

CURTEA SUPREMĂ DE JUSTIȚIE A REPUBLICII MOLDOVA

dosar nr.2ra-617/15

prima instanță: Judecătoria Rîșcani mun. Chișinău (judecător O. Melniciuc)

instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (judecători: N.Vascan, E.Clim, I.Cotruță)

DECIZIE

22 aprilie 2015

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul

Svetlana Novac

Judecătorii:

Tatiana Vieru, Valentina Clevadi

Iurie Bejenaru, Oleg Sternioală

examinând recursul declarat de Societatea pe Acțiuni „ASITO”,

în cauza civilă la acțiunea înaintată de către Erhan Vladimir împotriva Societății pe Acțiuni „ASITO” privind anularea ordinului de concediere, repunerea în funcție și încasarea plăților salariale,

împotriva deciziei Curții de Apel Chișinău din 14 ianuarie 2015 prin care a fost respins apelul declarat de Societatea pe Acțiuni „ASITO” și admis apelul declarat de către Erhan Vladimir, casată parțial hotărârea Judecătoriei Rîșcani mun. Chișinău din 30 mai 2014 și adoptată o nouă hotărâre în această parte, prin care acțiunea a fost admisă parțial,

a c o n s t a t a t:

La 27.02.2014, reclamantul Erhan Vladimir s-a adresat în judecată împotriva pârâtului SA „ASITO” prin care a solicitat anularea ordinului, repunerea în funcție și încasarea plăților salariale.

În motivarea acțiunii, a indicat că a început să activeze în cadrul SA „ASITO” de la 11.05.2011 în funcția de director al reprezentanței Ciocana a companiei.

A menționat, că a aflat din ordinul de concediere nr.1396-c din 29.11.2013, că la 08.10.2013 a fost emisă hotărârea nr.43 prin care s-a dispus să aibă loc la 09.10.2013 ședința comisiei de evaluare a performanței și profesionalismului reclamantului în domeniul activităților de asigurare. De existența acestei hotărâri reclamantul inițial nu a cunoscut, deoarece la acel moment se afla în concediu de boală, fapt confirmat prin certificatul medical nr.1438081. Tot la 08.10.2013, în lipsa unui ordin, a fost dispusă abuziv evacuarea reprezentanței Ciocana, care a fost mutată din bd. Mircea cel Bătrîn 11/6 în subsolul oficiului central din str. Bănulescu Bodoni 57/1. În aceeași zi, aflându-se în concediu de boală, a fost impus să predea mașina de serviciu.

A relatat, că la 26.11.2013 a fost emisă o altă hotărâre prin care era obligat să se prezinte în fața comisiei de atestare la 27.11.2013, ora 15.00 pentru a fi evaluat în domeniul asigurărilor, însă nefiindu-i acordat timp de pregătire și fără chestionar de atestare, prin care a fost încălcat regulamentul intern.

În urma evaluării cunoștințelor, la care reclamantul nu a participat, la 28.11.2013 pârâtul a emis ordinul nr.1396-c prin care a fost dispusă concedierea reclamantului în temeiul art.86 alin.(l) lit.e) Codul Muncii, constatarea faptului că

salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărârea comisiei de atestare.

A invocat, că nu este de acord cu ordinul de concediere emis în privința sa, deoarece pârâtul nu i-a propus să demisioneze și având oferte de lucru nu a putut fi angajat din cauza concedierii sub pretextul unei atestații inventate și abuzive, inclusiv cu încălcarea art.66 alin.(5) Codul Muncii, pentru că a primit carnetul de muncă cu întârziere la 16.12.2013, ceea ce se dovedește prin semnătura în cartea respectivă.

Astfel, reclamantul a solicitat anularea ordinului nr.1396-c din 28.11.2013 privind concedierea ilegală; obligarea pârâtului să emită un nou ordin de demisie conform cererii pe care o va depune la data indicată de instanța de judecată și de pârât; obligarea pârâtului să radieze inscripția nr.41 din carnetul de muncă și să facă o nouă inscripție, conform noului ordin de demisie; încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantului a sumei de 46500 lei ce reprezintă salariul de la 29.11.2013 până la 28.02.2014 și penalitatea în sumă de 4185 lei, precum și încasarea prejudiciului moral de 50000 lei cauzat pentru reținerea carnetului de muncă.

La 21.05.2014, reclamantul a depus cerere de modificare și concretizare a cerințelor, solicitând anularea ordinului nr.1396-c din 28.11.2013 privind concedierea și restabilirea în funcția deținută; încasarea despăgubirii în sumă de 88000 lei pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă din decembrie 2013 până în aprilie 2014 (respectiv 5 luni x 15500 lei = 77500 lei și 01-21.05.2014 = 10500 lei, în total 88000 lei); încasarea penalității în mărime de 15224 lei conform art.330 alin.2 Codul Muncii (potrivit următorului calcul: 173 zile x 0,1% = 17,3%; 88000 x 17,3% = 15224 lei) și prejudiciul moral în mărime de 50000 lei pentru.

Prin hotărârea Judecătorei Rîșcani mun. Chișinău din 30.05.2014 acțiunea a fost admisă parțial. S-a anulat ordinul nr.1396-c din 28.11.2013 privind concedierea lui Erhan Vladimir, cu restabilirea în funcția de director al reprezentanței Ciocana SA „ASITO”. S-a încasat de la SA „ASITO” în beneficiul lui Erhan Vladimir prejudiciul material cauzat în legătură cu reținerea salariului pe perioada 29.11.2013-13.12.2013 în sumă totală de 264,28 lei; plata obligatorie a salariului pe timpul absenței forțate de la muncă din momentul concedierii 26.11.2013 până la 03.12.2013 în sumă de 8048,87 lei; prejudiciul moral 8048,87 lei; cheltuieli de judecată 1000 lei. S-a încasat de la SA „ASITO” în beneficiul statului taxa de stat în mărime de 100 lei. În rest, pretențiile au fost respinse ca neîntemeiate.

Prin decizia Curții de Apel Chișinău din 14.01.2015 a fost respins apelul declarat de SA „ASITO” și admis apelul declarat de către Erhan Vladimir, casată parțial hotărârea primei instanțe din 30.05.2014 și adoptată o nouă hotărâre în această parte, prin care s-a încasat de la SA „ASITO” în beneficiul lui Erhan Vladimir pentru perioada decembrie 2013 – mai 2014 suma de 93000 lei cu titlu de salariu pentru absența forțată de la serviciu, 16740 lei cu titlu de penalități (180 zile x 0,1% din 93000) și 1500 lei cheltuieli pentru asistență juridică. S-a menținut hotărârea primei instanțe din 30.05.2014 în partea anulării ordinului de concediere, repunerii în funcție și repararea prejudiciului moral în mărime de 8048,87 lei. S-a majorat taxa de stat proporțional pretențiilor admise și s-a încasat la bugetul public în mărime de 3292 lei de la SA „ASITO”.

Invocând ilegalitatea hotărârilor instanțelor judecătorești inferioare, SA „ASITO” a declarat recurs prin care a solicitat admiterea recursului, casarea hotărârilor judecătorești pronunțate și emiterea unei noi hotărâri prin care acțiunea să fie respinsă.

În motivarea recursului a invocat că instanța de apel a aplicat eronat normele de drept material ce guvernează prezentul raport juridic litigios, pronunțând o decizie neîntemeiată și ilegală.

Recurentul a menționat că instanța de apel a ignorat faptul constatat de prima instanță privind angajarea intimatului în câmpul muncii la 03.12.2013, respectiv în cadrul SA „Donaris Grup”.

A invocat pct.10 din Hotărârea Plenului CSJ nr.11 din 03.10.2005 și anume că prejudiciul cauzat prin privarea ilegală de a munci în cazurile prevăzute de art.330 alin.(1) Codul Muncii constă din compensarea salariului de care a fost privat angajatul prin imposibilitatea de a munci, cu condiția constatării circumstanțelor prevăzute de norma legală citată. În acest sens, a menționat că salariul, ca o compensare a prejudiciului cauzat, se va percepe pentru întreaga perioadă de reținere a plăților, dacă cel eliberat din serviciu va dovedi că a întâlnit dificultăți la reangajare la un alt loc de lucru.

Astfel, concomitent cu examinarea cerințelor de percepere a plăților, în legătură cu eliberarea salariatului sau perceperea compensației sub formă de achitarea salariului pentru perioada reținerii plăților în caz de eliberare, instanța de judecată trebuie să constate existența sau inexistența dificultăților de reangajare și vinovăția angajatorului în survenirea dificultăților de reangajare.

Or, luând în considerație angajarea în câmpul muncii a intimatului, după ce a fost concediat, recurentul consideră că Erhan Vladimir nu a întâlnit dificultăți la angajare în această privință.

Totodată, recurentul a menționat că instanța de apel a încasat incorect salariul pentru absența forțată de la servicii în sumă de 93000 lei.

Analizând legalitatea hotărârilor judecătorești atacate, în raport cu materialele dosarului, circumstanțele pricinii și normele de drept aplicabile prezentei cauze, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră necesar de admis recursul, a casa parțial decizia instanței de apel și a trimite pricina la rejudecare în instanța de apel în această parte, eroarea judiciară nefiind posibilă a fi corectată de instanța de recurs, din următoarele considerente.

În conformitate cu art.445 alin.(1), lit.c) CPC, instanța de recurs după ce judecă recursul este în drept să admită recursul, să caseze integral decizia instanței de apel și să remită pricina spre rejudecare în instanța de apel în toate cazurile în care eroarea judiciară nu poate fi corectată de către instanța de recurs.

Potrivit art.434 CPC, recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau deciziei integrale.

Prin prisma acestei norme instanța de recurs constată că cererea de recurs este depusă în termen legal, deoarece împotriva deciziei instanței de apel din 14.01.2015 a fost declarat recurs la 28.01.2015.

Problema de drept în prezenta acțiune este raportată la normele de drept material cu privire la concediere, restabilirea la locul de muncă, răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu, garanții în caz de încetare a contractului individual de muncă, obligația angajatorului de a repara prejudiciul cauzat persoanei ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, aspecte reglementate în Codul Muncii.

Astfel, aprecierea temeiniciei și legalității hotărârilor instanțelor judecătorești inferioare, revine instanței de recurs prin prisma problemei de drept indicate și normelor ce guvernează prezentul raport juridic litigios, după cum urmează.

În corespundere cu dispozițiile art.86 alin.(1), lit.e) Codul Muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată se admite pentru motivul constatării faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărâre a comisiei de atestare.

Potrivit art.89 alin.(1) Codul Muncii, salariatul eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă în caz de litigiu prin hotărâre a instanței de judecată.

Conform art.90 alin.(1-3) Codul Muncii, „(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului”.

În corespundere cu art.184 alin.(1) Codul Muncii „(1) Angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), sub semnătură, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene: a) cu 2 luni înainte – în caz de concediere în legătură cu lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică, reducerea numărului sau a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit.b) și c)); b) cu o lună înainte – în caz de concediere în legătură cu constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente confirmate prin hotărârea comisiei de atestare (art.86 alin.(1) lit.e)).

(2) În perioadele prevăzute la alin.(1), salariatului i se acordă cel puțin o zi liberă pe săptămână, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă.

(3) La încetarea contractului individual de muncă ca urmare a încălcării de către salariat a obligațiilor sale de muncă (art.86 alin.(1) lit.g)-k), m), o)-r)), preavizarea nu este obligatorie”.

În contextul normativ reiterat, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că hotărârile instanțelor judecătorești inferioare pronunțate în prezenta cauză sunt întemeiate în partea anulării ordinului de concediere, repunerii în funcție și repararea prejudiciului moral.

Totodată, potrivit art.330 Codul Muncii „(1) Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de: a) refuz neîntemeiat de angajare; b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă; c) staționare a unității din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art.80); d) reținere a eliberării carnetului de muncă; e) reținere a plății salariului; f) reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu; g) răspîndire, prin orice mijloace (de informare în masă, referințe scrise etc.), a informațiilor calomnioase despre salariat; h) neîndeplinire în termen a hotărîrii

organului competent de jurisdicție a muncii care a soluționat un litigiu (conflict) avînd ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

(2) În caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizației de concediu (art.117), a plăților în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (art.123, 124, 127, 139, 186, 227 lit.j), 228 alin.(8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,1 la sută din suma neplătită în termen”.

Fiind investită cu judecarea prezentei cauze, instanța de fond a admis parțial acțiunea, iar instanța de apel a casat hotărârea primei instanțe în partea pretențiilor respinse și a emis o nouă hotărâre în această parte prin care pretențiile au fost admise.

Instanța de apel a dispus să fie încasat de la SA „ASITO” în beneficiul lui Erhan Vladimir pentru perioada decembrie 2013 – mai 2014 suma de 93000 lei cu titlu de salariu pentru absența forțată de la serviciu, 16740 lei cu titlu de penalități și 1500 lei cheltuieli pentru asistență juridică. S-a majorat taxa de stat proporțional pretențiilor admise și s-a încasat în mărime de 3292 lei de la SA „ASITO” în beneficiul statului. În rest, a fost menținută hotărârea primei instanțe din 30.05.2014 în partea anulării ordinului de concediere, repunerii în funcție și repararea prejudiciului moral în mărime de 8048,87 lei.

Reieșind din natura juridică a problemei și normelor de drept aplicabile pricinii, reiterate de instanța de recurs, raportate la circumstanțele cauzei, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că decizia instanței de apel din 14.01.2015 este eronată în partea mărimii pretențiilor admise și dispuse a fi încasate de la SA „ASITO” în beneficiul lui Erhan Vladimir, și anume cu privire la mărimea salariului dispus a fi încasat pentru absența forțată de la muncă, prejudiciul material în legătură cu reținerile salariale și majorarea taxei de stat dispusă a fi încasată în beneficiul statului.

Astfel, potrivit informației Inspectoratului Fiscal de Stat, salariul mediu lunar achitat de recurentul SA „ASITO” intimatului Erhan Vladimir constituie suma de 15500 lei (f.d.73).

În acest context, referitor la obligația compensării salariului pentru privarea ilegală de posibilitatea de a munci, instanța de fond a dispus încasarea salariului în sumă de 8048,87 lei pentru timpul absenței forțate de la muncă a reclamantului Erhan Vladimir în perioada 26.11.2013 până la 03.12.2013.

Instanța de apel a ajuns la concluzia că salariul mediu lunar ce urmează a fi achitat lui Erhan Vladimir, reieșind din informația Inspectoratului Fiscal de Stat, se va calcula pentru perioada 29.11.2013 până la 30.05.2014, corespunzător momentului concedierii și anume decembrie 2013 - mai 2014 (6 luni x 15500 lei), respectiv suma 93000 lei.

În acest context, instanța de recurs consideră că salariul neachitat pe timpul absenței forțate de la muncă în mărime de 93000 lei, dispus a fi încasat de la SA „ASITO” în beneficiul lui Erhan Vladimir, nu a fost corect determinat, reieșind din faptul că intimatul Erhan Vladimir, după ce a fost concediat de recurent prin ordinul nr.1396-c la 29.11.2013, s-a reangajat în câmpul muncii la 03.12.2013 (f.d.28).

Instanța de recurs a ajuns la această concluzie, deoarece pentru perioada absenței forțate de la lucru, salariul neachitat lui Erhan Vladimir de angajatorul SA „ASITO” urma să fie determinat reieșind din faptul că intimatul a beneficiat de salariu la noul loc de muncă în care s-a angajat, iar instanța de apel a făcut abstracție de această circumstanță.

Or, în cazul angajării intimatului Erhan Vladimir la un alt serviciu, cum atestă circumstanțele pricinii, compensația salariului persoanei care nu l-a primit din cauza lipirii ilegale de posibilitatea de a munci se efectuează doar în mărimea diferenței de salarii de la locul precedent, dacă era mai mare, și cel actual.

Totodată, instanța de recurs menționează, că la compensarea salariului pentru privarea ilegală de posibilitatea de a munci a intimatului Erhan Vladimir, instanța de apel va ține cont și de plățile salariale care deja au fost achitate de recurent în beneficiul intimatului.

Or, conform art.256 CPC, hotărârea primei instanțe din 30.05.2014 este executorie imediat cu privire la restabilirea în funcție și încasarea salariului mediu pentru absența forțată de la lucru în mărime de 8048,87 lei.

Astfel, ținând cont că la materialele dosarului lipsesc date cu privire la salarial intimatului Erhan Vladimir la noul loc de muncă, iar instanța de recurs verifică legalitatea hotărârii atacate fără a administra noi dovezi, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră necesar a restitui pricina spre rejudecare în instanța de apel pentru stabilirea corectă a mărimii salariului neachitat pe timpul absenței forțate de la muncă ce urmează a fi încasat de SA „ASITO” în beneficiul lui Erhan Vladimir.

Având în vedere că la examinarea prezentei cauze instanța de apel nu a dat aprecierea corespunzătoare circumstanțelor și materialelor cuprinse la dosar, iar eroarea judiciară nefiind posibilă a fi corectată de instanța de recurs, urmează a fi casată parțial decizia Curții de Apel Chișinău din 14.01.2015, cu restituirea pricinii la rejudecare în instanța de apel.

În conformitate cu art.art. 444, 445 alin.(1), lit.c) și alin.(3) CPC, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție,

d e c i d e:

Se admite recursul declarat de Societatea pe Acțiuni „ASITO”.

Se casează decizia Curții de Apel Chișinău din 14 ianuarie 2015 în partea încasării de la SA „ASITO” în beneficiul lui Erhan Vladimir suma de 93000 (nouăzeci și trei mii) lei cu titlu de salariu pentru absența forțată de la muncă, suma de 16740 (șaisprezece mii șapte sute patruzeci) lei cu titlu de penalități pentru rețineri salariale și taxa de stat, cu restituirea pricinii spre rejudecare la Curtea de Apel Chișinău în alt complet de judecători.

În rest, se menține decizia Curții de Apel Chișinău din 14 ianuarie 2015 adoptată în cauza civilă la acțiunea înaintată de către Erhan Vladimir împotriva Societății pe Acțiuni „ASITO” privind anularea ordinului de concediere, repunerea în funcție și încasarea plăților salariale.

Decizia este irevocabilă din momentul emiterii.

Președintele ședinței, judecătorul

Judecătorii:

Svetlana Novac

Tatiana Vieru

Valentina Clevadî

Iurie Bejenaru

Oleg Sternioală