

Î N C H E I E R E

13 iulie 2016

mun. Chișinău

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

în componență:

Președintele completului, judecătorul: Valeriu Doagă
Judecătorii: Sveatoslav Moldovan, Iurie Bejenaru

examinînd chestiunea admisibilității recursului declarat de avocatul Iachimova Cristina în interesele recurentului Manolache Valeriu,

în pricina civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Manolache Valeriu împotriva Societății pe Acțiuni „Aroma” în procedura planului cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea plăților salariale și a prejudiciului moral,

împotriva deciziei Curții de Apel Chișinău din 18 februarie 2016, prin care a fost admis apelul declarat de Societatea pe Acțiuni „Aroma”, casată hotărîrea Judecătoria Buiucani, mun. Chișinău din 17 noiembrie 2015, fiind emisă o nouă hotărîre de respingere integrală a acțiunii,

c o n s t a t ă :

La data de 13 octombrie 2015 Manolache Valeriu s-a adresat în instanța de judecată cu cerere de chemare în judecată către SA ”Aroma” în procedura planului cu privire la anularea ordinului nr. 66 din 11 septembrie 2015, prin care Manolache Valeriu a fost concediat din funcția de vânzător al produselor alimentare în magazinul specializat al firmei SA ”Aroma” nr. 2, situat în mun. Chișinău, str. Petru Movilă, 37, restabilirea la locul de muncă începând cu 11 septembrie 2015, încasarea salariului pentru absența forțată începând cu 11 septembrie 2015 și compensarea cheltuielilor de judecată.

La 30 octombrie 2015 reclamantul și-a concretizat pretențiile, solicitând inclusiv compensarea prejudiciului moral în mărime de 30000 lei și a cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 2600 lei.

În motivarea acțiunii reclamantul a invocat că, ordinul nr. 66 din 11 septembrie 2015, prin care SA „Aroma” dispune concedierea salariatului Manolache Valeriu, este ilegal și urmează a fi anulat, având în vedere faptul că, salariatul a fost concediat în lipsa acordului preliminar al organului sindical, al cărui membru este Manolache Valeriu, încălcând astfel prevederile art. 87 din Codul muncii.

Pretinde că, în temeiul art. 89 alin. (2) Codul muncii, este în drept să pretindă restabilirea în funcția deținută, angajatorul fiind obligat să repare și pagubele provocate salariatului în temeiul art. 90 din Codul muncii.

Invocă inclusiv calificarea înaltă deținută și stagiul de muncă de 26 ani în cadrul SA „Aroma”, perioadă în care nu a admis în activitatea sa careva încălcări, fiind posesorul mai multor diplome, premii, mențiuni pentru munca depusă.

Prin hotărârea Judecătoriai Buiucani mun. Chișinău din 17 noiembrie 2015 acțiunea a fost admisă parțial.

S-a anulat ordinului nr. 66 din 11 septembrie 2015, prin care Manolache Valeriu a fost concediat începând cu 11 septembrie 2015.

S-a restabilit Manolache Valeriu în funcția de vânzător produse alimentare în cadrul SA „Aroma”.

S-a încasat din contul SA „Aroma” în beneficiul lui Manolache Valeriu suma de 5038,78 lei cu titlu de salariu mediu pentru absența forțată de la muncă.

S-a încasat din contul SA „Aroma” în beneficiul lui Manolache Valeriu suma de 500 lei cu titlu de prejudiciu moral și suma de 800 lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică.

În rest, pretențiile reclamantului cu privire la compensarea prejudiciului moral au fost respinse ca neîntemeiate.

S-a încasat din contul SA „Aroma” în beneficiul statului suma de 351,16 lei.

S-a dispus executarea imediată a hotărârii privind restabilirea la lucrul și încasarea salariului mediu pentru absența forțată de la muncă.

Nefiind de acord cu hotărârea instanței de fond, la 18 noiembrie 2015 SA „Aroma” a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriai Buiucani mun. Chișinău din 17 noiembrie 2015, solicitând admiterea apelului, casarea hotărârii primei instanțe cu emiterea unei noi hotărâri prin care acțiunea să fie respinsă integral.

Prin decizia Curții de Apel Chișinău din 18 februarie 2016 s-a admis apelul declarat de Societatea pe Acțiuni „Aroma”, fiind casată hotărârea Judecătoriai Buiucani, mun. Chișinău din 17 noiembrie 2015, și emisă o nouă hotărâre de respingere integrală a pricinii civile la cererea de chemare în judecată depusă de Manolache Valeriu împotriva Societății pe Acțiuni „Aroma” în procedura planului cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea plăților salariale și a prejudiciului moral.

La adoptarea soluției instanța de apel a invocat că, prin ordinul nr. 66 din 11 septembrie 2015, Manolache Valeriu a fost concediat din funcția de vânzător al produselor alimentare în magazinul specializat al firmei SA „Aroma” nr. 2, situat în mun. Chișinău, str. Petru Movilă, 37, începând cu 11 septembrie 2015, în legătură cu comiterea acțiunilor culpabile constatate, care au dus la pierderea încrederii angajatorului față de angajat în temeiul art. art. 86 alin. (1) lit. k), 5 lit. o), 9 alin. (2) lit. a), d, f, i, 10 alin. (1), 81 alin. (1) lit. b), alin. (3), 87 alin. (1) și (3), 201, 206 alin. (1) lit. d), 207 alin. (1) și (3), 208, 209 alin. (1) și art. 210 din Codul muncii, cu dispunerea efectuării de către contabilitate a decontărilor de rigoare în privința lui Manolache Valeriu (f. d. 10 inclusiv pe verso).

Examinând procesul verbal nr. 1 din 11 septembrie 2015, semnat de reprezentatul angajatorului și cel al organului sindical, instanța de apel a constatat că salariatul Manolache Valeriu a refuzat să confirme prin semnătură comunicarea ordinului de concediere nr. 66 din 11 septembrie 2015 (f. d. 19).

În drept, instanța de apel a reținut că, în temeiul art. 9 alin. (2) lit. a, d, f, i) Codul muncii salariatul este obligat: să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; să respecte disciplina muncii; să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați; să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

În temeiul art. 5 lit. o) din Codul muncii, unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă constă inclusiv în obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii.

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

Conform art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii, concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată de către 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.

În temeiul 87 alin. (1) și (4) Cod 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.

Organele sindicale (organizatorii sindicali) indicate la alin. (1)-(3) art. 87 Codul muncii își vor comunica acordul sau dezacordul (opinia consultativă) argumentat în scris privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului (opinie consultative) de către angajator. În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă.

În temeiul art. 201 Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

Totodată, în temeiul art. 207 alin. (1) Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv.

Conform art. 206 alin. (1) lit. d) Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat concedierea în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g), r) din Codul muncii.

În temeiul art. 208 alin. (1) și (2) Codul muncii, pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta

explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Instanța de apel a invocat că, în ședința de judecată angajatorul SA „Aroma” a demonstrat prin înscrisuri pertinente și concludente comiterea de către Manolache Valeriu a încălcării obligațiilor de muncă, fiind astfel întemeiată concedierea salariatului în legătură cu comiterea acțiunilor culpabile constatate supra, care au dus la pierderea încrederii angajatorului față de angajat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

Având în vedere faptul că, ordinul de concediere nr. 66 din 11 septembrie 2015, a fost emis de SA ”Aroma” în privința salariatului Manolache Valeriu cu respectarea procedurii de concediere și este legal în fond, instanța de apel a ajuns la concluzia că nu sunt întemeiate pretențiile înaintate de Manolache Valeriu privind restabilirea la locul de muncă începând cu 11 septembrie 2015, încasarea salariului pentru absența forțată începând cu 11 septembrie 2015 și compensarea prejudiciului moral în mărime de 30000 lei, în temeiul art. 89 și 90 Codul muncii, fiind astfel pasibile de respins inclusiv pretențiile de compensare a cheltuielilor de judecată.

Prin decizia suplimentară a Curții de Apel Chișinău din 31 martie 2016 s-a admis cererea SA „Aroma” privind emiterea unei decizii suplimentare.

S-a emis o decizie suplimentară a deciziei Curții de Apel Chișinău din 18 februarie 2016 prin care s-a admis pretențiile SA ”Aroma” înaintate către Manolache Valeriu privind compensarea cheltuielilor de asistență juridică.

S-a încasat din contul lui Manolache Valeriu în beneficiul SA „Aroma” suma de 8000 (opt mii) lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică.

La 30 martie 2016 avocatul Iachimova Cristina în interesele recurentului Manolache Valeriu a depus recurs împotriva deciziei instanței de apel, solicitând admiterea recursului, casarea deciziei instanței de apel din 18 februarie 2016 și menținerea hotărârii primei instanțe.

În motivarea recursului se invocă că instanța de apel nu a constatat și elucidat toate circumstanțele pentru examinarea obiectivă a cauzei, fiind aplicate eronat normele de drept material.

Mai mult ca atât, se invocă în recurs că, deși prejudiciul invocat a fost recunoscut de către salariat și vina a fost recunoscută de către acesta, în privința recurentului a fost aplicata cea mai aspră sancțiune, în condițiile în care pentru încălcare disciplinară de muncă, angajatul are dreptul sa aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: avertismentul, mustrarea, mustrarea aspra și concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g) (art.206 Codul Muncii RM)

Cu toate acestea angajatul are dreptul sa atragă la răspundere disciplinară salariații, totodată urmează să țină cont de împrejurările cauzei, de consecințe, astfel, încât sancțiunea aplicată să fie una proporțională încălcării admise de către salariat. În acest caz, este de menționat că, sancțiunea aplicată recurentului

Manolache Valeriu este una disproporționată în raport cu gravitatea încălcării admise personalitatea și comportamentul salariatului.

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 Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție consideră că recursul declarat de către avocatul Iachimova Cristina în interesele recurentului Manolache Valeriu, nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432, alin.(2), (3) și (4) CPC.

Astfel, analizînd actele cauzei Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ constată că, argumentele recurente se limitează la situația de apreciere de către instanțele ierarhic inferioare a circumstanțelor de fapt a cauzei, iar argumentele invocate în recursul declarat de către avocatul Iachimova Cristina în interesele recurentului Manolache Valeriu, 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 respinse, or recursul exercitat conform secțiunii a II-a are caracter devolutiv numai asupra problemelor de drept material și procedural, verificîndu-se numai legalitatea deciziei dar nu și temeinicia în fapt.

Aici, completul Colegiul 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 pronunț at 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 către avocatul Iachimova Cristina în interesele recurentului Manolache Valeriu 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 către avocatul Iachimova Cristina în interesele recurentului Manolache Valeriu, se consideră inadmisibil.

Încheierea este irevocabilă din momentul emiterii.

Președinte, judecătorul

Valeriu Doagă

Judecătorii

Sveatoslav Moldovan

Iurie Bejenaru