

prima instanță: C. Vîrlan

dosarul nr. 2ra-2622/15

instanța de apel: M. Ciugureanu, B. Bîrca, E. Clim

ÎNCHEIERE

21 octombrie 2015

mun. Chișinău

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

în componență:

Președintele completului, judecătorul:

Iulia Sîrcu

Judecătorii:

Iuliana Oprea

Iurie Bejenaru

examinînd chestiunea admisibilității recursului declarat de Șaptefrați Ana,
în pricina civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Șaptefrați Ana
împotriva Agenției de Stat pentru Proprietatea Intelectuală cu privire la anularea
ordinului de concediere, restabilirea în funcție și repararea prejudiciului material și
moral,

împotriva deciziei Curții de Apel Chișinău din 01 iulie 2015, prin care a fost
respins apelul declarat de Șaptefrați Ana și menținută hotărîrea Judecătoriei Rîșcani
mun. Chișinău din 11 martie 2015,

c o n s t a ț ă:

La data de 29 mai 2014 Șaptefrați Ana a depus cerere de chemare în judecată
împotriva Agenției de Stat pentru Proprietatea Intelectuală cu privire la anularea
ordinului de concediere, restabilirea în funcție și repararea prejudiciului material și
moral.

În motivarea acțiunii reclamanta a indicat că prin ordinul AGEPI nr. 285-c
din 14.10.1999 a fost angajată în funcția de specialist în cadrul AGEPI, începînd cu
data de 15.09.1999, iar prin ordinul nr. 347-c din 02.12.1999 a fost transferată în
funcția de specialist coordonator în cadrul AGEPI și începînd cu 02.01.2004 a fost
transferată în funcția de operator calculatoare electronice Departamentul promovare,
fără acordul său.

La 08.10.2013, în temeiul ordinului nr. 210/p din 07.10.2013, a fost preavizată
cu 2 luni înainte despre preconizata concediere în legătură cu reducerea statelor de
personal. După preavizare s-a adresat de mai multe ori administrației cu rugămintea
de a i se propune un alt loc de lucru, însă de fiecare dată i s-a refuzat, motivându-se
că precum că nu există funcții vacante pe care ar putea să i le propună.

Invocă reclamanta că la 12.11.2013 a adresat o cerere prin care solicită de a fi
transferată în funcția de șef cantină, iar prin scrisoarea nr. 1995 din 19.11.2013 i se
comunica că la moment coordonarea activității cantinei este exercitată de o altă
persoană, care deține funcția de bucătar-șef.

Ulterior, la 05.03.2014, pârâtul emite ordinul nr. 36/p, prin care o concediază din
funcția deținută, ordin pe care aceasta îl consideră ilegal și neîntemeiat, deoarece

pârâtul nu a respectat prevederile art. 88 alin. (1) Codul muncii și a concediat-o în mod ilegal.

Solicită reclamanta anularea pct. 1 al ordinului pârâtului nr. 36/p din 05.03.2014 privind concedierea în legătură cu reducerea statelor de personal, restabilirea reclamantei în funcția anterior deținută de operator calculatoare al Secției Editură și Lucrări Poligrafice, Departamentul promovare și editură, încasarea din contul pârâtului în beneficiul său a prejudiciului material cauzat sub forma salariului pentru absență forțată de la serviciu începând cu data concedierii și până la data restabilirii efective, încasarea sumei de 20 000 lei cu titlu de prejudiciu moral cauzat în urma concedierii ilegale de la serviciu, precum și încasarea cheltuielilor de judecată.

Prin hotărîrea Judecătoriei Rîșcani mun. Chișinău din 11 martie 2015 acțiunea a fost respinsă.

Nefiind de acord cu hotărîrea primei instanțe, la 18 martie 2015 Șaptefrați Ana a declarat apel.

Prin decizia Curții de Apel Chișinău din 01 iulie 2015 a fost respins apelul declarat de Șaptefrați Ana și menținută hotărîrea primei instanțe.

Instanța de apel la emiterea deciziei a constatat că angajatorul AGEPI a respectat la emiterea ordinului contestat procedural legală de emitere a acestuia.

Astfel, conform art. 88 Codul muncii, angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) și c)) doar cu condiția că:

a) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal;

b) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unității ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse;

c) o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective;

d) va reduce, în primul rînd, locurile de muncă vacante;

e) va desface contractul individual de muncă în primul rînd cu salariații angajați prin cumul;

f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă.

g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate;

h) se va adresa organului sindical în vederea obținerii acordului pentru concediere, în modul prevăzut de prezentul cod;

i) în cazul în care reorganizarea sau lichidarea unității presupune reducerea în masă a locurilor de muncă, va informa, cu cel puțin 3 luni înainte, despre acest lucru

organele sindicale din unitatea și ramura respectivă și va iniția negocieri în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților. Criteriile vizînd reducerea în masă a locurilor de muncă se stabilesc prin convențiile colective.

Raportînd dispozițiile acestor norme la circumstanțele cauzei, Colegiul civil al instanței de apel a conchis că angajatorul GEPI a respectat la emiterea ordinului contestat procedural legală de emitere a acestuia.

Astfel, instanța de apel a stabilit emiterea ordinului motivat din punct de vedere juridic cu privire la reducerea numărului de personal și a ordinului cu privire la preavizarea, sub semnătură, a apelantei cu 2 luni înainte de reducerea numărului de personal.

Concomitent, Colegiul civil al instanței de apel a constatat că angajatorul nu a propus apelantei un alt loc de muncă pe motivul lipsei unui loc de muncă vacant, fapt confirmat prin avizele contrasemnate de apelantă și scrisoarea intimă nr. 1995 din 19.11.2013.

Instanța de apel a respins argumentul apelantei referitor la faptul că în perioada de pînă la eliberarea sa funcție în cadrul intimatului au fost angajate cel puțin 13 persoane, deoarece la materialele pricinii lipsesc probe prin care s-ar confirma data angajării acestora.

Instanța de apel a relevat că dat fiind că din dispozițiile normei citate mai sus reiese obligația angajatorului de a oferi un alt loc vacant persoanei preavizate conform studiilor, cunoștințelor și aptitudinilor profesionale, fiind inadmisibilă propunerea unei funcții ce nu corespunde pregătirii profesionale a persoanei ce urmează a fi eliberată din funcție, astfel încât prevederile art. 88 alin. (1) lit. c) Codul muncii au fost respectate.

Din aceleași considerente, Colegiul a constatat respectarea de către angajator a prevederilor art. 88 . (1) lit. d) și e) Codul muncii, deoarece la materialele cauzei lipsesc probe prin care s-ar dovedi că intimatul, reducînd funcția deținută de apelantă, nu ar fi redus în primul rînd locurile de muncă similare ce ar fi fost vacante, sau că în cadrul unei funcții similare ar fi fost angajate persoane care activau prin cumul, circumstanțe ce nu au fost negate de către apelantă.

La fel, instanța a stabilit că prin ordinul nr. 36/p din 5.03.2014 apelantei i-a fost acordată câte o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă, iar prin scrisoarea nr. 1659 din 07.10.2013 a informat Agenția pentru ocuparea forței de muncă despre eventualitatea eliberării din funcție a apelantei, astfel încât instanța a constatat și respectarea în cadrul procedurii de eliberare din funcție a apelantei a dispozițiilor art. 88 alin. (1) lit. i) și g) Codul muncii.

În opinia instanței de apel, intimatul a respectat și dispozițiile lit. h) al normei invocate mai sus, deoarece aceasta s-a adresat în demersul din 07.10.2013 către Comitetul sindical al AGEPI privind eliberarea acordului preliminar la concediere în legătură cu reducerea numărului de personal al apelantei, acesta acord fiind eliberat prin hotărârea adoptată de Comitetul sindical la 07.10.2013, fapt expus în procesul-verbal nr. 3 ședinței acestuia.

În consecință, instanța de apel a stabilit legalitatea hotărîrii primei instanțe, menținînd-o.

La data de 21 octombrie 2015, Șaptefrați Ana a declarat recurs împotriva deciziei instanței de apel, solicitând admiterea lui, casarea deciziei instanței de apel și hotărârii primei instanțe și emiterea unei noi hotărâri prin care a admite acțiunea.

În conformitate cu art. 434 CPC, recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau a deciziei integrale. Termenul de 2 luni este termen de decădere și nu poate fi restabilit.

Completul denotă că Curtea de Apel Chișinău a expediat în adresa recurenteii copia deciziei integrale, însă la materialele dosarului nu se regăsește dovada recepționării acesteia, din care considerente recursul declarat la data de 21 octombrie 2015 se consideră a fi depus în termen.

În motivare recursului s-a invocat că instanța de apel și cea de fond nu au motivat nici într-un fel respingerea argumentelor recurenteii sub aspectul că angajatorul AGEPI nu i-a propus salariatei Șaptefrați Ana, după preavizarea despre posibila concediere și pînă la concedierea propriu-zisă, una din funcțiile vacante existente în statele de personal ale AGEPI în anul 2014.

Nici prima instanță, nici cea de apel nu s-au referit asupra altui argument important și anume că reclamanta a invocat că angajatorul AGEPI a concediat-o după expirarea termenului de 2 luni de preavizare, prin ce a încălcat art.88 alin.(2) și art.88 alin.(1) lit.g) Codul muncii.

Instanța de apel nu a aplicat o normă de drept material care urma a fi aplicată la caz. Astfel, art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii prevede posibilitatea concedierii salariatului în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal. Reducerea funcției trebuie să aibă loc înainte de concediere și nu după concediere, după cum a procedat AGEPI în speța dată. Instanța de apel în speța dată a reținut că AGEPI a redus funcția imediat după concedierea reclamantei, fapt care este inadmisibil și care denotă o încălcare directă de către angajator a prevederilor legale citate.

Recurenta concluzionează că nu a existat o desființare precis determinată a locului de muncă a recurenteii, ci doar restructurări generice, nedeterminate. De altfel, locul de muncă redus nu poate fi restabilit în statele unității pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat. Obligațiile angajatorului, în cadrul procedurii de concediere în legătură cu reducerea statelor, trebuie respectate în totalitatea lor, avînd caracter imperativ.

Susține că astfel, încetarea raporturilor sale de muncă nu s-au realizat cu respectarea procedurii prevăzute de art. 88 Codul Muncii, deoarece de către angajator nu au fost respectate integral condițiile de concediere.

Invocă recurenta că, potrivit art.89 alin.(2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul concedierii fără acordul organului sindical, cînd acordul respectiv este necesar conform art.87, instanța de judecată, prin hotărîre, restabilește salariatul la locul de muncă. Astfel, este inexplicabilă concluzia atît a primei instanțe, cît și a instanței de apel precum că Comitetul sindical ar fi dat acordul la eliberarea salarietei preavizate. Susține că din materialul probator prezentat rezultă că angajatorul nu a redus în realitate statele de personal, nu au fost

alte eliberări sau transferuri din secția în care activa recurenta, cu excepția ei. Mai mult ca atât, numărul angajaților din secția dată a crescut în anii 2014-2015.

Consideră recurenta că instanța de apel și cea de fond nu au aplicat legea care urma să fie aplicată și anume (art.89 Codul muncii, art.88 alin.(1) lit.c) Codul muncii, art.88 alin.(2) Codul muncii. La fel, consideră că instanța de apel și cea de fond nu și-au motivat deciziile adoptate asupra unor elemente esențiale ale cauzei, prin ce au admis încălcarea art.6 din CEDO și art.390 alin.(1) lit.e), art.390 alin.(2), art.239, art.241 Cod de procedură civilă.

Examinînd temeiurile recursului în raport cu materialele pricinii civile, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție consideră că recursul declarat este inadmisibil.

În conformitate cu art.432 CPC, părțile și alți participanți la proces sunt în drept să declare recurs în cazul în care se invocă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procedural.

Conform prevederilor art. 433 lit. a) CPC, cererea de recurs se consideră inadmisibilă în cazul în care recursul nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art.432 alin.(2), (3) și (4) CPC.

Completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție consideră că recursul declarat de Șaptefrați Ana nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432, alin.(2), (3) și (4) CPC.

Astfel, analizînd actele cauzei, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ constată că argumentele formulate în recurs se limitează la situația de apreciere de către instanțele ierarhic inferioare a circumstanțelor de fapt a cauzei, iar argumentele invocate în recurs, în esența lor, sînt similare argumentelor invocate atît în prima instanță cît și în instanța de apel și sînt expuse asupra circumstanțelor de fapt și nu de drept.

Totodată, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție reiterează și faptul că procedura admisibilității constă în verificarea faptului, dacă motivele invocate în recurs se încadrează în cele prevăzute în art. art. 432, alin.(2), (3) și (4) CPC, fără a se examina temeinicia lor.

Pe cînd, alte argumente invocate în recurs nu au relevanță, deoarece nu denotă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procedural, respectiv nu constituie temei de casare a deciziei recurate și urmează a fi respins. Or recursul, exercitat conform secțiunii a II-a are caracter devolutiv numai asupra problemelor de drept material și procedural, verificându-se numai legalitatea deciziei dar nu și temeinicia în fapt.

Completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție reiterează că conform jurisprudenței CEDO, recursurile trebuie să fie efective, adică să fie capabile să ofere îndreptarea situației prezentate în cerere, la fel recursul trebuie să posede puterea de a îndrepta în mod direct starea de lucruri (cauza Purcell contra Irlandei, 16 aprilie 1991), însă motivele recursului invocat în speță sunt similare celor invocate în cadrul judecării pricinii, asupra căror instanța de apel s-a pronunțat în mod corespunzător.

În astfel de circumstanțe, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a considera recursul declarat de Șaptefrați Ana ca inadmisibil.

În conformitate cu art. art. 270, 431 alin. (2), art. 433 lit. a), art. 440 CPC, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție

d i s p u n e:

Recursul declarat de Șaptefrați Ana se consideră inadmisibil.

Încheierea este irevocabilă din momentul emiterii.

Președintele completului, judecătorul

Iulia Sîrcu

Judecătorii

Iuliana Oprea

Iurie Bejenaru