

prima instanță: V. Ghedreuțan
instanța de apel: I. Grosu, A. Corcenco, D. Corolevschi

dosarul nr. 2ra-2019/16

DECIZIE

19 octombrie 2016

mun. Chișinău

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

în componență:

Președintele ședinței, judecătorul Valeriu Doagă
Judecătorii Ion Druță, Oleg Sternioală, Mariana Pitic, Galina Stratulat

examinînd recursul declarat de către Ursu Oleg, în pricina civilă la cererea de chemare în judecată a lui Ursu Oleg împotriva Întreprinderii Mixte „Sudzucker Moldova” societate pe acțiuni cu privire la anularea ordinului, încasarea salariului mediu pentru absența forțată de la lucru, repararea prejudiciului moral, împotriva deciziei Curții de Apel Bălți din 17 martie 2016, prin care a fost respins apelul declarat de către Ursu Oleg și menținută hotărîrea Judecătoriei Drochia din 04 decembrie 2015

c o n s t a t ă

La 29 ianuarie 2015 Ursu Oleg a depus cerere de chemare în judecată împotriva ÎM „Sudzucker Moldova” SA cu privire la anularea ordinului, încasarea salariului mediu pentru absența forțată de la lucru, repararea prejudiciului moral.

În motivarea acțiunii reclamantul a indicat că, la 09 iulie 2013 a fost angajat în calitate de magazioner în cadrul unității de producere Alexandreni a ÎM „Sudzucker Moldova” SA, fiind semnat între aceștia contractul individual de muncă și emis ordinul de angajare.

În luna noiembrie a anului 2013 de către administrația pîrîtului a fost întocmit graficul concediilor de odihnă pentru anul 2014, potrivit căruia plecarea reclamantului în concediu a fost planificată pentru luna iunie.

După ce a făcut cunoștință și a contrasemnat graficul concediilor pentru secția transport a centrului de distribuție din Alexandreni, reclamantul și-a bronat foi de odihnă peste hotarele țării.

La 17 iunie 2014 a depus o cerere de acordare a concediului anual de odihnă pentru perioada 23 iunie 2014 – 07 iulie 2014, care i-a fost aprobată de administrația pîrîtului în aceeași zi.

Deoarece anterior semnaseră contract de răspundere materială pentru marfa care era stopată în depozit, în perioada 17-20 iunie 2014 a remis mai multe adresări către pîrît pentru a fi emis un ordin de predare-primire a mărfii, pentru perioada aflării lui în concediu și stabilirea persoanei responsabile căreia urma să-i fie transmis depozitul. Solicităriile acestuia însă au rămas fără vreun răspuns, iar pîrîtul pînă la data concediului așa și nu a emis vreun ordin și nici nu a desemnat vreo persoană responsabilă în acest sens.

În pofida faptului că începînd cu 23 iunie 2014 reclamantul se afla în concediu, acesta s-a prezentat totuși la serviciu pentru a preda bunurile aflate în depozit pentru care purta răspundere materială deplină. Însă, nici la acea dată angajatorul nu a emis vreun ordin de predare-primire și nici nu a desemnat o persoană responsabilă.

În perioada 23 iunie 2014 – 07 iulie 2014 s-a aflat în concediu anual de odihnă peste hotarele țării.

La 08 iulie 2014 revenind din concediu, s-a prezentat la lucru la orele 08.00 conform regimului de lucru stabilit. La acea dată însă a constatat că la depozitul ce se afla în gestiunea angajatului sigiliul aplicat de acesta a fost rupt, iar o altă persoană elibera marfa din depozit.

S-a adresat pentru explicații șefului său, însă a fost redirecționat către secția juridică, care la fel a evitat careva răspunsuri.

Deoarece nu a primit careva explicații certe, a depus plîngerii în adresa Inspectoratului de Poliție Sîngerei și a Inspectoratului de Stat a Muncii.

De la întoarcerea lui de la Inspectoratul de Poliție Sîngerei, i-a fost restricționat accesul pe teritoriul întreprinderii.

Începînd cu 09 iulie 2014 a expediat în adresa pîrîtului nenumărate telegrame, scrisori în vederea explicării interzicerii accesului lui la locul de muncă, însă abia la 20 octombrie 2014 a recepționat scrisoarea angajatorului prin care l-a rugat să se prezinte la oficiul întreprinderii pînă la data de 20 octombrie 2014 pentru a da explicații pe marginea neprezentării lui la serviciu din data de 21 iulie 2014. La fel, în baza aceluiași înscris s-a comunicat că în caz de neprezentare pînă la data de 20 octombrie 2014, va fi concediat în temeiul art. 86 al. (1) lit. h) Codul muncii.

Reclamantul susține că s-a prezentat la ÎM „Sudzucker Moldova” SA și a dat explicații, iar la 07 noiembrie 2014 a fost invitat la ședința comitetului sindical în cadrul căreia s-a pus în discuție demersul angajatorului de eliberare a acordului de concediere a lui Ursu Oleg conform art. 86 al. (1) lit. h) Codul muncii, care însă a fost respins potrivit procesului-verbal al ședinței din aceeași dată.

Salariatul a cerut societății achitarea plăților salariale pentru perioada 23 iunie 2014 – 21 octombrie 2014, însă la 15 decembrie 2014 a recepționat prin poștă ordinul nr. 08 din 07 iulie 2014, din conținutul căruia rezulta că Oleg Ursu a fost concediat începînd cu 07 iulie 2014. La aceeași dată a recepționat și carnetul de muncă.

Consideră concedierea lui ilegală, iar cu titlu de consecință solicită anularea ordinului nr. 08 din 07 iulie 2014, restabilirea lui Ursu Oleg la lucru, încasarea de la ÎM „Sudzucker Moldova” SA în beneficiul reclamantului a salariului pentru

întreaga perioadă de absență forțată de la lucru începînd cu 07 iulie 2014, repararea prejudiciului moral de 50000 lei, încasarea cheltuielilor de judecată.

Ulterior reclamantul și-a concretizat cerințele și a solicitat anularea ordinului nr. 08 din 07 iulie 2014, restabilirea lui Ursu Oleg la lucru, încasarea de la ÎM „Sudzucker Moldova” SA în beneficiul reclamantului a salariului pentru absența forțată de la lucru în sumă de 79730 lei, încasarea penalităților în mărime de 40981,22 lei, repararea prejudiciului moral de 50000 lei, încasarea cheltuielilor de judecată în sumă totală de 6555,97 lei.

Prin hotărîrea Judecătorei Drochia din 04 decembrie 2015, a fost respinsă acțiunea ca neîntemeiată.

Prin decizia Curții de Apel Bălți din 17 martie 2016, a fost respins apelul declarat de către Ursu Oleg și menținută hotărîrea Judecătorei Drochia din 04 decembrie 2015.

La 08 iulie 2016 Ursu Oleg a declarat recurs împotriva deciziei instanței de apel, cerînd admiterea recursului, casarea hotărîrilor judecătorești și pronunțarea unei noi hotărîri, prin care acțiunea să fie admisă integral.

Recurentul în motivarea recursului a indicat că, instanțele la adoptarea hotărîrilor au apreciat arbitrar probele. Astfel susține că, instanțele nu au dat apreciere faptului că Ursu Oleg inițial a scris o cerere de demisie din funcție care nu a fost acceptată de angajator și i-a fost restituită, iar în schimb recurentului i-a fost acordat concediu de odihnă anual.

Or, odată cu concedierea lui conform art. 86 al. (1) lit. h) Codul muncii, acesta se afla în concediu de odihnă anual la situația din 07 iulie 2014. Mai mult ca atît, după expirarea concediului recurentul și-a continuat activitatea, inclusiv pînă în luna decembrie a anului 2014, după cum rezultă din răspunsul CNAM.

Susține că mai mulți angajați ai societății au fost concediați conform schemei enunțate mai sus.

Faptul că salariatul și-a continuat raporturile de muncă și după concediu rezultă și din scrisoarea intimatului din 14 octombrie 2014, potrivit căreia Ursu Oleg a fost invitat pentru a da explicații pe marginea neprezentării lui la lucru începînd cu 21 iulie 2014 și pînă la 20 octombrie 2014; procesul-verbal al ședinței Comitetului sindical din 07 noiembrie 2014 prin care a fost exprimat dezacordul față de concedierea salariatului conform art. 86 al. (1) lit. h) Codul muncii; informația CNAM din 29 decembrie 2014.

Instanțele însă au constatat concedierea recurentului ca fiind una legală, doar făcînd referire la existența anterioară a cererii de demisie, însă au ignorat să dea apreciere și probelor enunțate mai sus.

Mai mult ca atît, instanța a obligat pîrîtul în cadrul primei instanțe de a prezenta mai multe înscrisuri, inclusiv tabelele de pontaj din care rezultă cu certitudine că salariatul a fost prezent la locul de muncă după perioada concediului, însă societatea a ignorat demersul dat.

În conformitate cu art. 434 al. (1) CPC, recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărîrii sau a deciziei integrale.

Colegiul constată că, copia deciziei motivate a Curții de Apel Bălți din 17 martie 2016 a fost expeditată părților la 16 mai 2016 (f.d. 226, vol. I). Respectiv,

Colegiul constată că recurentul Ursu Oleg a depus cererea de recurs în termen, la 08 iulie 2016 (f.d. 1, vol. II).

În conformitate cu art. 444 CPC, prezentul recurs se examinează fără înștiințarea participanților la proces.

Studiind materialele dosarului, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră necesar de a admite recursul, de a casa decizia instanței de apel și a restitui pricina spre rejudecare în instanța de apel din considerentele ce urmează.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. c) CPC, 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.

Colegiul atestă că, obiectul acțiunii în cauză îl constituie legalitatea ordinului nr. 8 din 07 iulie 2014 de eliberare a lui Ursu Oleg din funcția deținută de magazioner la depozitul nr. 2 a unității de producere Alexandreni, restabilirea lui la lucru, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la lucru, repararea prejudiciului material și moral.

Instanțele la adoptarea hotărârilor de respingere a acțiunii și-au motivat soluția pe faptul că Ursu Oleg la 07 iulie 2014 a fost concediat din funcția de magazioner din propria inițiativă conform art. 85 al. (1) Codul muncii. Deoarece la materialele cauzei lipsesc înscrisuri care ar confirma retragerea sau anularea cererii de demisie din partea salariatului, instanțele au constatat în unanimitate că ordinul contestat este unul legal, iar cu titlu de consecință au respins și capetele subsecvente ale acțiunii.

Instanța de recurs consideră ca fiind eronate concluziile date din considerentele ce urmează.

Art. 81 Codul muncii (în redacția legii în vigoare la acea dată) reglementează temeiurile încetării contractului individual de muncă. Astfel, acesta poate înceta: a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310) și la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86).

Al. (2) art. 81 Codul muncii prevede că, în toate cazurile menționate la al. (1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă, iar al. (3) instituie că contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu.

Cu referire la prevederile art. 81 al. (1) lit. b) Codul muncii, legiuitorul a instituit temeiurile de încetare a contractului individual de muncă la inițiativa salariatului (art. 85, demisia), precum și la inițiativa angajatorului în cazuri strict determinate de lege, care se pot datora unor cauze imputabile salariatului, legate de culpa acestuia sau din motive care țin de unitate (art. 86).

La caz se constată că, Ursu Oleg începând cu 10 iulie 2013 a fost angajat la ÎM „Sudzucker Moldova” SA în calitate de magazioner la depozitul nr. 2 a unității de producere Alexandreni, fiind încheiat cu acesta contractul individual de muncă nr. 67/13 din 09 iulie 2013 și contractul de răspundere materială deplină nr. 02/13 din aceeași dată (f.d. 56-61, vol. I), iar la 07 iulie 2014 salariatul a fost eliberat în

legătură cu cererea de demisionare a lui din 23 iunie 2014 (f.d.19, vol.I), consemnarea dată fiind efectuată și în carnetul de muncă (f.d.7 verso, vol. I).

Deși art. 85 Codul muncii asigură o garanție pentru salariat, acordându-i acestuia dreptul de a solicita desfacerea contractului individual de muncă, al. (5) expres instituie că dacă, după expirarea termenelor indicate în alin.(1), (2) și (4¹), salariatul nu a fost de fapt eliberat din funcție și el își continuă activitatea de muncă fără să-și reafirme în scris dorința de a desface contractul individual de muncă, eliberarea acestuia nu se admite.

Or, deși Ursu Oleg la 23 iunie 2014 a depus o cerere de demisie (f.d.89, vol.I), instanțele nu au dat apreciere și altor înscrisuri anexate la dosar și anume Informației despre folosirea timpului de muncă și certificatul eliberat de șeful secției resurse umane din 08 aprilie 2015 din care rezultă că Ursu Oleg în perioada 23 iunie 2014-07 iulie 2014 inclusiv s-a aflat în concediu de odihnă anual (f.d. 8, 90, vol. I), informației eliberate de Compania Națională de Asigurări în Medicină din care reiese că la situația din 29 decembrie 2014, potrivit datelor SIAAOAM, Ursu Oleg este persoană angajată asigurată la ÎM „Sudzucker Moldova” SA din data de 08 octombrie 2013 și pînă la 29 decembrie 2014 (f.d. 91, vol. I), avizele telegrafice expediate în adresa angajatorului prin care salariatul solicită explicații vis-a-vis de neadmiterea lui la locul de muncă (f.d.11-14). Or, toate aceste înscrisuri au rămas fără soluționare și nici nu s-a dat aprecierea lor inclusiv prin prisma art. 85 al. (5) Codul muncii, sub aspectul că acesta și-a continuat activitatea de muncă după data de 07 iulie 2014 sau nu.

Instanțele urmau să constate legalitatea ordinului nr. 08 din 07 iulie 2014 și potrivit afirmațiilor precum că a fost emis în perioada aflării lui Ursu Oleg în concediu de odihnă anual, precum și să stabilească data recepționării exacte de către salariat a ordinului contestat prin prezenta acțiune.

Deși art. 81 al. (2) Codul muncii instituie că în toate cazurile menționate la al.(1) ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă și deoarece angajatorul și-a argumentat poziția precum că salariatul a fost eliberat la 07 iulie 2014 în baza cererii de demisie, nu sunt clare acțiunile ulterioare ale ÎM „Sudzucker Moldova” SA, care la 14 octombrie 2014 a expediat în adresa salariatului Ursu Oleg o scrisoare prin care i-a cerut să se prezinte la oficiul întreprinderii pentru a da explicații referitor la motivele lipsei lui de la serviciu din data de 21 iulie 2014 (în cazul în care acesta a fost eliberat din 07 iulie 2014). Totodată, prin aceeași scrisoare i-a fost comunicat recurentului precum că în caz de neprezentare pînă la data de 20 octombrie 2014, absența acestuia va fi considerată nemotivată și va servi motiv pentru concediere conform lit. h) al. (1) art. 86 Codul muncii (f.d. 15, vol.I).

În continuare, sunt iraționale acțiunile angajatorului care la fel cu dată ulterioară a înaintat un demers Comitetului sindical al întreprinderii privind eliberarea acordului la concedierea lui Oleg Ursu în temeiul art. 86 al. (1) lit. h) Codul muncii pentru absența fără motive întemeiate de la locul de muncă, în situația în care ÎM „Sudzucker Moldova” SA deja a emis ordinul nr. 08 din 07 iulie 2014. Mai mult ca atît, conform procesului-verbal din 07 noiembrie 2014 (f.d.124, vol. I), organul sindical și-a exprimat dezacordul privind concedierea salariatului în baza

art. 86 al. (1) lit. h) Codul muncii. Chiar și din conținutul art. 87 al. (1) Codul muncii rezultă că, concedierea salariaților membri de sindicat poate avea loc doar cu „acordul preliminar” al organului sindical, deci acordul dat este unul anticipat și nu unul ulterior.

Acestor înscrisuri și circumstanțelor descrise mai sus instanțele inferioare nu au dat vreo apreciere și nici nu le-au combătut în vreun mod. Or, în urma rejudecării pricinii, instanțele urmează să determine care au fost totuși temeiurile de încetare a contractului individual de muncă – ca rezultat al demisiei sau concedierii salariatului, precum și să stabilească corectitudinea respectării procedurii de încetare a raporturilor de muncă cu angajatul.

Reieșind din calitatea lui Ursu Oleg pe marginea litigiului dat (reclamant), acesta în cadrul primei instanțe a înaintat un demers de reclamare a probelor de la angajatorul ÎM „Sudzucker Moldova” SA în legătură cu examinarea litigiului.

Prin încheierea din 10 martie 2015 Judecătoria Drochia a admis demersul reclamantului și a obligat pârâtul de a prezenta un șir de acte determinante pentru soluționarea corectă a cauzei, inclusiv actele de efectuare a anchetei în privința lui Oleg Ursu, registrul corespondenței ieșire-intrare a întreprinderii pentru perioada iunie 2014-ianuarie 2015, certificatul de salariu, tabelul de pontaj a unității de producere Alexandreni pentru perioada iunie 2014-ianuarie 2015 (f.d.50-52, vol. I). Materialele cauzei însă atestă că pe parcursul examinării pricinii aceste acte nu au fost prezentate. Mai mult ca atât, reprezentantul pârâtului prin referința de la f.d. 105-107, vol.I a indicat că nu a fost ordonată în privința salariatului vreo anchetă de serviciu, iar celelalte acte solicitate conțin date cu caracter personal ce vizează alte persoane angajate.

Instanța investită cu judecarea pricinii date, în urma rejudecării, reieșind din principiul contradictorialității și egalității părților în drepturile procedurale, urmează să verifice și corectitudinea prezentării probelor de către ÎM „Sudzucker Moldova” SA, în cazul în care art. 89 al. (2) Codul muncii incumbă angajatorului sarcina probațiunii, care trebuie să dovedească temeinicia eliberării din serviciu a salariatului.

În urma celor enunțate, Colegiul constată că nu a fost examinat fondul cauzei. Drept urmare, deoarece art. 445 al. (1) lit. c¹) CPC prevede exhaustiv cazurile în care instanța de recurs poate restitui pricina spre rejudecare în prima instanță și deoarece erorile judiciare enunțate nu cad sub incidența acestei norme procesuale, se impune casarea deciziei Curții de Apel Bălți din 17 martie 2016 și restituirea pricinii spre rejudecare în instanța de apel în alt complet de judecată.

La judecarea pricinii, instanța de apel urmează să țină cont de cele menționate, creînd condiții obiective și reale participanților la proces și judecînd pricina, să emită o decizie întemeiată și legală.

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

decide:

Se admite recursul declarat de către Ursu Oleg.

Se casează integral decizia Curții de Apel Bălți din 17 martie 2016 în pricina civilă la cererea de chemare în judecată a lui Ursu Oleg împotriva Întreprinderii Mixte „Sudzucker Moldova” societate pe acțiuni cu privire la anularea ordinului, încasarea salariului mediu pentru absența forțată de a lucru, repararea prejudiciului moral, cu restituirea pricinii pentru rejudecare la Curtea de Apel Bălți în alt complet de judecată.

Decizia nu se supune nici unei căi de atac.

Președintele ședinței, judecătorul

Valeriu Doagă

Judecătorii

Ion Druță

Oleg Sternioală

Mariana Pitic

Galina Stratulat