Prima instanță: Judecătoria Soroca, sediul Central (judecător Gh. Mîțu)
Dosarul nr.2a-1337/2024 (nr.2-21004850-03-2a-10102024)

CURTEA DE APEL NORD
Colegiul Civil şi de Contencios administrativ
D E C I Z I E

08 aprilie 2025 mun. Bălţi
Instanţa compusă din:
Preşedintele ședinței, judecător Radu Holban
Judecătorii Svetlana Ghercavii, Cristina Prisacari
Grefier Lilia Burlacu

examinând în ședință judiciară publică apelul declarat de Voleanschi Alexei prin intermediul avocatului Havrun Alexandru;

în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Voleanschi Alexei către SA „Servicii Comunale Florești" cu privire la contestarea ordinului de sancționare, încasarea retribuirii muncii și a prejudiciului,

împotriva hotărârii Judecătoriei Soroca, sediul Central din 16 august 2024, -

a c o n s t a t a t :

Pretențiile reclamantului:

La 14.01.2021, avocatul Havrun Alexandru în interesele lui Voleanschi Alexei a înaintat o cerere de chemare în judecată către SA „Servicii Comunale Florești" prin care solicită anularea ordinului nr. 91 din 12.11.2020 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare"; încasarea de la SA „Servicii Comunale Florești" în beneficiul reclamantului Voleanschi Alexei a sumei de 130158 lei, ce reprezintă diferența de calcul dintre salariul, achitat reclamantului şi cel ce urma a fi achitat, pornind de la salariul minim garantat în sectorul real, pe perioada de timp decembrie 2017 - decembrie 2020; încasarea sumei de la SA „Servicii Comunale Florești" în beneficiul reclamantului Voleanschi Alexei a sumei de 219 988 lei, ce reprezintă prejudiciul cauzat, calculat în conformitate cu dispoziţiile art. 330 Codul muncii, pentru reţinerea salariului pe perioada de timp decembrie 2017 - decembrie 2020, calculat lunar din suma reţinută la procentul legal stabilit de 0,3 la sută,

calculată zilnic din suma reţinută; încasarea de la pârât în beneficiul reclamantului Voleanschi Alexei a prejudiciului moral cauzat în mărime de 20 000 lei;-încasarea de la de la SA „Servicii Comunale Florești” în beneficiul reclamantului Voleanschi Alexei a tuturor cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii civile a indicat că, la data de 12.11.2020, directorul SA „Servicii Comunale Florești”, *****, a emis ordinul nr. 91 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”, prin care Voleanschi Alexei a fost sancționat disciplinar sub formă de mustrare. Consideră că, la emiterea ordinului de sancționare disciplinară, nu au fost luate în considerare anumite circumstanțe de ordin obiectiv, iar faptele imputate ca abatere disciplinară au fost interpretate în mod eronat și neobiectiv.

La aplicarea sancţiunii disciplinare nu s-a ţinut cont de faptul că, la data de 05.11.2020, Voleanschi Alexei nu a părăsit în mod samovolnic locul de muncă, fără a înştiinţa administraţia întreprinderii, ci din contra, la data respectivă, a participat la examinarea unei cauze civile la Curtea de Apel Bălţi, fiind înştiinţat de instanţa de judecată şi înştiinţând în acest sens reprezentantul secţiei cadre de la întreprindere. Directorul întreprinderii, *****, a cunoscut despre şedinţa de judecată de la Curtea de Apel Bălţi, deoarece cauza, în care a participat Voleanschi Alexei, a fost intentată la cererea acestuia către SA „Servicii Comunale Floreşti”, directorul fiind reprezentantul întreprinderii în instanţa de judecată.

Examinarea cauzei a avut loc după ora mesei, fiind finisată pe la orele 15:30. ***** nu i-a propus reclamantului să se deplaseze după şedinţa de judecată împreună la serviciu, cu automobilul de serviciu a întreprinderii, Voleanschi Alexei, în lipsa automobilului personal, fiind nevoit să găsească soluţii alternative pentru a se deplasa de la Bălți spre Florești.

Consideră că absenţa lui Voleanschi Alexei de la serviciu la data de 05.11.2020 este una motivată şi nu-i poate fi imputată ca o încălcare a obligaţiilor de muncă, având tot dreptul de a participa la şedinţele de judecată în cauzele iniţiate la cererea sa.

Totodată, consideră că nu a existat o absenţă de la serviciu nemotivată la data de 06.11.2020, deoarece toate plecările, pe care le efectuează Voleanschi Alexei de la locul de muncă, inclusiv în ziua respectivă, au fost efectuate în interes de serviciu şi de fiecare dată coordonate cu reprezentantul administraţiei din secţia cadre (resurse umane), cu înscrierile efectuate în jurnalul de mişcare a salariaţilor.

Cu referire la solicitarea privind achitarea restanței la plata salariului și prejudiciului material cauzat a menționat că calcularea salariului, cu ignorarea salariului minim garantat, au generat un calcul diminuat substantial al salariului reclamantului, fiind de altfel confirmate prin scrisoarea de răspuns sub nr. 944 din 03.12.2020, acordată de directorul SA „Servicii Comunale Floreşti" Biroului asociat de Avocați Florești. Ca motiv pentru necalcularea și neachitarea salariului, reieșind din cuantumurile minime garantate, directorul întreprinderii invocă lipsa mijloacelor financiare.

S-a adresat unui contabil, care a prezentat informația despre salariu, care era necesar să-i fie calculat lui Voleanschi Alexei pentru funcții, pe care le-a exercitat în perioada decembrie 2017 - decembrie 2020, reieșind din salariu mediu calculate de întreprindere 8250 lei, obținând următoarele:

-pentru perioada decembrie 2017 - aprilie 2018 (la exercitarea atribuțiilor de șef al Secției Evidență și Control) în mărime de 11156 lei, luând ca baza de calcul salariu minim garantat de 2380 lei, coeficientul de multiplicare de 3,75 și adaosul pentru vechimea în muncă de 25%;

-pentru perioada mai 2018 - aprilie 2019, în mărime de 12234 lei, luând ca baza de calcul salariu minim garantat de 2610 lei, coeficientul de multiplicare de 3,75 și adaosul pentru vechimea în muncă de 25%;

-pentru perioada mai 2019 - decembrie 2020 (la exercitarea atribuțiilor de specialist securitate și sănătate în muncă), salariu mediu al reclamantului calculate de întreprindere a fost de 7352,50 lei lunar, însă în mod legal în această perioadă salariul reclamantului urma să fie calculate în următoarele mărimi: mai 2019 - decembrie 2020 în mărime de 10753,12 lei, luând ca baza de calcul salariu minim garantat de 2775 lei, coeficientul de multiplicare de 3,1 și adaosul pentru vechimea în muncă de 25%.

Astfel, diferența dintre salariu primit și cel ce urma a fi calculat, pentru perioada decembrie 2017 - aprilie 2018, este de 2906 lei; pentru perioada mai 2018 - aprilie 2019 este de 3984 lei; pentru perioada mai 2019 - decembrie 2020 este de 3391 lei.

La cererea prealabilă, adresată către SA „Servicii Comunale Floreşti", nu a primit niciun răspuns.

Consideră că angajatorul SA „Servicii Comunale Florești" urmează să-i achite reclamantului prejudiciul cauzat pentru reținerea ilegală a salariului conform

calculului anexat, care constituie 219 988 lei, precum și prejudiciul moral pentru aplicarea ilegală a unei sancțiuni disciplinare.

La data de 18.02.2021, Voleanschi Alexei a înaintat o cerere privind modificarea obiectului acțiunii prin majorarea pretențiilor, solicitând anularea ordinului nr. 905 din 13.11.2020 - preavizare individuală, prin care a fost preavizat precum că funcția deținută de Specialist securitate și sănătate în muncă va fi supusă revizuirii și modificării privind norma de muncă, prin faptul reducerii ei de la 1,0 unitate la 0,5 unitate (f.d.72 Vol. I). Consideră că, la emiterea ordinului nr. 905 din 13.11.2020, nu au fost luate în considerare prevederile imperative a legislației în vigoare, făcând referire la art. 88 din Codul muncii.

Poziția primei instanțe:

Prin hotărârea Judecătoriei Soroca, sediul Central din 16 august 2024 acțiunea civilă a fost respinsă ca nefondată. S-a încasat de la Voleanschi Alexei la bugetul Judecătoriei Soroca cheltuielile aferente judecării pricinii, suportate de instanţa judecătorească în legătură cu înştiinţarea şi chemarea părţilor în judecată, în sumă de 32,60 lei.

Solicitarea apelantului:

La 26 august 2024 Voleanschi Alexei reprezentat de avocatul Havrun Alexandru a contestat hotărârea instanței de fond cu apel, solicitând admiterea apelului, casarea hotărârii Judecătoriei Soroca, sediul Central din 16 august 2024 cu pronunțarea unei noi prin care acțiunea civilă să fie admisă integral.

Potrivit art. 362 alin. (1) Codul de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunţării dispozitivului hotărîrii, dacă legea nu prevede altfel.

Instanța de apel constată că dispozitivul hotărârii a fost pronunțat 16 august 2024, iar apelul nemotivat a fost declarat la 26 august 2024, prin urmare apelul este declarat în termenul legal stipulat la art. 362 Codul de procedură civilă.

Argumentele părților:

În susținerea cererii de apel a invocat că la emiterea ordinul nr. 91 „cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare angajatului SA „Servicii Comunale Floreşti” din 12.11.2020 nu au fost luate în considerare anumite circumstanţe de ordin obiectiv, iar faptele imputate reclamantului ca abatere disciplinară au fost interpretate în mod eronat şi neobiectiv, care au dus la emiterea unui ordin ilegal de sancţionare disciplinară.

La aplicarea sancţiunii disciplinare în privinţa reclamantului nu s-a ţinut cont de faptul că la data de 05.11.2020 Voleanschi Alexei nu a părăsit în mod samovolnic locul de muncă, tară a înştiinţa administraţia întreprinderii ci din contra la data respectivă a participat la examinarea unei cauze civile la Curtea de Apel Bălţi fiind înştiinţat de instanţa de judecată şi înştiinţând în acest sens reprezentantul secţiei cadre de la întreprindere.

Mai mult ca atît, la data de 05.11.2020 directorul întreprinderii ***** a cunoscut despre şedinţa de judecată de la Curtea de Apel Bălţi, deoarece cauza în care a participat a fost intentată la cererea reclamantului către SA „Servicii Comunale Floreşti", iar directorul fiind reprezentantul întreprinderii în instanţa de judecată.

Atât din conţinutul referinţei înaintate cât şi din explicaţiile reprezentantului rezultă cu certitudine că, directorul întreprinderii a cunoscut despre necesitatea deplasării reclamantului la Curtea de Apel Bălţi la data de 05.11.2020. Motivul invocat precum că, Voleanschi Alexei a fost sancţionat pentru neanunţarea administraţiei despre părăsirea locului de muncă este unul neîntemeiat şi formal, în situaţia în care şi directorul SA „Servicii Comunale Floreşti" cunoştea despre şedinţa de judecată din 05.1 1.2020, fiind participant la şedinţa respectivă.

Astfel, consideră că absenţa reclamantului de la serviciu la data de 05.11.2020 este una motivată şi întemeiată şi nu-i poate fi imputată ca o încălcare a obligaţiilor de muncă, având tot dreptul de a participa la şedinţele de judecată în cauzele iniţiate la cererea sa.

De asemenea, consideră că nu existat la data de 06.11.2020 o absenţă de la serviciu a reclamantului nemotivată, deoarece toate plecările pe care le efectua reclamantul de la locul de muncă, inclusiv în ziua respectivă au fost efectuate în interes de serviciu şi de fiecare dată coordonate cu reprezentantul administraţiei din secţia cadre (resurse umane) cu înscrierile efectuate în jurnalul de mişcare a salariaţilor.

Menționează faptul că, registrul de deplasare a salariaţilor era ţinut în mare parte doar pentru reclamant, deoarece doar acesta era obligat să-şi înscrie în mod strict deplasările în acest registru, iar în privinţa celorlalţi lucrători existând un regim mai permisiv, deplasările fiind înscrise doar periodic şi aleatoriu. Or, la momentul actual la întreprindere din spusele reprezentantului nu mai există un asemenea registru.

Cu referire la solicitarea privind achitarea restanţei la plata salariului şi prejudiciului material cauzat menționează că, SA „Servicii Comunale Floreşti” la calcularea şi achitarea salariului reclamantului Voleanschi Alexei (inclusiv pe parcursul ultimilor 3 ani) nu a ţinut cont şi nu a luat în considerare cuantumul minimal al salariului în sectorul real pentru categorie, în vigoare la momentul efectuării calculului, fapt prin care a dimunuat suma retribuirii muncii reclamantului.

Concluziile menţionate supra se confirmă prin următoarele probe cercetate în instanţa de judecată, și anume scrisoarea de răspuns cu nr.944 din 03.12.2020 acordată de Directorul SA „Servicii Comunale Floreşti” Biroului asociat de Avocaţi Floreşti în care în mod expres se indică precum că, din lipsa mijloacelor financiare, angajaţilor SA „Servicii Comunale Floreşti” nu li s-a efectuat recalcularea salariilor reeşind din cuantumurile minime garantate de 2100 lei şi respective 2380, 2610 şi 2775 lei ci s-au aplicat cuantumurile 1650 lei - anii 2017-2018 si 1900 lei anii 2019 – 2020.

La fel, certificatul din 01.12.2020 eliberat de întreprinderea SRL „Sabinart Consulting” în care s-a prezentat calculul salariului reclamantului care urma a fi efectuat în situaţia în care întreprinderea pârâtă respecta salariul minim garantat în raport cu aplicarea coeficientului de multiplicare stabilit şi prin care se observă diminuarea semnificativă a salariului reclamantului.

Totodată, situaţia respectivă se confirmă şi prin concluziile din Raportul de expertiză judiciară din 20.12.2023 şi anume de la pagina 12 unde se indică în mod expres că: „Analizând statele de personal din cadrul SA „Servicii Comunale Floreşti” pentru perioada 18.01.2017 - 01.11.2020, s-a constatat că entitatea la stabilirea salariilor de funcţie în perioada de timp 18.01.2017 - 01.11.2020 a aplicat salariul tarifar în mărime de 1650 lei, iar în perioada de 01.10.2019 - 01.11.2020 a aplicat salariul tarifar în mărime de 1900 lei, luându-se în considerare coeficientul de multiplicări” stabiliţi de întreprindere. Reiese că, entitatea nu a efectuat oarecare modificări în statele de personal ţinând cont de modificările din legislaţia în vigoare al HG 165 din 09,03.2010 menţionând insuficienţa resurselor financiare. ”

Susține că concluzia că la SA „Servicii Comunale Floreşti” nu se efectua calcularea salariului, inclusiv reclamantului reieşind din salariul minim garantat şi aprobat pe economie în coraport cu aplicarea coeficientului de multiplicare este una certă şi dovedită, inclusiv prin concluziile specialiştilor.

Motivul invocat de lipsa mijloacelor financiare la întreprindere nu poate servi ca temei pentru necalcularea şi neachitarea salariului reieşind din cuantumurile minime garantate de stat, deoarece aceasta reprezintă o încălcare gravă a legislaţiei muncii şi respectiv a drepturilor reclamantului ca salariat de a primi o retribuţie a muncii în cuantumurile minime garantate de stat.

SA „Servicii Comunale Floreşti" a stabilit achitarea salariului angajaţilor săi prin aplicarea sistemului tarifar de salarizare, respectiv era obligată să respecte principiile stabilite la nivel legislativ care reglementează aplicarea sistemului tarifar de salariu cu luarea în considerare atât a salariului minim garantat cât şi a reţelei tarifare aprobate la nivel de ramură şi a coeficienţilor de multiplicare aprobaţi conducându-se inclusiv de prevederile următoarelor hotărâri de guvern: - HG nr. 743 din 11.06.2002 cu privire la salarizarea angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară, cu modificările ulterioare; HG nr. 165 din 10.03.2010 cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, cu modificările ulterioare.

Consideră că, nu este relevant pentru examinarea cauzei starea financiară a SA „Servicii comunale Floreşti" în situaţia în care întreprinderea este parte semnatară a Convenţiei Colective (nivel de ramură) pentru anii 2017 - 2021 (publicată în monitorul oficial nr.109 - 118 din 07.04.2017) în capitolul 5 al căreia a fost stabilită retribuirea muncii conform căreia semnatarii s-au obligat să respecte aplicarea si achitarea salariului minim garantat al salariului în sectorul real cu aplicarea categoriilor de salarizare şi coeficienţilor de multiplicare, fiind aprobate grilele respective.

Nici un act normativ menţionat supra nu acordă dreptul SA „Servicii comunale Floreşti" de a calcula şi aplica salariul în dependenţă de posibilităţile financiare, or nu întâmplător statul la nivel normativ acordă posibilitatea întreprinderilor cu autonomie financiară de a-şi alege sistemul de salarizare şi în dependenţă de sistemul de salarizare ales sunt stabilite condiţii obligatorii care urmează a fi respectate.

La caz, intimatul sub pretextul lipsei mijloacelor financiare a încălcat grav legislaţia din domeniul salarizării şi nu a calculat salariul reclamantului cu respectarea salariului minim garantat de stat pentru funcţia deţinută de reclamant, fiind încălcat dreptul acestuia la o retribuire a muncii conform cuantumurilor garantate atât la nivel naţional cît şi la nivel de ramură.

Calculele concrete ale salariului care a fost diminuat reclamantului a fost prezentat în cererea de chemare în judecată pornind de la certificatul eliberat de SRL „Sabinart Consulting”.

La efectuarea calculelor dintre salariul ce i-a fost achitat şi cel ce urma în mod legal să-i fie achitat reclamantului în perioadele de timp indicate mai sus se obține o diferenţă de 130 158 lei - salariu care nu i-a fost achitat şi respectiv reţinut în mod ilegal.

Dat fiind faptul că, la cererea prealabilă adresată către SA „Servicii comunale Floreşt”i nu a primit nici un răspuns consideră necesar ca de la pârât să fie încasată şi penalitatea calculată în conformitate cu dispoziţiile art. 330 din Codul Muncii.

Consideră că angajatorul SA „Servicii Comunale Floreşti” urmează să achite reclamantului prejudiciul cauzat pentru reţinerea ilegală a salariului conform calculului anexat la cererea de chemare în judecată şi care constituie suma de 219 988 lei.

La 16 ianuarie 2025 intimatul SA „Servicii Comunale Florești” a depus referință la cererea de apel, prin care a solicitat respingerea apelului cu menținerea soluției instanței de fond.

În susținerea poziției sale intimatul a menționat că, ce ţine de pretenţia reclamantului privind anularea ordinului nr. 905 din 13.11.2020 - preavizare individuală, prin care a fost preavizat precum că funcţia deţinută de Specialist securitate şi sănătate în muncă va fi supusă revizuirii şi modificării privind norma de muncă, prin faptul reducerii ei de la 1,0 unitate la 0.5 unitate.

Potrivit art. 169 alin.(3) din Codul muncii, despre introducerea unor norme noi de muncă salariaţii trebuie să fie anunţaţi în scris, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel puţin cu 2 luni înainte.

Prin preavizare individuală sub nr. 905 din 13.11.2020, lui Voleanschi Alexei i s-a adus la cunoştinţă că funcţia deţinută de acesta de Specialist securitate şi sănătate în muncă va fi supusă revizuirii şi modificării privind norma de muncă prin faptul reducerii ei de la 1.0 unitate la 0.5 unitate. Preavizare, precum că funcţia deţinută de Voleanschi Alexei de Specialist securitate şi sănătate în muncă va fi supusă revizuirii şi modificării, i-a fost adusă la cunoştinţă în scris, sub semnătură.

La 05.02.2021, între SA „Servicii Comunale Floreşti” şi Voleanschi Alexei a fost semnat acordul suplimentar nr. 2 la contractul individual de muncă nr. 120/12

din 01.10.2012, prin care s-a modificat p. 12 (condiţiile de retribuire a muncii salariatului conform Statelor de personal) în următoare redacţie: remunerarea conform 0,5 unităţi salariale de funcţie, specialist securitate şi sănătate în munca, stabilită în Statele de personal ale unităţii.

Susține că, Voleanschi Alexei a luat cunoştinţă cu acordul suplimentar nr.2 la contractul individual de muncă nr. 120/12 din 01.10.2012, consemnând că nu este de acord cu contractul şi ordinal.

Invocă că, SA „Servicii Comunale Floreşti" a înaintat calculul prin care a indicat că nu este de acord cu sumele solicitate de reclamant, deoarece sunt greşite, din care motiv avocatul care reprezintă interesele reclamantului, prin cererea scrisă a solicitat dispunerea expertizei economică-financiară la Centrul Naţional de Expertize Judiciare în vederea aprecierii corectitudinii calculării salariului lui Voleanschi Alexei pe perioada de timp decembrie 2017 - decembrie 2020, raportate la salariul minim garantat şi alte prevederi obligatorii.

Astfel, de către expert judiciar, Lidia Rusanovschi, au fost supuse investigaţiilor actele prezentate de către SA „Servicii Comunale Floreşti", prin care se stabileşte modalitatea privind calcularea fondului de retribuire a muncii al angajaţilor din cadrul entităţii.

În cadrul negocierilor la încheierea Contractul colectiv de muncă pentru perioada 2018-2021 din cadrul SA „Servicii Comunale Floreşti", la capitolul II „salarizarea" intimatul s-a condus de Codul muncii, Legea salarizării şi HG despre salariul minim pe ţară, convenţiile colective naţionale de ramura, care stabilesc salariul minim tarifar, pentru prima categorie de calificare a angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate şi forma de organizare juridică.

Regulamentul privind sistemul de salarizate SA „Servicii Comunale Floreşti" a fost elaborat în conformitate cu Codul muncii, Legea salarizării nr. 847-XV din 14.02.2002, HG nr. 743 din 11.06.2002, „Cu privire la salarizarea angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară", HG nr.165 din 09.03.2010 „Cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real" şi alte acte normative, ce reglementează salarizarea.

La caz, s-a constatat că, la stabilirea salariului de funcţie angajatului Voleanschi Alexei pentru perioada de timp decembrie 2017 - decembrie 2020, SA „Servicii Comunale Floreşti" i-a aplicat salariul, care nu poate fi mai mic, decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit de Guvern potrivit

HG nr. 165 din 09.03.2010 „Cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real”, cu modificările ulterioare.

Potrivit raportului de expertiză judiciară nr. 1 828-1833 din 20.12.2023 în compartimentul „concluzii” s-a stabilit că salariul de funcţie a angajatului Voleanschi Alexei pentru perioada de timp decembrie 2017 - decembrie 2020, calculat de către SA „Servicii Comunale Floreşti” se încadrează în limitele prevăzute de legislaţia în vigoare şi nu este mai mic decât salariul garantat în sectorul real.

Poziția participanților la proces în cadrul ședinței de judecată a instanței de apel:

În ședința instanței de apel, apelantul Voleanschi Alexei și avocatul care-i reprezintă interesele Havrun Alexandru au pledat pentru admiterea apelului, casarea hotărârii și pronunțarea unei noi prin care acțiunea civilă să fie admisă integral.

Reprezentantul intimatului SA „Servicii Comunale Florești” Ciorici Cristian a solicitat respingerea cererii de apel cu menținerea hotărârii.

Aprecierea instanței de apel:

Analizând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces și a materialelor din dosar, Colegiul civil și de contencios administrativ consideră pasibilă de respingere cererea de apel, din considerentele ce urmează.

Potrivit prevederilor art. 385 lit. a) Codul de procedură civilă, instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să mențină hotărîrea primei instanţe.

În conformitate cu art. 239 CPC, hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărîrea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

Articolul 241 alin. (5) CPC prevede că, în motivare se indică: circumstanţele cauzei, constatate de instanţă, probele pe care se întemeiază concluziile ei privitoare la aceste circumstanţe, argumentele invocate de instanţă la respingerea unor probe, legile de care s-a călăuzit instanţa.

Analiza pe care judecătorul o face în legătură cu motivele de fapt şi de drept, care i-au format convingerea în sensul unei anumite soluţii trebuie să fie clară şi simplă, precisă, conchisă şi fermă, să aibă putere de convingere.

Această dispoziţie legală a fost adoptată în scopul de a asigura o bună administrare a justiţiei, de a întări încrederea justiţiabililor în hotărârile judecătoreşti şi de a da posibilitatea instanţelor superioare să-şi exercite controlul judecătoresc.

Suplimentar, Colegiul remarcă că hotărârea este întemeiată, dacă în ea sunt expuse toate circumstanţele care au importanţă la soluţionarea cauzei şi care au fost verificate în şedinţa de judecată multilateral, complet şi au fost elucidate probele privind circumstanţele constatate ale cauzei. Concluziile privind circumstanţele de fapt ale cauzei se motivează în hotărâre prin probele enumerate în art. 117 CPC, iar în conformitate cu art. 118 alin. (5) CPC, instanţa judecătorească (judecătorul) este în drept să propună părţilor şi altor participanţi la proces, după caz, să prezinte probe suplimentare şi să dovedească faptele ce constituie obiectul probaţiunii pentru a se convinge de veridicitatea lor.

În conformitate cu prevederile art. 121 Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.

Articolul 130 alin. (1) Cod de procedură civilă, 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) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.

Conform art. 373 Cod de procedură civilă, (1) instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. (2) În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. (3) În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanţa de apel se pronunţă în fond, numai în temeiul

celor invocate în primă instanţă. (5) Instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel. (6) Apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situaţie mai dificilă decât aceea din hotărârea atacată cu apel, cu excepţia cazurilor când consimte şi când hotărârea este atacată şi de alţi participanţi la proces.

Astfel, prevederile legale enunţate în mod expres obligă instanţa de apel să verifice circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar invocate de părţi şi este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei şi să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Raportând dispoziţiile normelor suscitate la circumstanţele cauzei, evaluând soluţia primei instanţe prin prisma raţionalismului pretenţiilor înaintate în raport cu circumstanţele de fapt şi de drept invocate, instanţa de apel consideră că concluzia instanţei de fond este una corectă, din următoarele raţionamente.

Articolul 5 alin. (1) Cod de procedură civilă stipulează că, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.

Conform art. 348 Codul muncii, jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Conform art. 210 alin. (3) Codul muncii, ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

În fapt s-a constatat că, Voleanschi Alexei s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către SA „Servicii Comunale Florești” cu privire la contestarea ordinului de sancționare, încasarea retribuirii muncii și a prejudiciului.

Prin litigii de muncă se subînţeleg acele divergenţe apărute între părţile raporturilor de muncă, în legătură cu realizarea unui drept la muncă, ce nu pot fi aplanate prin intermediul negocierilor benevole şi pentru soluţionarea cărora este

necesar de a apela la o procedură (inclusiv la un organ competent) prevăzută de legislaţie.

În conformitate cu art. 45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator,, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Potrivit art. 54 Codul muncii, (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.

(2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat şi pe o durată determinată, ce nu depăşeşte 5 ani, în condiţiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.

Reieșind din prevederile articolului 58 aliniatele (1) și (3) din Codul muncii, se atestă că, contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă.

Conform prevederilor art. 4 Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, şi anume de: a) hotărîrile Parlamentului; b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova; c) hotărîrile şi dispoziţiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităţilor publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă şi convenţiile colective; precum şi h) de tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte.

La caz, se constată că problema de drept în prezenta acţiune este raportată la normele de drept material cu privire la anularea ordinului cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare, încasarea retribuirii muncii neachitate şi obligaţia angajatorului de a repara prejudiciul cauzat, aspecte reglementate de Codul muncii.

Conform art. 354 Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului

individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art. 65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

În acest context, instanţa de apel constată prezenţa unui litigiu ce reiese din raporturile de muncă.

Din suportul probator anexat la materialele cauzei se rezultă că, la data de 01.10.2012 între SA „Servicii Comunale Floreşti" şi Voleanschi Alexei a fost încheiat contractul individual de muncă sub nr. 120/12, pe o perioadă nedeterminată, ultimul fiind angajat în funcția de Șef Secție evidență și control (f.d.179 Vol. I).

La data de 19.02.2018, a fost emis ordinul sub nr. 15 „Privind reducerea numărului de personal" în vederea necesităţii optimizării structurii şi numărul de personal al unităţii, fiind reduse funcţiile de state din subdiviziunile structurale şi anume: manager exploatare şi producţie, consilier juridic, şef secţie evidenţă şi control, şef secţie economie şi şef secţie tehnică, câte o unitate.

Potrivit ordinului nr. 23 din 17.05.2018 „Privind concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal" angajatul Voleanschi Alexei a fost concediat din funcţia deţinută în temeiul art.86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, începând cu data de 18.05.2018.

Ulterior, prin hotărârea Judecătoriei Soroca, sediul Central din 03.10.2018, s-a dispus: - anularea ordinului nr. 23 din 17.05.2018 „Privind concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal", ca fiind ilegală; -restabilirea cet. Voleanschi Alexei în funcția de Șef Secție evidență și control în cadrul SA „Servicii Comunale Floreşti"; - obligarea SA „Servicii Comunale Floreşti" să calculeze și să achite lui Voleanschi Alexei salariul pentru perioada absenței forțate de la muncă, începând cu data de 18.05.2018 și până la data de 03.10.2018, reieșind din salariul de funcție de 8250 lei; -încasarea de la SA „Servicii Comunale Floreşti" în beneficiul lui Voleanschi Alexei prejudiciul moral în sumă de 4000 lei; -încasarea de la SA „Servicii Comunale Floreşti" în beneficiul lui Voleanschi Alexei cheltuieli de judecată pentru asistență juridică în sumă de 5000 lei și cheltuieli de transport în sumă de 450 lei.

Prin ordinul nr. 43/2 din 04.10.2018 ,,Cu privire la restabilirea în funcţie a dlui Voleanschi Alexei", în conformitate cu hotărârea Judecătoriei Soroca sediul Central din 03.10.2018, Voleanschi Alexei a fost restabilit în funcție de Șef Secție evidență și control din data de 18.05.2018, fiindu-i achitată suma egală unui salariu mediu lunar în mărime 8250 lei, pentru perioada absenţei forţate de muncă. De către SA „Servicii Comunale Floreşti" a fost emis ordinul nr. 23 din 18.03.2019 „cu privire la repararea prejudiciului cauzat angajatului Voleanschi Alexei" prin achitarea despăgubirii în mărime de 36850 lei pentru absenţa forţată de muncă, pentru perioada 17.05.2018-03.10.2018 (f.d.180 Vol. I).

Prin decizia Colegiului civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Bălți din 05.02.2019, s-a casat parțial hotărârea Judecătoriei Soroca, sediul Central din 03.10.2018 în partea încasării salariului pe perioada lipsei forțate de la serviciu, fiind emisă o soluție nouă, prin care s-a decis încasa în beneficiul lui Voleanschi Alexei de la SA „Servicii Comunale Floreşti" salariul brut pentru perioada 17.05.2018-03.10.2018 în mărime 37 675 lei.

După cum s-a constatat la data de 22.05.2019, între SA „Servicii Comunale Floreşti" și Voleanschi Alexei a fost semnat acordul suplimentar nr. 1 la contractul individual de muncă nr. 120/12 din 01.10.2012, cu modificarea p.1.2, potrivit căruia ,,salariatul va deţine funcţia de Specialist securitate şi sănătate în muncă sector Personal Administrativ, cu salariul de specialist în sumă de 5300 lei (f.d.62 Vol. I).

Potrivit art. 5 lit. o) Codul muncii, unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, obligaţia părţilor la contractele colective şi individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului şi, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligaţiilor faţă de salariaţi, respectarea legislaţiei muncii şi a altor acte ce conţin norme ale dreptului muncii.

Cu referire la cerința ce ține de anularea ordinului nr. 91 din 12.11.2020 ,,Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare", urmează a se ține cont de prevederile art. 201 Codul muncii, 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 unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

Conform pct. 9 al contractului individual de muncă apelantul-salariat Voleanschi Alexei s-a obligat: a) să îndeplinească obligaţiile prevăzute la alin. 2) al art. 9 din Codul Muncii, b) să îndeplinească alte obligaţii. (*copia contractului individual de muncă este anexat la dosarul administrativ*).

Articolul 9 alin. (2) Codul Muncii prevede că, salariatul este obligat: a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; b) să îndeplinească normele de muncă stabilite; c) să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator; d) să respecte disciplina muncii; d^1) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalţi salariaţi şi cu angajatorul; d^2) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalţi salariaţi; e) să respecte cerinţele de securitatea şi sănătatea în muncă; f) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi; g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situaţie care prezintă pericol pentru viaţa şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului; g^1) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu şi să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activităţii de muncă, documentele care justifică absenţa; h) să achite contribuţiile de asigurări sociale de stat obligatorii şi primele de asigurare obligatorie de asistenţă medicală în modul stabilit; i) să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective.

Prin procesul-verbal din data de 05.11.2020, s-a constatat faptul absenței nemotivate de la serviciu a lui Voleanschi Alexei, specialist securitate şi sănătate în muncă SA „Servicii Comunale Florești” pe perioada orelor 13:00-17:00, fără a înștiința prin cerere atât conducerea întreprinderii, cât și mecanicul șef, în subordonarea căruia se află. (f.d.207 Vol. I).

Reieșind din declarațiile mecanicului șef ***** la data de 05.11.2020, aproximativ pe la orele 11:10, Voleanschi Alexei a ieșit de pe teritoriul bazei auto, unde se află biroul său și până la ora 17:00 nu s-a mai întors la serviciu. Voleanschi Alexei nu l-a informat unde se duce. La această întrebare, ultimul nu i-a răspuns, menționând că nu-l recunoaște în calitate de șeful său nemijlocit, nefiind de acord

cu organigrama întreprinderii. Lipsa lui Voleanschi Alexei a fost consemnată într-un proces-verbal (f.d.204 Vol. I).

După cum s-a reținut de instanța de fond, paznicul, *****, a declarat că, la data de 05.11.2020, l-a văzut pe Voleanschi Alexei la serviciu doar în perioada orelor 08:00-12:00. După prânz Voleanschi Alexei nu a mai venit la serviciu (f.d.206 Vol. I).

Astfel, în conformitate cu art. 206 din 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)). (2) Legislaţia în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariaţi şi alte sancţiuni disciplinare. (3) Se interzice aplicarea amenzilor şi altor sancţiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. (4) Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancţiune. (5) La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Articolul 207 alin. (1) din Codul muncii, prevede că, sancţiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcţie) a salariatului respective".

În conformitate cu art. 208 alin. (1) din Codul muncii, până la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 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.

Colegiul reține că, la data de 10.11.2020, apelantul Voleanschi Alexei a explicat în scris că, conform citației, la data de 05.11.2020, ora 14.00, a participat la Curtea de Apel Bălți la o ședința de judecată, la care era prezent și *****, directorul SA „Servicii Comunale Floreşti". Pe la orele 11:40, prin intermediul secretarei *****, l-a informat directorul despre deplasarea sa la Curtea de Apel Bălți. A menționat că, pe la orele 11.47, l-a anunțat și specialistul relații cu publicul, fapt care poate fi demonstrat prin înregistrarea video din biroul nr. 3 (f.d.203 Vol. I).

Potrivit procesului-verbal din 06.11.2020, s-a constatat faptul absenței de la serviciu a lui Voleanschi Alexei, specialist securitate şi sănătate în muncă SA

„Servicii Comunale Florești”. Ultimul a fost la serviciu între orele 08:00 și 09:00, ulterior plecând, neînștiințând unde se duce atât conducerea întreprinderii, cât și mecanicul șef, în subordonarea căruia se află (f.d.210 Vol. I).

Reieșind din explicațiile scrise a lui Voleanschi Alexei din data de 10.11.2020, ultimul, la data de 06.11.2020, ora 08.00, s-a prezentat la serviciu. La ora 08:30 s-a deplasat la oficiul central, fapt confirmat prin înregistrare video și în registru. La ora 09.00, în cabinetul inginerului șef, *****, a discutat privind necesitatea efectuării expertizei tehnice a macaralei. Ulterior a fost informat de inginerul șef, *****, că prezența lui la orice ședință operativă este de prisos. Următoarea perioadă a fost la serviciu, conform registrului deplasării specialiștilor în întreprindere.

Urmare a celor expuse se vor reține prevederile 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.

În conformitate cu art. 201 alin. (1) 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.

Prin urmare, ținând cont de faptul că apelantul Voleanschi Alexei nu a înaintat angajatorului cerere sau solicitare privind acordul de a părăsi locul de muncă în interes personal la 05.11.2020 și la 06.11.2020, fapt confirmat prin declarațiile altor angajați, directorul SA „Servicii Comunale Florești”, *****, la data de 12.11.2020 a emis ordinul nr. 91 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”, prin care Voleanschi Alexei, specialist securitate şi sănătate în muncă, a fost sancționat disciplinar sub formă de mustrare.

Este de menționat că temei de drept al emiterii ordinului au fost reținute prevederile art. 4.5, 5.5, 11.4 din Regulamentul intern al unității, art. 201, 206 alin. (1) lit. b), alin. (5), 207 Codul muncii, precum și art. 69 alin. (1), 70 alin. (1) și (2) Legea nr. 1134 din 02.04.1997 privind societăți pe acțiuni.

Instanța de fond întemeiat a reținut drept declarative cele indicate de Voleanschi Alexei în explicațiile sale, precum că, la data de 05.11.2020, pe la orele 11:40, prin intermediul secretarei *****, l-a informat directorul despre deplasarea sa la Curtea de Apel Bălți, totodată, pe la orele 11:47, anunțând despre acest fapt și specialistul relații cu publicul, nefiind prezentate probe confirmative în acest sens.

Colegiul civil reține că la caz, faptul încălcării disciplinei interne prin neînșttiințarea conducerii nemijlocite despre locul aflării lui Voleanschi Alexei la data de 05.11.2020 și 06.11.2020 a fost probat pe deplin, pretenția reclamantului/apelant privind anularea ordinului nr. 91 din 12.11.2020 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare" este neîntemeiată.

Ori, disciplina muncii constituie o condiţie obligatorie pentru desfăşurarea activităţii de muncă, iar aspectele juridice ale asigurării disciplinei muncii reprezintă un obiectiv urmărit de orice angajator. Respectarea acesteia (a disciplinei muncii) se referă la toţi salariaţii, indiferent de funcţia deţinută. În caz contrar, faptele ilicite sau interzise de lege produc consecinţe negative sub aspectul îndeplinirii necorespunzătoare a sarcinilor de serviciu.

Cu referire la cerința lui Voleanschi Alexei de anulare a ordinului nr. 905 din 13.11.2020 - preavizare individuală, prin care a fost preavizat precum că funcția deținută de Specialist securitate și sănătate în muncă va fi supusă revizuirii și modificării privind norma de muncă, prin faptul reducerii ei de la 1,0 unitate la 0,5 unitate, se vor reține prevederile art. 169 alin. (3) din Codul muncii, despre introducerea unor norme noi de muncă salariaţii trebuie să fie anunţaţi în scris, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel puţin cu 2 luni înainte.

Se constatată că, prin preavizare individuală sub nr. 905 din 13.11.2020, lui Voleanschi Alexei i s-a adus la cunoștință că funcția deținută de acesta de Specialist securitate şi sănătate în muncă va fi supusă revizuirii și modificării privind norma de muncă prin faptul reducerii ei de la 1,0 unitate la 0,5 unitate (f.d.73 Vol. I).

Preavizare, precum că, funcția deținută de Voleanschi Alexei de Specialist securitate şi sănătate în muncă va fi supusă revizuirii și modificării, i-a fost adusă la cunoștință în scris, sub semnătură.

Colegiul reține că, la 05.02.2021 între SA „Servicii Comunale Florești" și Voleanschi Alexei a fost semnat acordul suplimentar nr. 2 la contractul individual de muncă nr. 120/12 din 01.10.2012, prin care a fost modificat pct. 12 (condițiile

de retribuire a muncii salariatului conform Statelor de personal) în următoarea redacție: remunerarea conform 0,5 unități salariale de funcție, specialist securitate și sănătate în muncă, stabilită în Statele de personal ale unității. Potrivit mențiunii angajatului se constată că acesta a luat cunoștință cu ordinul la 05.02.2021, însă a indicat că nu este de acord cu acest document.

Cu toate că apelantul a indicat că nu este de acordul cu Acordul suplimentar nr. 2 la contractul individual de muncă a continuat să activeze în cadrul SA „Servicii Comunale Florești", fără să înainteze administrației careva obiecții.

Colegiul civil, în partea ce ține de cerința apelantului/reclamant privind încasarea de la SA „Servicii Comunale Florești" a sumei de 130 158 lei, ce reprezintă diferența de calcul dintre salariul, achitat reclamantului şi cel ce urma a fi achitat, pornind de la salariul minim garantat în sectorul real, pe perioada de timp decembrie 2017 - decembrie 2020, precum și la încasarea sumei de la SA „Servicii Comunale Florești" în beneficiul reclamantului Voleanschi Alexei a sumei de 219 988 lei, ce reprezintă prejudiciul cauzat, calculat în conformitate cu dispoziţiile art. 330 a Codului muncii, pentru reţinerea salariului pe perioada de timp decembrie 2017 - decembrie 2020, calculat lunar din suma reţinută la procentul legal stabilit de 0,3 la sută, calculată zilnic din suma reţinută, reține următoarele argumente:

Astfel, potrivit certificatului f/nr, eliberat lui Voleanschi Alexei de către SA „Servicii Comunale Floreşti", salariul ultimului este înregistrat în următorul mod: pentru luna ianuarie 2018 în sumă de 8250 lei; februarie 2018 - în sumă de 8250,00 lei, martie 2018 - în sumă de 5878,74 lei, aprilie 2018 - în sumă de 2185,43 lei, mai 2018 -în sumă de 9346,11 lei, octombrie 2018 - în sumă de 15782,61 lei, noiembrie 2018 - în sumă de 7125,00 lei şi decembrie 2018-în sumă de 7884,49 lei.

După cum s-a constatat în extrasul din tabelul de pontaj cu calculul lunar al salariului brut şi net al angajatului Voleanschi Alexei, eliberat de către SA „Servicii Comunale Floreşti", salariul angajatului este înregistrat pentru perioada decembrie 2017 - decembrie 2020 în următorul mod şi anume: fondul de retribuire a muncii a fost calculat în sumă de 293945,54 lei, iar salariul net este înregistrat în sumă de 239765,20 lei (f.d.180 Vol. I).

În același extrs este înregistrat în luna martie 2019 fondul de retribuire a muncii calculat în total în sumă de 36850,00 lei, dintre care, conform încheierii din

13.02.2019, a fost calculat în sumă de 28600 lei şi în sumă de 8250,00 lei constituie salariul de bază cu adaosul pentru vechimea în muncă.

Potrivit certificatului (f.d.43 Vol. I) privind calcularea salariului în privința acestuia, eliberat la data de 01.12.2020 de către SRL „Sabinart Consulting" se reține că, salariu de funcție, calculat pentru perioada anilor 2017 - 2020, a fost stabilit în următorul mod și anume: -pentru perioada până la 30.04.2017 în valoare de 9843,75 lei (2100x3,75 (coeficientul de multiplicare) x25% (adaos vechime în muncă); - pentru perioada 01.05.2017 - 30.04.2018 în valoare de 11156,25 lei (2380x3,75(coeficientul de multiplicare) x25% (adaos vechime în muncă); - pentru perioada 01.05.2018 -30.04.2019 în valoare de 12234,37 lei (2610x3,75(coeficientul de multiplicare) x25% (adaos vechime în muncă); - pentru perioada 01.05.2019-30.11.2020 în valoare de 10753,12 lei (2775x3,1 (coeficientul de multiplicare) x25% (adaos vechime în muncă).

Voleanschi Alexei a înaintat pârâtului cerere prealabilă, prin care a solicitat achitarea până la data de 24.12.2020 a sumei de 126767 lei, ce reprezintă diferența de calcul dintre salariul achitat lui Voleanschi Alexei și cel ce urma a fi achitat, pornind de la salariul minim garantat în sectorul real pe perioada de timp decembrie 2017-decembrie 2020; - achitarea prejudiciului cauzat pentru reținerea salariului, calculat în mărime de 0,3 la sută din suma reținută (f.d.40-41 Vol. I). SA „Servicii Comunale Florești" a recepționat cererea prealabilă la 21.12.2020, însă nu a satisfăcut cerințele înaintate de către reclamant/apelant.

SA „Servicii Comunale Florești" la rândul său nu a fost de acord cu sumele solicitate de reclamant, indicând că sunt greșite și eronate, avocatul Alexandru Havrun, care reprezintă interesele reclamantului/apelant, prin cererea scrisă a solicitat dispunerea expertizei economică-financiară la Centrul Național de Expertize Judiciare în vederea aprecierii corectitudinii calculării salariului Voleanschi Alexei pe perioada de timp decembrie 2017 - decembrie 2020, raportate la salariul minim garantat și alte prevederi obligatorii (f.d.93-94 Vol. I)

Prin urmare, instanța de fond prin încheierea din 13.04.2022 a dispus efectuarea expertizei judiciare economice. Iar, potrivit concluziei expertului judiciar din Raportul de expertiză judiciară nr. 1828-1833 din 20.12.2023, salariul de funcție a angajatului Voleanschi Alexei pentru perioada de timp decembrie 2017 – decembrie 2020 calculat de către SA „Servicii Comunale Florești" se încadrează în limitele prevăzute de legislația în vigoare și nu este mai mic decât salariul garantat în sectorul real.

Potrivit aceleiași concluzii se reține că, determinarea diferenței dintre salariul calculat și achitat lui Voleanschi Alexei și salariul ce urma a fi calculat și achitat acestuia pe perioada de timp decembrie 2017 – decembrie 2020 este imposibilă din cauza neprezentării tuturor materialelor solicitate de către expert. Astfel, în conformitate cu art. 53 alin. (1) lit. c) Legea nr. 68 din 14.04.2016 cu privire la expertiza judiciară și statutul expertului judiciar și în baza art. 154 alin. (1) CPC, expertul refuză formularea a careva concluzii din insuficiența documentelor confirmative.(f.d.176 Vol. I)

În conformitate cu art. 135 Codul muncii, (1) Sistemul de salarizare, pe a cărui bază se determină salariile salariaţilor, se stabileşte prin lege sau prin alte acte normative, în corespundere cu forma juridică de organizare a unităţii, cu modul de finanţare şi cu caracterul activităţii acesteia. (2) Formele şi condiţiile de salarizare, precum şi mărimea salariilor în unităţile cu autonomie financiară, se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între angajator şi salariaţi sau reprezentanţii acestora, în funcţie de posibilităţile financiare ale angajatorilor, şi se fixează în contractele colective şi în cele individuale de muncă. (3) Sistemul şi condiţiile de retribuire a muncii salariaţilor din sectorul bugetar se stabilesc prin lege. (4) Salariul de bază, modul şi condiţiile de salarizare a conducătorilor unităţilor se stabilesc de persoanele sau organele abilitate să numească aceşti conducători şi se fixează în contractele individuale de muncă încheiate cu ei. (5) Pentru salariații remunerați cu salarii de funcție fixe, salariul de funcție (salariul de bază) al acestora nu se modifică în cazul în care în luna respectivă există zile de sărbătoare nelucrătoare.

Potrivit art.136 din Codul muncii, (1) Sistemul tarifar de salarizare include reţelele tarifare, salariile tarifare, grilele de salarii ale funcţiei şi îndrumarele tarifare de calificare. (2) Tarificarea lucrărilor şi acordarea categoriilor (claselor) de calificare muncitorilor şi specialiştilor se efectuează în conformitate cu îndrumarele tarifare de calificare a profesiilor sau specialităţilor şi funcţiilor. (3) Componenta principală şi obligatorie a sistemului tarifar este salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) a reţelei tarifare, care serveşte drept bază pentru stabilirea în contractele colective de muncă şi contractele individuale de muncă a salariilor tarifare şi salariilor funcţiei concrete. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare în sectorul real se stabileşte la nivel ramural şi de unitate în modul prevăzut de Legea salarizării nr. 847/2002.

Potrivit art.14 din Legea salarizării nr. 847-XV din 14.02.2002 (în vigoare 11.04.2002), (1) În cazul aplicării sistemului tarifar de salarizare, salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) a reţelei tarifare este componenta principală şi obligatorie şi serveşte drept bază pentru stabilirea salariilor tarifare şi a salariilor de funcţie concrete. (2) Salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) în sectorul real se stabileşte prin negocieri colective la nivel de ramură, în mărime cel puţin egală sau care depăşeşte salariul minim, iar la nivel de unitate – în mărime cel puţin egală sau care depăşeşte cuantumul stabilit la nivel de ramură. (3) Părţile semnatare ale convenţiei colective la nivel de ramură din sectorul real se învestesc cu dreptul de a dispune aplicarea cuantumului salariului tarifar pentru categoria I de calificare fixat în convenţie pentru toţi salariaţii şi angajatorii din ramură care aplică sistemul tarifar de salarizare sau doar pentru salariaţii şi angajatorii din ramură care au împuternicit aceste părţi să încheie convenţia respectivă. (4) În unităţile unde salariaţii şi angajatorii nu au împuternicit reprezentanţii lor să participe la negocierile colective la nivel de ramură sau la nivel de unitate privind aplicarea sistemului tarifar de salarizare, salariul tarifar pentru categoria I de calificare se va stabili în mărime cel puţin egală sau care depăşeşte cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit anual prin hotărâre de Guvern.

În conformitate cu art. 20 din aceeași Lege, (1) Formele şi condiţiile de salarizare, precum şi mărimea salariilor în unităţile cu autonomie financiară se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între angajatori (persoane juridice sau fizice) şi salariaţi sau reprezentanţi ai acestora, în funcţie de posibilităţile financiare ale angajatorilor, şi se fixează în contractele colective de muncă, iar în cazul în care aceste contracte lipsesc – în contractele individuale de muncă. (2) Reducerea salariilor prevăzute în contractele colective sau individuale de muncă, poate fi cerută de părţile contractante numai după expirarea termenului de valabilitate a contractului colectiv de muncă, dar nu mai înainte de expirarea unui an de la data stabilirii lor.

Astfel, în cadrul negocierilor la încheierea Contractului colectiv de muncă pentru perioada 2018-2021 din cadrul SA „Servicii Comunale Floreşti”, la capitolul II „salarizarea” s-a condus de Codul muncii, Legea salarizării şi HG despre salariul minim pe ţară, convenţiile colective naţionale de ramura, care stabilesc salariul minim tarifar, pentru prima categorie de calificare a angajaţilor

din unităţile cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate şi forma de organizare juridică.

Regulamentul privind sistemul de salarizate SA ,,Servicii Comunale Floreşti" a fost elaborat în conformitate cu Codul muncii, Legea salarizării nr.847-XV din 14.02.2002, HG nr. 743 din 11.06.2002, cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară, HG nr. 165 din 09.03.2010 cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real" și alte acte normative, ce reglementează salarizarea.

La caz, s-a constatat că, la stabilirea salariului de funcție angajatului Voleanschi Alexei pentru perioada de timp decembrie 2017 - decembrie 2020, SA „Servicii Comunale Floreşti" urma să-i aplice salariul tarifar pentru categoria I de calificare, stabilit la nivel de ramură, care nu poate fi mai mic, decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit de Guvern potrivit HG nr.165 din 09.03.2010 ,,Cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, cu modificările ulterioare.

În context, reieșind din cele expuse, nu poate fi reținut argumentul apelantului precum că, nici un act normativ nu acordă dreptul SA,, Servicii Comunale Floreşti" de a calcula și aplica salariul în dependență de posibilitățile financiare, ori, pârâtul/intimat a aplicat salariul conform legislației în vigoare și nu conform posibilităților sale.

Prin urmare, Colegiul civil reține soluția instanței de fond și anume că cerințele înaintate de Voleanschi Alexei cu privire la încasarea de la SA ,,Servicii Comunale Floreşti" a sumei de 130158 lei, ce reprezintă diferența de calcul dintre salariul, achitat reclamantului şi cel ce urma a fi achitat, pornind de la salariul minim garantat în sectorul real, pe perioada de timp decembrie 2017-decembrie 2020, precum și la încasarea sumei de la SA ,,Servicii Comunale Floreşti" în beneficiul reclamantului Voleanschi Alexei a sumei de 219988 lei, ce reprezintă prejudiciul cauzat, calculat în conformitate cu dispoziţiile art. 330 a Codului m,uncii, pentru reţinerea salariului pe perioada de timp decembrie 2017-decembrie 2020, calculat lunar din suma reţinută la procentul legal stabilit de 0,3 la sută, calculată zilnic din suma reţinută, sunt neîntemeiate.

În partea ce ține de cerința privind încasarea prejudiciului moral, Colegiul reține prevederile art. 329 Codul muncii, potrivit căruia, (1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul

discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. (2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Reiterând din conținutul normei legală citată supra, Colegiul civil consideră justă concluzia instanţei de fond referitor la respingerea cerinţei reclamantului-apelant privind încasarea prejudiciului moral, or, aceasta reprezintă o pretenţie subsecventă pretenţiilor principale privind anularea ordinului nr.91 din 12.11.2020 ,,Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”; încasarea de la S.A. ,,Servicii Comunale Florești” în beneficiul reclamantului Voleanschi Alexei a sumei de 130158 lei, ce reprezintă diferența de calcul dintre salariul, achitat reclamantului şi cel ce urma a fi achitat, pornind de la salariul minim garantat în sectorul real, pe perioada de timp decembrie 2017-decembrie 2020; încasarea sumei de la S.A. ,,Servicii Comunale Florești” în beneficiul reclamantului Voleanschi Alexei a sumei de 219988 lei, ce reprezintă prejudiciul cauzat, calculat în conformitate cu dispoziţiile art.330 a Codului Muncii, pentru reţinerea salariului pe perioada de timp decembrie 2017-decembrie 2020, calculat lunar din suma reţinută la procentul legal stabilit de 0,3 la sută, calculată zilnic din suma reţinută, pretenţii care au fost respinse de către instanţa de fond, poziţie care a fost menţinută şi de către instanţa de apel.

Totodată, în cazul în care nu este temei de admitere a cerințelor formulate de către Voleanschi Alexei, nu este temei nici de încasare a cheltuielilor de judecată, care la fel, este o pretenție subsecventă celor principale, și urmează aceeași soartă.

Urmare a constatărilor detaliate supra vis-a-vis de circumstanţele faptice ale cazului dedus judecării în ordine de apel, Colegiul civil concluzionează că, argumentele expuse de către apelant/reprezentant în cererea de apel sunt lipsite de substanţă obiectivă, iar instanţa de fond - reieşind din cumulul probelor administrate, a soluţionat cauza sub toate aspectele de fapt şi de drept, în consecinţă hotărârea emisă fiind legală şi întemeiată, în corespundere cu art. 130 CPC.

În circumstanţele date, colegiul civil va respinge cererea de apel declarată de Voleanschi Alexei, reprezentat de avocatul Alexandru Havrun şi va menţine hotărârea judecătoriei Soroca, sediul Central din 16 august 2024, fără modificări.

Conducându-se de prevederile art.385 lit. a) Codul de procedură civilă, Colegiul civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Nord, -

D e c i d e :

Respinge apelul declarat de Voleanschi Alexei prin intermediul avocatului Havrun Alexandru.

Menține hotărârea judecătoriei Soroca, sediul Central din 16 august 2024 adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Voleanschi Alexei către SA „Servicii Comunale Florești" cu privire la contestarea ordinului de sancționare, încasarea retribuirii muncii și a prejudiciului.

Decizia este definitivă, fiind cu drept de recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de două luni de la comunicare, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Președintele ședinței, judecător Radu Holban

Judecătorii Svetlana Ghercavii

Cristina Prisacari