

DECIZIE

20 aprilie 2016

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele ședinței

Judecători:

Tatiana Vieru

Valentina Clevadî

Tamara Chișca-Doneva

Iurie Bejenaru

Oleg Sternioală

examinând recursul declarat de Victor Melnic împotriva deciziei din 13 octombrie 2015 a Curții de Apel Chișinău,

adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Victor Melnic împotriva Întreprinderii cu Capital Străin „Metro Cash & Carry Moldova” Societate cu Răspundere Limitată cu privire la anularea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, radierea înscrierilor din carnetul de muncă, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată,

c o n s t a t ă :

La data de 17 aprilie 2014, Victor Melnic s-a adresat cu cerere în instanța de judecată împotriva ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL solicitînd inițial anularea ordinului nr.1-p din 10 ianuarie 2014, emis de ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL privind desfacerea contractului individual de muncă; restabilirea la locul de muncă în funcția de șef al Departamentului Produse Alimentare Proaspete, magazin Metro Bălți, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, rezultînd din câștigul mediu lunar pentru absență forțată, radierea înscrierilor din carnetul de muncă nr.05 din 10 ianuarie 2014, încasarea prejudiciului moral în sumă de 124392 lei și a cheltuielilor de judecată.

Totodată, la data de 17 aprilie 2014, Victor Melnic a depus o cerere de repunere în termen de adresare în instanța de judecată cu acțiunea de anulare a ordinului și restabilire în funcție, din motiv că inițial s-a adresat la judecătoria Bălți, rezultînd din prevederile art. 39 alin.(3) Cod de procedură civilă și art. 39 alin.(7) Cod de procedură civilă. Un alt motiv, de adresare la judecătoria Bălți, indică că a fost faptul că în ordinul de concediere nu a fost menționată instanța competentă în care urmează a fi contestat ordinul.

În motivarea acțiunii, reclamantul a invocat că a activat în cadrul ÎCS „Metro Cash & Carry” SRL Bălți în funcție de Șef Departament Produse Alimentare

Proaspete, a respectat disciplina muncii, a îndeplinit toate obligațiunile funcționale cu bună-credință și nu a săvârșit careva acțiuni culpabile.

Menționează că, la data de 10 ianuarie 2014, ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL, marketul Bălți a emis ordinul nr. 1 din 10 ianuarie 2014 privind desfacerea contractului individual de munca în baza art. 86 alin. (1) lit.k) Codul muncii. Temei pentru emiterea ordinului a servit încălcarea prevederilor pct.5.2 din contractul individual de muncă nr.566 din 15 decembrie 2005, contractul privind răspunderea materială deplină nr.44 din 24 decembrie 2008, Fișa Post-Responsabilități.

Consideră ordinul ilegal, deoarece nu a încălcat prevederile pct.5.2 al contractului individual de munca nr.566 din 15 decembrie 2005, contractul de răspundere materială deplină nr.44 din 24 decembrie 2008, fișa post-responsabilități, despre ce a anunțat angajatorul prin intermediul notelor explicative și cererii prelabile din 21 februarie 2014.

Specifică că, la data de 13 august 2013, a fost creat Sindicatul Euromuncasind în cadrul ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL, cu numărul de înregistrare 035505, iar la data de 17 noiembrie 2013 a fost ales în calitate de Președinte al Sindicatului Euromuncasind.

Declară că, la emiterea ordinului nr. 1 din 10 ianuarie 2014 cu privire la încetarea contractului individual de muncă, angajatorul a încălcat prevederile art.87 alin. (2) Codul muncii, conform cărora concedierea persoanei alese în organul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea modului general de concediere și doar cu acordul preliminar al organului sindical al cărui membru este persoana în cauză.

Invocă că, nu s-au luat în considerare prevederile art. 16 alin. (4) și art. 33 al Legii sindicatelor, nr.1129 din 07 iulie 2000, care statuează că desfacerea, din inițiativa patronului, a contractului individual de muncă cu lucrătorul membru de sindicat poate avea loc doar cu acordul organului sindical. Concedierea din inițiativa administrației a persoanei alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite, cu respectarea modului general de concediere, doar cu consimțământul preliminar al organului sindical al cărui membru această persoană este. Conducătorii organizației sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la loc de muncă de bază nu pot fi concediați din inițiativa administrației fără consimțământul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

Remarcă că, acțiunile angajatorului i-au afectat onoarea și reputația profesională, punându-l în fața altor angajați, atât în fața angajaților noi și care-l cunosc puțin, cât și în fața subalternilor ca un violator a disciplinei muncii, pentru ce urmează să-i fie achitate despăgubiri morale.

La data de 31 iulie 2014, Victor Melnic a depus cerere de concretizare a cerințelor din acțiune, prin care a solicitat încasarea salariului pentru absență forțată de la serviciu începând cu data de 10 ianuarie 2014 până la data de 04 august 2014, care constituie 70206, 06 lei și a prejudiciului moral în sumă de 124392 lei.

La data de 24 iunie 2015, Victor Melnic a depus cerere de concretizare a pretențiilor, solicitând încasarea din contul ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL în beneficiul său a salariului pentru absență forțată de la serviciu, care pentru

perioada 10 ianuarie 2014-24 iunie 2015 constituie suma de 180933,80 lei, formată din: salariul de bază lunar pentru funcția deținută - 176222 lei (10366 lei \* 17 luni) + 4711,80 lei (10 zile lucrătoare x 471,18 lei).

La data de 24 iunie 2015, Victor Melnic a depus cerere privind suspendarea procesului civil la acțiunea sa împotriva ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL, din motiv că la moment nu este o decizie irevocabilă în cauza contravențională.

Prin încheierea din 24 iunie 2015 a judecătoriei Rîșcani, mun.Chișinău s-a respins cererea lui Victor Melnic privind suspendarea procesului civil.

Prin hotărîrea din 24 iunie 2015 a judecătoriei Rîșcani mun.Chisinău s-a respins cererea de chemare în judecată depusă de Victor Melnic împotriva ÎCS „Metro Cash & Carry” SRL cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcție, repararea prejudiciului material și moral.

Prin decizia din 13 octombrie 2015 a Curții de Apel Chișinău s-a respins apelul depus de Victor Melnic și s-a menținut hotărîrea din 24 iunie 2015 a judecătoriei Rîșcani mun.Chisinău.

La data de 15 decembrie 2015 (conform sigiliului Oficiului Poștal aplicat pe plic), Victor Melnic a declarat recurs împotriva deciziei din 13 octombrie 2015 a Curții de Apel Chișinău, solicitînd casarea acesteia, cu pronunțarea unei noi hotărîri de admitere a acțiunii.

În susținerea recursului s-a invocat că rezultînd din practica judiciară, la soluționarea litigiilor de muncă, instanța verifică respectarea de către angajator a prevederilor art. 209 Codul muncii-termenul de aplicarea a sancțiunii disciplinare.

Invocă că, în temeiul prevederilor art. 206 alin.(1) și art. 209 Codul muncii, legislatorul a stabilit termene fixe pentru angajator în interiorul căruia se aplică sancțiunea disciplinară, adică 1 lună din ziua constatării abaterii disciplinare, dar nu mai mult de 6 luni de la data comiterii acesteia.

Menționează că, abaterile disciplinare imputate lui, au fost constatate la data de 03 mai 2013, conform Raportului privind rezultatele cercetării comisiei de anchetă din 30 mai 2013, însă ordinul privind desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit.k) Codul muncii, a fost emis la data de 10 ianuarie 2014, adică după șapte luni de la finalizarea anchetei de serviciu.

Specifică că, acest fapt este în contradicție cu prevederile art. 209 alin.(2) Codul muncii, care stabilește termenul-limită de 6 luni de la ziua constatării abaterii disciplinare pentru aplicarea sancțiunii disciplinare, inclusiv și concedierea în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r) Codul muncii, de către angajator.

Afirmă că, termenul de 6 luni acordat pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este unul de decădere, adică ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL era în drept, prin norma imperativă, să-și exercite acel drept sub sancțiunea stingerii dreptului respectiv. Nerespectarea acestui termen are ca efect pierderea dreptului subiectiv însuși.

Opinează că, adoptarea ordinului în afara termenului legal, atrage nulitatea acestuia, argument ce nu a fost invocat în instanța de apel, însă nu a fost examinat nici sub un aspect, prin ce consideră că pricina a fost soluționată eronat și limitat.

Relevă că, instanțele ierarhic inferioare eronat au concluzionat precum că prin ordonanța privind pornirea procesului contravențional din 24 februarie 2014 organul

de urmărire penală ar fi constatată că ar fi sustras din magazin produse, cauzându-i angajatorului prejudiciu material, iar prin ordonanța de la 26 februarie 2014 s-a încetat procesul contravențional intentat în legătură cu expirarea termenului de prescripție a răspunderii contravenționale.

Argumentează că, prin hotărîrea din 13 februarie 2015 a judecătorei Bălți s-au anulat ordonanțele Procuraturii mun. Bălți din 24 februarie 2014 privind pornirea procesului contravențional și din 26 februarie 2014 privind încetarea procesului contravențional în privința sa, intentat conform art. 105 Cod contravențional. Hotărîrea a fost casată de către Curtea de Apel Bălți, iar cauza contravențională a fost remisă la rejudecare în judecătoria mun. Bălți.

În consecință, susține că la data emiterii ordinului de concediere din 10 ianuarie 2014, data adoptării hotărîrii din 24 iunie 2015 a judecătorei Rîșcani, mun. Chișinău și data adoptării deciziei din 13 octombrie 2015 a Curții de Apel Chișinău, nu exista o hotărîre definitivă a instanței de judecată sau procuraturii, care să stabilească vinovăția sa în comiterea contravenției prevăzute de art. 105 Cod contravențional, lucru care a servit temei pentru concedierea sa și nu pot constitui probe pertinente la caz.

Menționează că, temei de concediere a servit ordonanța procurorului mun. Bălți din data de 16 decembrie 2013, menținută prin ordonanța din 30 decembrie 2013 a Procuraturii mun. Bălți, însă instanțele de judecată nu au luat în considerare că prin încheierea din 27 ianuarie 2014 a judecătorei Bălți au fost declarate nule ordonanța din 16 decembrie 2013 a procurorului mun. Bălți și ordonanța procurorului ierarhic superior din 30 decembrie 2013 privind respingerea plîngerii.

Consideră eronată concluzia instanțelor de judecată privind respectarea prevederilor art. 87 alin. (1) Codul muncii precum că organele sindicale au comunicat angajatorului dezacordul referitor la concedierea sa, acest acord avînd un caracter consultativ și nu unul obligatoriu.

Indică că, concluzia instanțelor în această parte este una ilegală, deoarece la speță organul sindical "Euromuncasind" prin procesul-verbal nr. 7 și-a exprimat dezacordul privind concedierea sa, invocînd art. 21 al Constituției a R. Moldova - prezumția nevinovăției, în condițiile cînd concluziile organului de urmărire penală privind culpabilitatea sa nu erau și nici nu sînt definitive.

Reiterează că, aceste prevederi legale nici nu au fost examinate de instanțele ierarhic inferioare și astfel nu au aplicat legea care trebuia să fie aplicată.

Conform art.434 Cod de procedură civilă, recursul împotriva deciziei se depune în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Decizia Curții de Apel Chișinău a fost adoptată la data de 13 octombrie 2015, iar Victor Melnic a declarat recurs la data de 15 decembrie 2015 (conform sigiliului Oficiului Poștal aplicat pe plic (f.d.173).

Materialele pricinii atestă că decizia contestată a fost expediată părților la data de 13 octombrie 2015, însă date despre recepționarea a acesteia lipsesc.

Astfel, Colegiul consideră că recursul declarat de Victor Melnic la data de 15 decembrie 2015, este în termen.

În conformitate cu art. 441 Cod de procedură civilă, în cazul în care recursul este considerat admisibil, un complet din 5 judecători examinează fondul recursului.

Prin încheierea din 23 martie 2016 a Curții Supreme de Justiție completul din 3 judecători a considerat recursul admisibil și a decis examinarea acestuia în fond de un complet din 5 judecători.

În conformitate cu art. 442 alin. (1) Cod de procedură civilă, judecând recursul declarat împotriva deciziei date în apel, instanța verifică, în limitele invocate în recurs și în baza referinței depuse de către intimat, legalitatea hotărîrii atacate, fără a administra noi dovezi.

În conformitate cu art. 444 Cod de procedură civilă, recursul se examinează fără înștiințarea participanților la proces.

Examinînd argumentele invocate în recurs în raport cu materialele cauzei, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție va admite recursul declarat de Victor Melnic și va casa decizia instanței de apel, cu remiterea pricinii la rejudecare, din următoarele considerente.

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

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

Conform art. 45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

Conform art. 81 alin. (1) lit.b) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86).

Conform alineatului 3 al aceluiași articol contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării din serviciu. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Conform art. 86 alin. (1) lit.k) 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 comiterea de către salariatul care mînuiește nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni

culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv.

Conform art.87 alin. (1) Codul muncii, concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art.86 alin.(1) lit.c), e) și g) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate. În celelalte cazuri, concedierea se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.

Conform 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 unui membru de sindicat fără acordul organului sindical, când acordul respectiv este necesar conform art.87, instanța de judecată, prin hotărîre, restabilește salariatul la locul de muncă.

În conformitate cu art. 118 alin. (3) Cod de procedură civilă, circumstanțele care au importanță pentru soluționarea justă a pricinii sunt determinate definitiv de instanța judecătorească, pornind de la pretențiile și obiecțiile părților și ale altor participanți la proces, precum și de la normele de drept material și procedural ce urmează a fi aplicate.

În conformitate cu art. 130 alin. (1)-(3) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la relevanța, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea pricinii.

În conformitate cu art. 239 Cod de procedură civilă, hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărîrea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședința de judecată.

În conformitate cu dispozițiile art. 240 alin. (3) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească adoptă hotărîrea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant.

Or, în conformitate cu art. 373 alin. (1)-(4) Cod de procedură civilă, instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor și obiecțiilor înaintate, legalitatea și temeinicia hotărîrii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt și aplicarea legii în primă instanță. În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea pricinii, apreciază probele din dosar și cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces. În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanța de apel se pronunță în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanță. Instanța de apel nu este legată de motivele apelului privind legalitatea hotărîrii primei instanțe, ci este obligată să verifice legalitatea hotărîrii în întregul ei.

Din materialele pricinii rezultă că la data de 15 decembrie 2005, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 566 între Victor Melnic și ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL, prin care Victor Melnic, angajat în funcția de lucrător comercial, s-a obligat să presteze munca conform specialității și calificării respective (f.d.21-31).

Colegiul notează că concomitent cu semnarea contractului individual de muncă nr. 566 din 15 decembrie 2005, a fost semnat și Acordul suplimentar, care constituie Anexa nr. I la contractul menționat, conform căruia salariatul și-a exprimat acordul asupra unor condiții suplimentare legate de activitatea acestuia în societatea respectivă (f.d.32).

Prin ordinul nr.1-p din 10 ianuarie 2014 al administratorului ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL, s-a desfășurat, începând cu data de 10 ianuarie 2014, contractul individual de muncă nr. 566 din 15 decembrie 2005 încheiat cu Victor Melnic- Șef Departament Produse Alimentare Proaspete, magazin Metro Bălți, în baza art. 86 alin.(1) lit.k) Codul muncii (f.d.9).

Tot aici, este de menționat că prezentul ordin a fost adus la cunoștință lui Victor Melnic la data de 10 ianuarie 2014, contra semnătură (f.d.9).

La data de 21 februarie 2014, Victor Melnic s-a adresat cu o cerere angajatorului, prin care a solicitat restabilirea la locul de muncă, achitarea salariului pentru absență forțată de la muncă și radierea înscrierilor din carnetul de muncă nr. 05 din 10 ianuarie 2014 (f.d.12).

Prin răspunsul nr. 346 din 07 martie 2014 a ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL s-a respins cererea lui Victor Melnic ca fiind nefondată (f.d.13).

Concomitent, Colegiul reține că emiterea ordinului nr.1-p din 10 ianuarie 2014 al administratorului ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL, prin care s-a desfășurat, începând cu data de 10 ianuarie 2014, contractul individual de muncă nr. 566 din 15 decembrie 2005 încheiat cu Victor Melnic- Șef Departament Produse Alimentare Proaspete, magazin Metro Bălți, a fost precedată de adresarea ÎCS „Metro Cash & Carry” SRL organelor de drept cu faptul pretinderii existenței în acțiunile lui Victor Melnic a unor ilegalități admise de acesta.

În acest context, Colegiul relevă că prin ordonanța de neîncepere a urmăririi penale din 16 decembrie 2013 a Procuraturii mun. Bălți s-a dispus neînceperea urmăririi penale în limitele procesului penal nr. 20130401576 din data de 20 august 2013, pe faptul pretinselor acțiuni ilegale admise de angajatul marketului „Metro Cash & Carry Bălți” – Victor Melnic, în temeiul art. 275 alin.(3) Cod de procedură penală, cu clasarea procesului penal nominalizat; neînceperea procesului contravențional în baza art. 105 Cod contravențional în privința angajatului marketului „Metro Cash & Carry Bălți” – Victor Melnic, în temeiul art. 30 al Codului contravențional (f.d.52).

Prin ordonanța de corectare a erorilor materiale din 31 decembrie 2013 a Procuraturii mun. Bălți s-a completat ordonanța din 16 decembrie 2013 a Procuraturii mun. Bălți cu textul: “drept urmare a celor enunțate mai sus va servi respingerea cererii avocatului A. Procopciuc, formulată în interesele marketului „Metro Cash & Carry Bălți” privind tragerea lui Victor Melnic la răspundere contravențională pentru săvârșirea contravenției prevăzută de art. 105 Cod

contravențional (f.d.53).

Prin ordonanța procurorului adjunct al procurorului mun.Bălți din 30 decembrie 2013 s-a respins ca neîntemeiată plîngerea lui Victor Melnic depusă la data de 23 decembrie 2013 împotriva ordonanței privind refuzul în pornirea urmăririi penale adoptată pe marginea materialului de control nr. 20130401576 din 20 august 2013 (f.d.54).

Prin încheierea din 27 ianuarie 2014 a judecătorului de instrucție al judecătoriei Bălți s-a admis plîngerea depusă de Victor Melnic, în temeiul art. 313 Cod de procedură penală; s-a declarat nulă ordonanța de neîncepere a urmăririi penale din 16 decembrie 2013 a Procuraturii mun. Bălți, în cauza nr. 20130401576 pe faptul pretinselor acțiuni ilegale admise de angajatul ÎCS „Metro Cash & Carry” SRL, magazin Metro Bălți – Victor Melnic, în temeiul art. 275 alin.(3) Cod de procedură penală, cu clasarea procesului penal; s-a declarat nulă ordonanța procurorului ierarhic superior din 30 decembrie 2013 privind respingerea plîngerii; obligarea procurorului să efectueze în cadrul urmăririi penale un control suplimentar asupra faptelor sesizate de avocat și petiționar (f.d.55-56).

Prin ordonanța din 21 februarie 2014 a Procuraturii mun.Bălți s-a dispus neînceperea urmăririi penale nr. 20130401576 din 20 august 2013 pe însușirea ilegală a averii proprietarului ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL în proporții mici, prin abuz de serviciu, faptă prejudiciabilă care nu constituie infracțiune, comisă la data de 03 mai 2014 de angajatul marketului “Metro Cash & Carry Bălți”- Victor Melnic, cu clasarea procesului penal nominalizat din lipsa elementelor componente de infracțiune, stabilită de art.art. 190,191, 196 Cod penal; soluționarea chestiunii privind pornirea procesului contravențional în baza art. 105 Cod contravențional în privința angajatului marketului “Metro Cash & Carry Bălți”- Victor Melnic (f.d.57-62).

Prin încheierea din 10 aprilie 2014 a judecătorului de instrucție al judecătoriei Bălți s-a respins plîngerea lui Victor Melnic, în temeiul art.313 Cod de procedură penală, depusă împotriva actelor procurorului și s-a refuzat în declararea nulității ordonanței din 21 februarie 2014 a Procuraturii mun.Bălți privind refuzul în pornirea urmăririi penale și ordonanței din 13 martie 2014 a procurorului ierarhic superior privind respingerea plîngerii (f.d.63-65).

Prin ordonanța privind pornirea procesului contravențional din 24 februarie 2014 a Procuraturii mun.Bălți s-a dispus pornirea procesului contravențional în baza art. 105 Cod contravențional în privința lui Victor Melnic (f.d.66-67).

Prin ordonanța din 26 februarie 2014 a Procuraturii mun.Bălți s-a dispus încetarea procesului contravențional intentat intentat în baza art. 105 Cod contravențional în privința lui Victor Melnic, conform art. 30 Cod contravențional, din motivul intervenirii termenului general de prescripție a răspunderii contravenționale (f.d.68-70).

Prin hotărîrea din 13 februarie 2015 a judecătoriei Bălți s-a anulat ordonanța din 24 februarie 2014 a Procuraturii mun.Bălți privind intentarea procesului contravențional și ordonanța din 26 februarie 2014 a Procuraturii mun.Bălți privind încetarea procesului contravențional intentat în privința lui Victor Melnic în baza art. 105 Cod contravențional.

La data de 17 februarie 2015, avocatul Angela Procopciuc, în interesele ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL, a declarat recurs împotriva hotărîrii din 13 februarie 2015 a judecătoriei Bălți (f.d.89).

Prin decizia din 10 iunie 2015 a Curții de Apel Bălți s-a admis recursul declarat împotriva hotărîrii din 13 februarie 2015 a judecătoriei Bălți și s-a casat hotărîrea din 13 februarie 2015 a judecătoriei Bălți, cu remiterea pricinii la rejudecare (f.d.150-152).

Colegiul precizează că cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se examinează de instanța de judecată competentă, rezultînd din prevederile art.38 Cod de procedură civilă, ceea ce în speță a fost respectat.

Conform art. 330 alin.(1) Codul muncii, 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.

La caz, Colegiul remarcă că în cadrul litigiului de muncă respectiv, reclamantul solicită anularea ordinului nr.1-p din 10 ianuarie 2014, emis de ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL privind desfacerea contractului individual de muncă; restabilirea la locul de muncă în funcția de șef al Departamentului Produse Alimentare Proaspete, magazin Metro Bălți, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, rezultînd din cîștigul mediu lunar pentru absență forțată, radierea înscrierilor din carnetul de muncă nr.05 din 10 ianuarie 2014, încasarea prejudiciului moral în sumă de 124392 lei și a cheltuielilor de judecată.

Conform art. 90 alin.(2) Codul muncii, 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 decît 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.

În această ordine de idei, Colegiul relevă că una din cerințele înaintate constituie și încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, rezultînd din cîștigul mediu lunar pentru absență forțată.

Astfel, instanțele ierarhic inferioare fiind investite cu judecarea pricinii, au ajuns la concluzia netemeinicii acțiunii, fără a ține cont și de aspectele importante soluționării litigiului de muncă, rezultînd din pretențiile înaintate în raport cu circumstanțele pricinii, cît și obiecțiile participanților la proces.

În acest context, rezultînd din natura juridică a litigiului 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 13 octombrie 2015 este adoptată cu încălcarea normelor de drept procedural.

Astfel, Colegiul decelează că în baza contractului individual de muncă nr. 566 din 15 decembrie 2005, încheiat între Victor Melnic și ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL, Victor Melnic a fost angajat în funcția de lucrător comercial (f.d.21-31).

Conform art.13 pct.13.2 al aceluiași contract mărimea salariului brut a fost stabilită de 1503 lei și care va servi drept bază pentru determinarea salariului net, iar conform pct. 13.3 salariul este confidențial și garantat de către angajator (f.d.28).

Totodată, Colegiul remarcă că prin ordinul nr.1-p din 10 ianuarie 2014 al administratorului ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL, s-a desfășurat, începând cu data de 10 ianuarie 2014, contractul individual de muncă nr. 566 din 15 decembrie 2005 încheiat cu Victor Melnic- Șef Departament Produse Alimentare Proaspete, magazin Metro Bălți, în baza art. 86 alin.(1) lit.k) Codul muncii (f.d.9).

În această ordine de idei, Colegiul precizează că la materialele pricinii lipsesc careva înregistrări care să ateste salariul mediu lunar primit de Victor Melnic, în funcția de Șef al Departamentului Produse Alimentare Proaspete, magazin Metrou Bălți, din care și a fost concediat.

La acest capitol, Colegiul reiterează și prevederile pct. 2 al Hotărârii Guvernului RM privind aprobarea Modulului de calculare a salariului mediu nr. 426 din 26 aprilie 2004, conform căroră salariul mediu, determinat în conformitate cu prezentul Mod de calculare, se aplică la plata despăgubirii pentru perioada de absență forțată de la muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu.

Conform pct. 3 al Hotărârii Guvernului RM privind aprobarea Modulului de calculare a salariului mediu nr. 426 din 26 aprilie 2004, în salariul mediu se includ următoarele forme de retribuire a muncii și de compensații: salariul pentru lucrul îndeplinit sau timpul lucrat în conformitate cu formele și sistemele de salarizare utilizate la întreprindere - tarifele în acord, salariile tarifare pe oră (zi), salariile de funcție lunare, salariile calculate în procente din încasări sau în cote din beneficiu, salariul stabilit salariatului în cadrul sistemelor netarifare de salarizare, salariile de merit etc.; sporurile și suplimentele la salariile pe oră (zi) și la salariile lunare, precum și alte plăți cu caracter compensatoriu, ce țin nemijlocit de lucru, prevăzute de legislație și contractele colective; suplimentele de plată pentru cumularea profesiilor (funcțiilor), inclusiv pentru îndeplinirea obligațiilor lucrătorului temporar absent, pentru extinderea zonei de deservire sau sporirea volumului de lucru executat pe parcursul zilei de muncă (turei) cu durata stabilită de legislație; plățile cu caracter stimulatoriu: premiile stabilite conform sistemului de retribuire a muncii în vigoare la întreprindere, inclusiv premiile plătite din beneficiu; premiile anuale, recompensele pentru rezultatele muncii în ansamblu pe an; sporurile procentuale lunare și indemnizațiile anuale pentru vechime în muncă; sporurile la salariu pentru performanță colectivă, înaltă competență profesională, înaltă eficiență în muncă și executarea unor lucrări de importanță deosebită sau în regim de urgență, intensitatea muncii etc. Totodată, premiile și recompensele menționate se includ în câștigul din luna pentru care au fost calculate conform actelor de decontare și, la

determinarea salariului mediu pe 12 luni calendaristice, se iau în considerare în întregime sau în sumele care revin pentru fiecare lună în cazul perioadei de decontare de altă durată; suplimentele pentru munca prestată în timp de noapte și pentru munca în schimburi; plata pentru munca în zilele de odihnă și de sărbătoare, pentru lucru peste orele de program; sumele de indexare a salariului, calculate în conformitate cu legislația; diferența dintre salariul mediu primit anterior și salariul nou, diferența achitată lucrătorului în cazul transferului, din motive de sănătate sau dictat de necesitățile de producție, la un alt lucru mai puțin plătit, pentru perioada prevăzută de legislația în vigoare; onorariul lucrătorilor de creație din statele de personal ale redacțiilor ziarelor, revistelor, editurilor, agențiilor telegrafice și de presă, televiziunii, radioului și ale altor mijloace de informare în masă, în cazul plății lui din contul fondului literar (de creație) al numitelor organizații; alte plăți cu caracter permanent ce țin nemijlocit de lucru.

Conform pct. 6 subpct. (1) al Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr. 426 din 26 aprilie 2004, salariul mediu se calculează pe o zi calendaristică pentru plata despăgubirii pentru perioada de absență forțată de la muncă, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu.

Conform pct. 14 alin.(2) al Hotărârii Guvernului Republicii Moldova, nr. 426 din 26 aprilie 2004, suma totală a salariului mediu care urmează să fie plătită lucrătorului se determină precum urmează la plata indemnizației de eliberare din serviciu, exprimată în salarii medii săptămânale - prin înmulțirea salariului mediu pe o zi calendaristică la 7 zile sau a salariului mediu pe oră la 40 ore (35 ore, 30 ore - în cazul duratei reduse a timpului de muncă) și la numărul de ani deplini lucrați la întreprindere de la data ultimei angajări.

În cazul stabilirii indemnizației de eliberare din serviciu în salarii medii lunare, precum și la stabilirea salariului mediu lunar menținut pentru perioada căutării unui alt loc de muncă și în celelalte cazuri de menținere a salariului mediu lunar, specificate la subpunctul 1) al punctului 6 al prezentului Mod de calculare, sumele în cauză se determină prin înmulțirea salariului mediu pe o zi calendaristică la 29,4 zile sau a salariului mediu pe oră la 169 ore (148 ore, 126,8 ore - în cazul duratei reduse a timpului de muncă).

În contextul normelor precitate, Colegiul relevă că la examinarea litigiului dat, instanța de apel nu a luat în considerare că la materialele pricinii lipsește un înscris în acest sens, or, instanța de apel a eludat acest aspect.

În consecință, pornind de la faptul că instanța de recurs verifică legalitatea hotărârii atacate fără a administra noi dovezi, iar la materialele dosarului lipsesc date cu privire la salariul recurentului Victor Melnic, în condițiile când aceasta constituie o circumstanță importantă în cadrul unui litigiu de muncă și una din cerințe ține de achitarea salariului pentru absență forțată de la muncă, Colegiul consideră că această eroare poate fi corectată doar la rejudecarea pricinii.

Mai mult, angajatorul, rezultând din prevederile art. 89 alin.(2) Codul muncii, avea obligația de a prezenta confirmări ce atestă legalitatea ordinului, inclusiv înscrisuri ce atestă mărimea salariului lunar al lui Victor Melnic, în condițiile când probațiunea stă pe seama pârâtului, iar examinarea litigiului urmează a avea loc sub toate aspectele.

De asemenea, Colegiul remarcă că la materialele pricinii lipsesc careva decizii irevocabile în cauza contravențională intentată în privința lui Victor Melnic în baza art. 105 Cod contravențional, în condițiile când prin decizia din 10 iunie 2015 a Curții de Apel Bălți, cauza contravențională a fost remisă la rejudecare, fapt menționat și supra.

În acest context, Colegiul reiterează că ordinul nr.1-p din 10 ianuarie 2014 al administratorului ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL, prin care s-a desfășurat, începând cu data de 10 ianuarie 2014, contractul individual de muncă nr. 566 din 15 decembrie 2005 încheiat cu Victor Melnic- Șef Departament Produse Alimentare Proaspete, magazin Metro Bălți, a fost emis în baza art. 86 alin.(1) lit.k) Codul muncii.

Dispoziția art. 86 alin.(1) lit.k) Codul muncii prevede concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru comiterea de către salariatul care mînuiește nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv.

Raportînd circumstanțele pricinii la normele de drept precitate, Colegiul decelează că la emiterea ordinului de desfacere a contractului individual de muncă, careva decizii irevocabile care să stabilească vinovăția lui Victor Melnic nu existau.

Colegiul ia în considerare și faptul că la examinarea acțiunilor în privința concedierii salariaților care mînuiesc nemijlocit valori bănești sau materiale și care au comis acțiuni culpabile ce pot servi ca temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv, urmează a se ține cont că în temeiul respectiv pot fi concediați numai salariații care în mod direct administrează sau gestionează valori bănești sau materiale (primirea, păstrarea, transportarea, distribuția, etc.) și în legătură cu fapta săvîrșită au suscit pierderea încrederii din partea angajatorului.

La acest capitol pot fi menționate faptele ce țin de primirea mărfii fără actele de însoțire a acesteia, calculul eronat al sumei de bani, tănuirea mărfurilor față de cumpărători, însușirea ilegală a bunului, înșelătoria la cîntar, ridicarea neautorizată a prețurilor etc.

În speță, Colegiul reliefă că Victor Melnic a fost concediat ca rezultat al pierderii încrederii angajatorului față de el în urma comiterii sustragerii în proporții mici de la locul de muncă, în timpul programului de muncă (conform poziției angajatorului).

Tot aici, Colegiul accentuează că la aplicarea temeiului de concediere prevăzut de art. 86 alin.(1) lit.k) Codul muncii, este important de a fi constatat, în modul prevăzut de lege, că s-a săvîrșit o faptă de sustragere și pe cale de consecință salariatul poate fi concediat din cauza pierderii încrederii față de el, aplicabil și în situația când aceste acțiuni nu sunt legate nemijlocit de munca salariatului.

În speță, Colegiul relevă că la data de 10 ianuarie 2014-data emiterii ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă încheiat între Victor Melnic și ÎCS „Metro Cash & Carry Moldova” SRL, nu exista o decizie irevocabilă care să ateste vinovăția lui Victor Melnic în comiterea faptei ilicite incriminate –sustragerea în proporții mici a avutului proprietarului.

În consecință, instanța de recurs conchide că, instanța de apel, fiind împuternicită cu examinarea pricinii în fond sub aspect devolutiv la judecarea apelului, nu a constatat și elucidat toate circumstanțele importante pentru soluționarea pricinii în fond, și ca urmare, a pronunțat o soluție eronată.

La caz, Colegiul menționează obligația instanței de apel de a verifica legalitatea hotărîrii în întregul ei, independent de motivele apelului privind legalitatea hotărîrii primei instanțe, în conformitate cu art. 373 alin. (4) Cod de procedură civilă.

Totodată, Colegiul reiterează că norma procedurală enunțată supra obligă instanța de apel de a verifica legalitatea soluției adoptate de prima instanța în raport cu pretențiile înaintate, circumstanțele de fapt și de drept invocate.

De asemenea, Colegiul remarcă că dreptul la un proces echitabil, garantat de art. 6 din Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, prezumă dreptul la o hotărîre motivată. Motivarea este o parte a hotărîrii în care instanța judecătorească în mod obligatoriu își expune concluziile formulate în privința cauzei deferite spre soluționare.

Conform unei jurisprudențe constante degajate de Curtea Europeană a Drepturilor Omului, pronunțarea de către instanțele judecătorești a unor hotărîri motivate constituie una dintre garanțiile dreptului fundamental la un proces echitabil și acesta presupune obligațiunea instanței judecătorești de a se expune în hotărîri asupra tuturor cerințelor acțiunii, precum și, argumentelor invocate de către părți întru admiterea sau respingerea acestora (cauza Garcia Ruiz vs. Spania, hotărîrea din 21 ianuarie 1999).

Se reține că actul judecătoresc trebuie să corespundă tuturor normelor de drept, să fie clar, înțeles de părțile implicate în litigiu și să răspundă în mod sigur și expres la toate cererile și obiecțiile formulate de către părți, ceea ce în speță lipsește.

Or, principiul procesului echitabil reclamă că hotărîrea să fie motivată, justițiabilul avînd posibilitatea să cunoască motivele care l-au făcut pe judecător să adopte una sau altă soluție și să le conteste dacă sistemul prevedea o cale de atac împotriva acestei hotărîri, lipsa motivării unei decizii judiciare, pune în pericol dreptul la un proces echitabil (cauza Kaufman vs. Belgia, 1986).

Astfel, instanțele judecătorești sunt obligate să-și motiveze soluțiile și concluziile, să furnizeze toate răspunsurile la întrebările care sunt pertinente pentru rezultatul procesului și necesită un răspuns special în hotărîre.

În cazul în care instanța de judecată se abține de a da un răspuns special și explicit în cele mai importante întrebări, fără a acorda părții care a formulat-o posibilitatea de a ști dacă acest mijloc de apărare a fost neglijat sau respins, acest fapt se va considera o încălcare a art. 6§1 din CEDO (cauza Hiro Balani vs. Spania, 1994).

Din considerentele menționate și avînd în vedere faptul că s-a constatat o eroare judiciară, care nu poate fi corectată de către instanța de recurs, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a casa integral decizia instanței de apel și de a restitui prezenta pricină civilă la rejudecare în Curtea de Apel Chișinău, în alt complet de judecători.

Colegiul relevă că la rejudecarea pricinii, instanța de apel urmează să țină cont de cele enunțate supra, rezultând atât din pretențiile înaintate de Victor Melnic, cât și din obiecțiile părților invocate în raport cu normele de drept aplicabile raportului litigios.

În baza celor expuse, în conformitate art. art. 445 alin. (1) lit. c), 445 alin.(3) Cod de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție,

d e c i d e :

Se admite recursul declarat de Victor Melnic.

Se casează decizia din 13 octombrie 2015 a Curții de Apel Chișinău, adoptată în pricina civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Victor Melnic împotriva Întreprinderii cu Capital Străin „Metro Cash & Carry Moldova” Societate cu Răspundere Limitată cu privire la anularea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, radierea înscrierilor din carnetul de muncă, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, cu remiterea pricinii la rejudecare în Curtea de Apel Chișinău, în alt complet de judecată.

Decizia nu se supune nici unei căi de atac.

Președintele ședinței

Tatiana Vieru

Judecători:

Valentina Clevadi

Tamara Chișca-Doneva

Iurie Bejenaru

Oleg Sternioală