel, reclamanta urma să plece în concediu din cont propriu, doar în situația în care angajatorul i-ar fi avizat pozitiv cererea și a fost emis un ordin sau o dispoziție de acordare a concediului din cont propriu, care urma a fi contrasemnat de reclamanta apelantă.

La caz, însăși reclamanta a indicat că angajatorul până la data de 04.11.2022 nu i-a furnizat un răspuns afirmativ referitor la cererea sa, prin urmare în aceste condiții se impunea prezentarea reclamantei la locul de muncă.

Nu urmează a se reține nici alegațiile reclamantei, prin care aceasta pretinde că a fost concediată doar din motivul că se afla în relații ostile cu contabilul primăriei **********, întrucât aceasta nu a prezentat incidența dintre faptele respective și emiterea dispoziției contestate, precum și nu a motivat în ce măsură aceste fapte influențează legalitatea dispoziției ce a stat la baza concedierii sale.

Mai mult ca atât, potrivit acțiunii înaintate, reclamanta a invocat că „*mereu era amenințată de către primar că va fi concediată și se aștepta la una ca asta*”, astfel în asemenea circumstanțe ***** urma să plece de la serviciu doar după ce se asigura că cererea sa a fost admisă și a fost emisă o dispoziție/ ordin, prin care i s-a acordat concediu neplătit, ceea ce nu s-a atestat la caz.

Aici se mai reține și faptul că, însăși ***** a declarat în ședința de judecată că a fost la Primărie la 03.11.2022 și a întrebat de secretarul primăriei, dacă este

ordin sau dispoziție, prin care i s-a acordat zi liberă și secretarul i-a spus că nu are nici o cerere de a reclamantei în acest sens și nici o dispoziție.

Prin urmare, circumstanțele expuse confirmă suplimentar în plus versiunea primarului care a relatat că i-a refuzat ***** acordarea concediului din cont propriu, iar reclamanta fără acordul angajatorului nu s-a prezentat la locul de muncă la 04.11.2022.

Astfel, ***** nu a prezentat careva probe concludente, ce ar demonstra că cererea scrisă de reclamantă, cu privire la acordarea concediului neplătit pentru data de 04.11.2022 a fost avizată pozitiv de către primarul *****.

Contrar acestor alegații, probele prezentate de partea pârâtă denotă că primarul ***** a refuzat în acordarea concediului din cont propriu angajatei *****, făcând mențiune din care motiv a respins cererea respectivă. (f.d.32)

Referitor la argumentele apelantei invocate în cererea de apel, precum că dispoziţia 71-P, prin care a fost modificată Dispoziţia 69-P, nu a fost adusă la cunoştinţa *****, Colegiul civil nu urmează a le reține ca fiind întemeiate, în condițiile în care dispoziția în cauză nu afectează valabilitatea dispoziției prin care reclamanta a fost concediată. Mai mult ca atât, ultima nu a argumentat în careva mod ilegalitatea dispoziției în cauză.

Având în vedere constatările expuse mai sus, comisia a propus aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere salariatei ***** în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii.

Colegiul judiciar consideră că dispoziția de sancționare ale ***** cuprinde clar şi cert circumstanțele care au fost constatate și care constituie abatere disciplinară admisă de către reclamantă, în perioada acţionării raporturilor de muncă, confirmate prin probe concludente şi admisibile, elemente care sunt întrunite în vederea confirmării legalității actelor contestate.

Prin urmare, în aceste condiții, instanța de apel consideră că prezentei cauze îi sunt aplicabile prevederile art. 86 lit. h) Codul muncii, care au stat la baza emiterii Dispoziției Primăriei s. Răspopeni, r. Șoldănești nr. 69-P din 14.11.2022, fiind în consecință demonstrat faptul că ***** a admis abaterile disciplinare ce i-au fost imputate și anume ***** nu s-a prezentat în circumstanțele indicate la postul de muncă fără consimțământul angajatorului, fără a invocat careva motive întemeiate absentând de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă.

În consecință, Colegiul civil a stabilit temeinicia concluziei primei instanțe și subsecvent Dispoziției Primăriei s. Răspopeni, r. Șoldănești nr. 69-P din 14.11.2022, fiind cert faptul că pentru faptele imputate supra în privința reclamantei ***** au fost emise în temeiul art. 86 alin (1) lit.h) și cu respectarea prevederilor art. 208 Codul muncii, iar temeiuri de anulare a ordinelor menționate nu există.

Cu referire la pretențiile reclamantei ***** cu privire la restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada de absența forțată de la muncă, prejudiciului moral cauzat şi încasarea cheltuielilor de asistenţă juridică, Colegiul civil consideră că acestea sunt neîntemeiate, fiind de fapt subsecvente pretenției de bază cu privire la anularea dispoziției de concediere, pretenție care a fost respinsă ca nefondată, or odată cu constatarea caracterului legal al dispoziției de concediere nu există careva premise de a admite pretențiile subsecvente ale reclamantei.

Prin urmare, Colegiul civil reține că la cazul de față nu se atestă prezente la materialele cauzei careva acte confirmative în vederea motivării ilegalităţii emiterii Dispoziției Primăriei s. Răspopeni, r. Șoldănești nr. 69-P din 14.11.2022, fapt care exclude posibilitatea anulării pe motivul ilegalităţii acesteia, sau ca fiind emisă neîntemeiat şi lipsită de suport juridic.

Faţă de cele expuse, Colegiul civil reţine, că prima instanţă a creat părţilor condiţii obiective pentru realizarea drepturilor sale procedurale, participanții la proces au fost auziți, hotărîrea primei instanţe a fost motivată. Condiţiile procedurale privind motivarea hotărîrii sînt îndeplinite chiar dacă nu s-a răspuns expres fiecărui argument invocat de părţi, fiind suficient ca din întregul hotărîrii să rezulte că s-a răspuns tuturor argumentelor în mod implicit, prin raţionamente logice.

În concluzie, Colegiul atestă netemeinicia în ansamblu a cererii de apel declarate de către *****, dat fiind faptul că, în susținerea acestora, apelantul nu a adus nici un argument plauzibil, or, Colegiul reține că apelul este continuarea fondului, astfel, apelantul urma să administreze probe, să anexeze acte și alt material probator care ar răsturna soluția instanței de fond, acțiuni care la caz, nu au fost întreprinse de către apelant, astfel, se constată formalitatea cererii de apel, în asemenea circumstanțe, Colegiul indică asupra temeiniciei hotărârii date de instanța de fond, or, în conformitate cu art.118 alin.(1) CPC, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

Colegiul, analizând materialele cauzei, în raport cu motivele invocate în cererea de apel ajunge la concluzia de a respinge apelul declarat de către ***** şi a menţine hotărârea primei instanţe.

În conformitate cu art. art. 385 lit. a), 389-390 Codul de procedură civilă, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău,

D E C I D E :

Apelul declarat de către ***** se respinge, ca neîntemeiat.

Se menţine hotărârea Judecătoriei Orhei, sediul Rezina din 19 septembrie 2023, adoptată în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de către ***** împotriva Primăriei Răspopeni, r-nul Rezina cu privire la anularea

dispozițiilor cu privire la eliberarea din funcție, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de asistență juridică.

Decizia poate fi atacată cu recurs, la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni, de la data comunicării deciziei motivate, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Sîrbu Victoria

Judecătorii Dulghieru Dorin

Țurcan Ion