

Prima instanță: Judecătoria Rîșcani (jud. S. Godorogea)
Instanța de apel: Curtea de Apel Bălți (jud. E. Ababei, N. Chircu, A. Garbuz)

DECIZIE

05 iulie 2017

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul
Judecători

Tatiana Vieru
Svetlana Filincova
Mariana Pitic
Nicolae Craiu
Oleg Sternioală

examinând recursul declarat de Dobriborșci Ira,
în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Dobriborșci Ira
împotriva Primăriei or. Costești, rl Rîșcani privind restabilirea în funcție, încasarea
salariului mediu pentru lipsa forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a
cheltuielilor de judecată,
împotriva deciziei din 08 noiembrie 2016 a Curții de Apel Bălți,

c o n s t a t ă :

La data de 30 martie 2016 reclamanta Dobriborșci Ira s-a adresat cu cerere de
chemare în judecată împotriva Primăriei or. Costești, rl. Rîșcani solicitând restabilirea
în funcția de contabil la Primăria or. Costești, rl. Rîșcani angajată în baza contractului
individual de muncă nr. 10 din 29 iunie 2015, încasarea salariului mediu lunar pentru
perioada absenței forțate de la muncă, încasarea prejudiciului moral în sumă de 5000
lei și încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamanta a invocat că la data de 29 iunie 2015 între
Dobriborșci Ira și Primăria or. Costești, rl. Rîșcani a fost încheiat contractul individual
de muncă nr. 10, conform căruia a fost angajată la Primăria or. Costești, rl. Rîșcani în
funcția de contabil, cu program de lucru redus. La data de 05 ianuarie 2016, Primarul
or. Costești, Nelu Glasu a emis dispoziția nr. 2, conform căreia obligațiunile
reclamantei de serviciu au fost esențial lărgite, astfel încât îndeplinirea acestora
necesita mai mult timp de lucru.

Susține reclamanta că Primarul, în mod unilateral, a modificat contractul
individual de muncă, fără acordul suplimentar al reclamantei, încălcând astfel
prevederile art. 68 Codul Muncii.

Menționează reclamanta că, modificarea contractului individual de muncă nu este
acceptabilă, deoarece are un copil mic, xxxx xxxx, născută la xxx xxx xxx.

Precizează reclamanta că, deoarece nu a fost de acord cu modificarea orarului de lucru, Primarul, la data de 12 ianuarie 2016 a emis dispoziția privind concedierea acesteia în baza art. 86 alin. 1) Codul Muncii.

Consideră reclamanta că, concedierea sa este ilegală, deoarece lipsesc careva concluzii medicale privind necorespunderea funcției deținute din cauza stării de sănătate. La fel, au fost încălcate și prevederile art. 251 Codul Muncii. Prin urmare, concedierea reclamantei a avut loc cu grave încălcări, fapt care atrage după sine restabilirea la locul de muncă și repararea prejudiciului cauzat. Acțiunile ilegale ale Primarului i-au creat reclamantei stare de stres, pricinându-i un prejudiciu moral în sumă de 5000 lei.

Prin hotărârea din 16 iunie 2016 a judecătoriei Rîșcani, s-a admis parțial acțiunea înaintată de Ira Dobriborșci; s-a restabilit Dobriborșci Ira în funcția de contabil la Primăria or. Costești, rl. Rîșcani conform condițiilor contractului individual de muncă nr. 10 din 29 iunie 2015; s-a încasat de la Primăria or. Costești, rl. Rîșcani în beneficiul Irei Dobriborșci salariul lunar pentru perioada absenței forțate de la lucru; în rest solicitarea privind încasarea prejudiciului moral în sumă de 5000 lei și a cheltuielilor de judecată s-au respins ca neîntemeiate.

Prin decizia din 08 noiembrie 2016 a Curții de Apel Bălți s-a admis apelul depus de Primăria or. Costești, rl. Rîșcani; s-a casat hotărârea din 16 iunie 2016 a judecătoriei Rîșcani și s-a emis o hotărâre nouă, prin care s-a respins cererea de chemare în judecată înaintată de Dobriborșci Ira împotriva Primăriei or. Costești, rl. Rîșcani privind restabilirea în funcție, încasarea salariului mediu pentru lipsa forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

La data de 13 ianuarie 2017, Dobriborșci Ira a declarat recurs împotriva deciziei din 08 noiembrie 2016 a Curții de Apel Bălți, solicitând casarea deciziei instanței de apel, cu menținerea în vigoare a hotărârii instanței de fond.

În motivarea recursului s-a invocat că, decizia instanței de apel este neîntemeiată și pasibilă de a fi casată, deoarece a interpretat eronat normele de drept material și de drept procedural.

Susține recurenta că, concedierea sa a avut loc cu grave încălcări ale legislației în vigoare, fapt ce atrage după sine restabilirea la locul de muncă și repararea prejudiciului cauzat. La fel, au fost încălcate și prevederile art. 251 din Codul muncii, care stabilesc că, se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 și 127, cu excepția cazurilor prevăzute la art.86 alin.(1) lit. b), g)–k).

Menționează recurenta că, instanța de apel neîntemeiat a concluzionat că reclamanta, nefiind de acord cu dispoziția nr. 3 din 12.01.2016, urma să o conteste, folosind în acest sens procedura prealabilă prevăzută de art. 14 din Legea contenciosului administrativ, deoarece litigiile individuale de muncă cu participarea funcționarilor publici și a persoanelor cu statut special nu trebuie să fie condiționate de efectuarea procedurii prealabile, la fel ca și orice litigiu individual de muncă.

Precizează recurenta că, instanța de apel la examinarea cauzei a respins acțiunea fără a argumenta, în parte, pretențiile invocate în cererea de chemare în judecată. Pe când, instanța de fond a argumentat suficient cerințele înaintate privind ilegalitatea actului de dispoziție contestat.

Conform art. 434 alin.(1) Cod de procedură civilă, recursul împotriva deciziei se depune în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Decizia Curții de Apel Bălți a fost adoptată la 08 noiembrie 2016, iar Dobriborșci Ira a declarat recurs la 13 ianuarie 2017.

Materialele pricinii atestă că decizia contestată a fost expediată participanților la proces la 22 noiembrie 2016 (f.d. 141) și a fost recepționată de către Dobriborșci Ira la 25 noiembrie 2016, conform avizului de recepție (f.d. 143).

Astfel, instanța de recurs consideră că recursul declarat de către Dobriborșci Ira împotriva deciziei din 08 noiembrie 2016 a Curții de Apel Bălți, 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 28 iunie 2017 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 hotărârii atacate, fără a administra noi dovezi.

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

Verificând legalitatea actului de dispoziție contestat, prin prisma argumentelor invocate și a materialelor din dosar, coroborat cu normele de drept material și procedural aplicabile la soluționarea speței date, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție va admite recursul declarat de Dobriborșci Ira și va casa decizia instanței de apel, cu menținerea hotărârii primei instanțe, din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. f) Cod de procedură civilă, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să admită recursul, să caseze decizia instanței de apel și să mențină hotărârea primei instanțe.

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) Codul 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.

Colegiul notează că problema de drept în prezenta acțiune este raportată la normele de drept material cu privire la concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, răspunderea angajatorului pentru eliberarea nelegitimă din serviciu, obligația angajatorului de a repara prejudiciul cauzat persoanei ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, aspecte reglementate în Codul Muncii.

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

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, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

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.

Din materialele pricinii rezultă că la 29 iunie 2015 între Dobriboșci Ira și Primăria or. Costești, rl. Rîșcani a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 10, conform căruia Dobriboșci Ira a fost angajată în funcția de contabil, cu un program de lucru redus, din motiv că are la întreținere copilul minor – xxxx xxxx, născută la xxx xxx xxx.

Prin dispoziția nr. 02 din 05 ianuarie 2016 „Cu privire la atribuirea sarcinilor”, emisă de primarul Primăriei or. Costești, rl Rîșcani, începând cu 05 ianuarie 2016, Irei Dobriboșci i-au fost atribuite următoarele obligații: organizarea și urmărirea procedurilor de achiziții publice, organizarea licitațiilor, evidența alimentației în instituțiile preșcolare, plata pentru grădiniță.

Prin dispoziția nr. 03 din 12 ianuarie 2016 „Cu privire la concedierea Irei Dobriboșci, contabil la Primăria or. Costești”, emisă de primarul Primăriei or. Costești, rl Rîșcani, s-a dispus concedierea Irei Dobriboșci din funcția de contabil de la Primăria or. Costești, începând cu 12 ianuarie 2016, în baza art. 86 alin. (1), lit. d) Codul muncii - constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical.

Reiterând circumstanțele pricinii la normele de drept prenotate *supra*, Colegiul menționează că, instanța de fond examinând prezenta speță corect a concluzionat asupra temeiniciei acțiunii depuse de Dobriboșci Ira, însă instanța de apel în rezultatul aplicării și interpretării eronate a normelor de drept în raport cu circumstanțele pricinii eronat a concluzionat asupra netemeiniciei acesteia.

La caz, Colegiul notează ca relevantă ipoteza instanței de fond precum că Primăria or. Costești nu a prezentat probe veridice și pertinente ce ar constata faptul că Dobriboșci Ira nu corespunde funcției deținute sau a muncii prestate din cauza stării de sănătate, în baza certificatului medical.

Sub aspectul dat, este de remarcat că rezultând din prevederile art. 13 lit. m) din Legea securității și sănătății în muncă nr.186 din 10 iulie 2008, angajatorul este obligat

să efectueze examenul medical periodic și, după caz, testarea psihologică periodică a lucrătorilor.

Conform art. 20 lit. h) din Legea menționată, fiecare lucrător este în drept să fie supus unui examen medical extraordinar potrivit recomandărilor medicale, cu menținerea postului de lucru și a salariului mediu pe durata efectuării acestui examen.

Astfel, în cazul încetării contractului individual de muncă pentru motivul menționat în dispoziția de concediere a salariatului de către angajator este necesar să fie prezentată concluzia medicală emisă de către instituția abilitată.

De asemenea, necorespunderea salariatului funcției deținute poate fi depistată ca urmare a controlului medical periodic, legal stabilit sau în cazul unui control inopinat.

În consecință, este de reținut că angajatorul urmează să prezinte probe ce demonstrează că starea sănătății salariatului, în conformitate cu certificatul medical, împiedică salariatul să-și îndeplinească corespunzător obligațiunea de serviciu, îi este interzisă ori este periculoasă pentru alți salariați sau pentru cetățenii pe care îi deserveste.

Deci, la examinarea cauzelor de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, datoria de a dovedi prezența temeiului juridic de concediere îi revine angajatorului.

Pe când, la materialele dosarului un certificat medical sau o concluzie emisă de instituțiile abilitate ce atestă imposibilitatea exercitării funcției deținute sau a muncii prestate de către salariat lipsește.

Respectiv, instanța de fond corect a dispus restabilirea Irei Dobriborșci în funcția de contabil la Primăria or. Costești, rl Rîșcani conform condițiilor contractului individual de muncă, deoarece angajatorul nu poate exercita dreptul de desfacere a contractului de muncă în mod discreționar, ci doar în cazurile și condițiile strict prevăzute de lege.

Tot aici, este de reliefat că, la examinarea litigiilor de încetare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea), instanța de judecată se va conduce și de prevederile Convenției cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului nr.158 din 22.06.1982, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.994 din 15.10.1996 (în vigoare din 21.11.1996), din care rezultă că raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare, legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.

În acest sens, Colegiul relevă că lipsa confirmării incapacității exercitării funcției deținute sau a muncii prestate de către salariatul Dobriborșci Ira, din cauza sănătății, nu îi acordă dreptul angajatorului de a desface contractul individual de muncă.

Concomitent, este de remarcat că, nici din concluzia comisiei pentru verificarea constatării faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute expusă în actul nr. 01 din 11 ianuarie 2016, nu rezultă incapacitatea de muncă a salariatului din cauza sănătății, ci s-a constatat că reclamanta nu corespunde funcției deținute deoarece nu are studii speciale în domeniul contabilității, nu a activat și nu are abilitați în acest domeniu. (f.d. 42)

Ca urmare, Colegiul menționează că angajatorul – Primăria or. Costești a emis dispoziția de concediere fără a lua în considerare concluzia comisiei pentru verificarea constatării faptului că salariatul nu corespunde funcției din care rezultă că Dobriborșci Ira este în imposibilitatea de a exercita funcția de contabil din lipsa studiilor în

domeniul contabilității și nu sub aspectul stării de sănătate.

În contextul dat, Colegiul apreciază ca fiind întemeiate argumentele Irei Dobriborșci precum că dispoziția de concediere a fost emisă cu încălcări grave ale legislației muncii.

Așadar, Colegiul reține că în condițiile când a fost încălcată procedura de concediere a reclamantei și ordinul emis de pârât în acest sens este ilegal, prima instanță just a dispus restabilirea Irei Dobriborșci în funcția deținută la Primăria or. Costești.

Or, însăși prin constatarea faptului că ordinul de concediere a fost adoptat cu încălcarea legislației muncii și restabilirea salariatei în funcție, se prezumă că dispoziția de concediere a fost anulată.

Ca urmare, este irelevantă ipoteza instanței de apel privind necontestarea de către reclamantă a ordinului de concediere.

Tot aici, Colegiul menționează că atât din textul cererii de chemare în judecată, cât și din explicațiile date de reclamantă pe parcursul judecării cauzei rezultă cert că ultima își exprimă dezacordul cu dispoziția de concediere emisă de pârât, o consideră ilegală și solicită expres restabilirea la lucru.

Astfel, este evident că reclamanta nu este de acord cu concedierea produsă și din acest motiv a acces în instanță.

În opinia Colegiului, instanța de apel, la judecarea cauzei, a dat dovadă de formalism excesiv invocând faptul că reclamanta nu a contestat dispoziția de concediere, ori este categoric că restabilirea în funcție, solicitare clar expusă de reclamantă, nu poate fi efectuată decât prin anularea actului de concediere.

În atare circumstanțe, Colegiul consideră că instanța de apel dând dovadă de formalism excesiv a împiedicat nejustificat reclamanta de a beneficia de efectivitatea dreptului de acces la justiție contrar art. 6 paragraf 1 CEDO (cauza SC „Raisa M Shipping” vs România, hotărârea CtEDO din 08.01.2013).

Conform art. 330 alin.(1) lit. b) 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 eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.

În circumstanțele de drept și de fapt menționate supra raportate la normele prenotate, Colegiul apreciază ca fiind corectă concluzia instanței de fond și în partea încasării de la Primăria or. Costești, rl Rîșcani în beneficiul Irei Dobriborșci a salariului lunar pentru perioada absenței forțate de la serviciu din momentul concedierii până la ziua restabilirii în funcție a Irei Dobriborșci, fiind dispusă și executarea imediată în conformitate cu art.256 Cod de procedură civilă a hotărârii în partea restabilirii în funcție a Irei Dobriborșci.

Referitor la încasarea prejudiciului moral, Colegiul apreciază ca fiind justificată concluzia instanței de fond de respingere a pretenției date, din motiv că reclamanta nu a probat prin probe pertinente consecințele suferințelor morale suportate în urma acțiunilor angajatorului.

Mai mult ca atât, recurenta nici nu a contestat hotărârea instanței de fond prin care cererea privind repararea prejudiciului moral a fost respinsă.

În consecință, Colegiul reiterează că instanța de fond corect a reținut că restabilirea Irei Dobriborșci în funcția de contabil la Primăria or. Costești, rl Rîșcani, conform condițiilor contractului individual de muncă nr.10 din 29.06.2015, și încasarea

în beneficiul său a salariului lunar pentru absența forțată de la serviciu servește ca o compensare și o satisfacere morală a reclamantei.

Totodată, Colegiul relevă că în cadrul judecării pricinii, instanța de judecată a creat participanților la proces, condiții obiective și echitabile, pentru exercitarea drepturilor și obligațiilor procedurale, fapt ce se încadrează în asigurarea părților dreptului la un proces echitabil, garantat și asigurat prin art.6 al Convenției Europene pentru apărarea a Drepturilor Omului.

Din considerentele menționate și având în vedere faptul că instanța de apel a interpretat eronat normele de drept material în raport cu circumstanțele pricinii, iar hotărârea primei instanțe este întemeiată, adoptată cu respectarea normelor de drept material și procedural, cu verificarea și aprecierea probelor administrate în conformitate cu art. 130 Codul de procedură civilă și nu este necesară verificarea suplimentară a anumitor dovezi, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a admite recursul, cu casarea deciziei contestate și menținerea în vigoare a hotărârii primei instanțe.

În baza celor expuse, în conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. f), art.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 Dobriboșci Ira.

Se casează decizia din 08 noiembrie 2016 a Curții de Apel Bălți, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Dobriboșci Ira împotriva Primăriei or. Costești, rl Rîșcani privind restabilirea în funcție, încasarea salariului mediu pentru lipsa forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

Se menține hotărârea din 16 iunie 2016 a Judecătoriei Rîșcani.

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței, judecătorul

Tatiana Vieru

Judecători

Svetlana Filincova

Mariana Pitic

Nicolae Craiu

Oleg Sternioală