

prima instanță: E. Silivestru
instanța de apel: N. Cernat, A. Minciuna, A. Pahopol

dosarul nr.3ra-763/17

ÎN C H E I E R E

7 iulie 2017

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele completului, judecătorul
Judecătorii

Valeriu Doagă
Ion Druță
Tamara Chișca-Doneva

examinând chestiunea privind admisibilitatea recursurilor declarate de către Gozun Anatolie, reprezentat de avocatul Balaban Galina și de către Întreprinderea de Stat „MoldATSA”,

în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Gozun Anatolie împotriva Întreprinderii de Stat „MoldATSA”, intervenient accesoriu Ministerul Sănătății al Republicii Moldova cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, obligarea de a rectifica înscrierile din carnetul de muncă referitoare la concediere, eliberarea duplicatului carnetului de muncă, atribuirea coeficientului de complexitate, achitarea sporului pentru respectarea confidențialității, achitarea indemnizației pentru incapacitatea temporară de muncă, încasarea despăgubirii pentru perioada absenței forțate de la muncă în legătură cu eliberarea ilegală din serviciu, încasarea penalității în mărime de 0,1 % pentru fiecare zi de întârziere din suma neplătită în termen, încasarea primei în mărimea unui salariu de funcție în legătură cu data jubiliară, încasarea primelor și repararea prejudiciului moral,

împotriva deciziei Curții de Apel Chișinău din 18 octombrie 2016, prin care a fost respins apelul declarat de Gozun Anatolie, admis apelul declarat de Întreprinderea de Stat „MoldATSA”, casată hotărârea Judecătoriei Botanica, municipiul Chișinău din 30 martie 2016 în partea obligării Întreprinderii de Stat „MoldATSA” să elibereze duplicatul carnetului de muncă, cu excluderea înscrierii despre concedierea lui Gozun Anatolie din funcția deținută în baza art. 85 alin. (1) lit. h) Codul muncii și emisă în această parte o nouă hotărâre, prin care pretenția a fost respinsă,

c o n s t a t ă :

La 21 mai 2015 Gozun Anatolie a înaintat cerere de chemare în judecată împotriva Întreprinderii de Stat „MoldATSA” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, obligarea de a rectifica înscrierile din carnetul de muncă referitoare la concediere, eliberarea duplicatului carnetului de muncă, atribuirea coeficientului de complexitate, achitarea sporului pentru respectarea confidențialității, achitarea indemnizației pentru incapacitatea temporară de muncă, încasarea despăgubirii pentru perioada absenței forțate de la muncă în legătură cu

eliberarea ilegală din serviciu, încasarea penalității în mărime de 0,1 % pentru fiecare zi de întârziere din suma neplătită în termen, încasarea primei în mărimea unui salariu de funcție în legătură cu data jubiliară, încasarea primelor și repararea prejudiciului moral.

În motivarea acțiunii a invocat că prin ordinul nr. 55-p din 15 februarie 2012 și contractul individual de muncă nr. 7/12 din aceeași dată, a fost angajat la Întreprinderea de Stat „MoldATSA” în calitate de director al Direcției Securitate Aeronautică.

De asemenea, a menționat că începând cu luna septembrie 2014, odată cu numirea în funcția de administrator al Întreprinderii de Stat „MoldATSA” a lui Frunze Veaceslav, în privința sa au început acțiuni de persecutare și discriminare.

Astfel, relatează că prin ordinul nr. 341-p din 04 septembrie 2014 „Cu privire la întărirea transportului auto”, vice-directorului Direcției Securitate Aeronautică Dvornic Valentin i s-a acordat dreptul de utilizare a automobilului de serviciu al Direcției Securitate Aeronautică.

Consideră că ordinul în cauză este în contradicție cu normele legale care prevăd răspunderea conducătorului subdiviziunii pentru păstrarea și exploatarea resurselor materiale acordate subdiviziunii în gestiune, precum și controlul obiectelor aflate sub răspunderea direcției. Fiind somat de a modifica fișa de post, cu transferarea răspunderii către Dvornic Valentin, administratorul nu a reacționat în nici un mod.

Totodată, reiterează că la 15 septembrie 2014 la orele 16:55 a fost vizitat în biroul său de serviciu de către administratorul întreprinderii Frunze Veaceslav, care i-a propus să depună cerere de eliberare din propria inițiativă, pe motivul vârstei înaintate, fiind avertizat că în caz contrar îi va crea probleme în activitatea sa.

Astfel, refuzând să depună cerere de eliberare din proprie inițiativă, a fost înlăturat din procesul de lucru al întreprinderii, pe parcursul a două luni nu a participat la nici o ședință de lucru organizată de administratorul întreprinderii, deși erau abordate probleme ce țin de securitatea aeronautică.

La fel, insistă că administratorul întreprinderii a inițiat un audit neplanificat efectuat de Direcția Management și Calitate, fapt ce contravine actelor normative din domeniul aviației civile, deoarece competența și analiza activității în problemele securității aeronautice ține exclusiv de specialiști certificați (internaționali) în domeniu și poate fi efectuat doar de colaboratorii Autorității Aeronautice Civile din Republica Moldova.

Astfel, conform Raportului de audit nr. 10/1 din 31 octombrie 2014 careva neconformități în activitatea Direcției Securitate Aeronautică nu au fost depistate, motiv din care a fost adoptat Regulamentul intern al Întreprinderii de Stat „MoldATSA”, care prevedea norme ce țin de disciplina de muncă.

La 31 octombrie 2014 a fost emis ordinul nr. 138 „Cu privire la punerea în aplicare a Regulamentului privind modul de atestare a specialiștilor Întreprinderii de Stat „MoldATSA”.

Ulterior, la 16 noiembrie 2014, a suferit o traumă și s-a adresat Institutului de Medicină Urgență, unde i s-a acordat primul ajutor medical, iar la 17 noiembrie 2014 starea sănătății s-a înrăutățit, din care considerente a fost în imposibilitate de a se prezenta la serviciu.

Invocă de asemenea că despre starea sănătății sale a încercat să informeze administratorul întreprinderii, însă au fost ignorate apelurile telefonice, fiind informată despre acest fapt anticamera.

Deci, menționează că s-a aflat în concediu medical până pe data de 16 decembrie 2014.

La 22 decembrie 2014 a fost emis ordinul nr. 473-p „Cu privire la inițierea anchetei de serviciu și suspendarea acțiunii contractului individual de muncă pe durata anchetei de serviciu”, care a durat 2 luni și anume 22 decembrie 2014 - 23 februarie 2015, fiind verificate aspecte ale vieții personale, încălcând grav normele privind obținerea, păstrarea, prelucrarea și protecția datelor personale ale salariatului.

Sușține reclamantul că nu a avut posibilitate să ia cunoștință cu rezultatele anchetei de serviciu.

De asemenea susține că conform pct. 7.8. al Contractului colectiv de muncă, în legătură cu date jubiliare (40, 50, 60 ani) și stagiul de muncă nu mai puțin de 6 luni neîntrerupt în cadrul întreprinderii, salariaților li se acordă o primă unică în mărimea unui salariu de funcție. Astfel, la 2 decembrie 2014 a atins vârsta de 60 de ani, însă i-a fost refuzată nemotivat achitarea primei, chiar dacă anterior alți angajați au beneficiat de această primă.

La 15 ianuarie 2015 au intrat în vigoare modificările introduse în contractul colectiv de muncă, în acest fel fiind comis în privința sa un act de discriminare.

La fel menționează că pentru anul 2014 pentru toți șefii de subdiviziuni a fost introdus coeficientul de complexitate la salariul de funcție de 1,5, el însă fiind limitat de acest drept.

La 20 februarie 2015 a fost emis ordinul nr. 104-P „Cu privire la reintegrarea în muncă”, începând cu 23 februarie 2015. La 23 februarie 2015 a fost emis ordinul nr. 106-P „Cu privire la concedierea salariatului” pentru încălcarea disciplinei, și anume, absența nemotivată de la locul de muncă la data de 17 noiembrie 2014 în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii.

Consideră că angajatorul a depășit termenul de o lună pentru aplicarea sancțiunii disciplinare prevăzute de art. 209 alin. (1) Codul muncii, care prevede că sancțiunea disciplinară se aplică de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediu anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Gozun Anatolie solicită anularea ordinului nr. 106-p din 23 februarie 2015 privind concedierea din funcția de director al Direcției Securitate Aeronautică a Întreprinderii de Stat „MoldATSA”, restabilirea în funcția de director al Direcției Securitate Aeronautică a Întreprinderii de Stat „MoldATSA”, atribuirea coeficientului de complexitate 1,5, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă din suma salariului mediu lunar de 25 552 lei începând cu 17 noiembrie 2014 până la data restabilirii în funcție, încasarea penalității în mărime de 0,1 % pentru fiecare zi de întârziere din suma neplătită în termen, încasarea primei în sumă de 8 139 lei în legătură cu data jubiliară, repararea prejudiciului moral în mărime de 100 000 lei și încasarea cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 5 000 lei.

La 22 iulie 2015, Gozun Anatolie a înaintat cerere privind modificarea și completarea temeiului și obiectului acțiunii (f. d. 106-107 Vol. I).

În motivarea cererii suplimentare a menționat că în perioada absenței forțate de la lucru, salariații întreprinderii au beneficiat de un șir de prime și anume: cu ocazia Anului Nou 2015 – 3246 lei (30% din salariul de funcție), cu ocazia sărbătorilor de Paști – 5400 lei (50% din salariul de funcție), precum și prima pentru rezultatele anului 2014.

Astfel, a solicitat suplimentar obligarea Întreprinderii de Stat „MoldATSA” de a rectifica înscrisurile din carnetul de muncă referitoare la concediere, precum și eliberarea unui duplicat al carnetului de muncă, fără înscrisurile cu privire la eliberare, încasarea compensației în mărime de cel puțin 3 salarii medii în schimbul restabilirii la muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă din suma salariului mediu lunar de 29 400 lei începând cu 17 noiembrie 2014 până la data restabilirii în funcție și încasarea primelor de care a fost lipsit în legătură cu eliberarea din funcție și anume: cu ocazia Anului Nou 2015 – 3246 lei (30% din salariul de funcție), cu ocazia sărbătorilor de Paști – 5400 lei (50% din salariul de funcție), precum și prima pentru rezultatele anului 2014.

Prin încheierea Judecătorei Botanica municipiul Chișinău din 22 iulie 2015 a fost atras în proces în calitate de intervenient accesoriu Ministerul Sănătății al RM (f. d. 115 Vol. I).

La 20 octombrie 2015 Gozun Anatolie a înaintat cerere suplimentară privind modificarea și completarea temeiului și obiectului acțiunii (f. d. 124-126 Vol. I).

În motivarea cererii suplimentare a menționat că deoarece în funcția de administrator al Întreprinderii de Stat „MoldATSA” a fost numită o altă persoană, consideră necesar de a retrage cerința privind încasarea compensației în mărime de cel puțin 3 salarii medii în schimbul restabilirii la muncă, solicitând restabilirea în funcția deținută anterior.

Totodată, a menționat că întreprinderea urma să-i achite lunar un spor în mărime de 20 % din salariul tarifar cu coeficient de complexitate plus stagiul de muncă pentru respectarea confidențialității.

Solicită suplimentar restabilirea în funcția de director al Direcției Securitate Aeronautică a Întreprinderii de Stat „MoldATSA” și achitarea sporului lunar pentru respectarea confidențialității în mărime de 20 % din salariul tarifar cu coeficient de complexitate plus stagiul de muncă.

La 03 martie 2016 Gozun Anatolie a înaintat cerere privind concretizarea cerințelor în cererea de chemare în judecată (f. d. 142-143 Vol. I), solicitând anularea ordinului nr. 106-p din 23 februarie 2015 privind concedierea din funcția de director al Direcției Securitate Aeronautică a Întreprinderii de Stat „MoldATSA”, restabilirea în funcția de director al Direcției Securitate Aeronautică a Întreprinderii de Stat „MoldATSA”, obligarea Întreprinderii de Stat „MoldATSA” de a rectifica înscrisurile din carnetul de muncă referitoare la concediere, precum și eliberarea unui duplicat al carnetului de muncă, fără înscrisurile cu privire la eliberare, atribuirea coeficientului de complexitate 1,5 raportat la salariul tarifar în mărime de 76 035 lei (începând cu 01 ianuarie 2014), achitarea sporului pentru respectarea confidențialității în mărime de 20 % din salariul tarifar în mărime de 25 885,67 lei (începând cu 04 martie 2014), achitarea indemnizației pentru incapacitatea temporară de muncă pentru perioada 17 noiembrie 2014 - 13 decembrie 2014 în mărime de 20 912,2 lei, încasarea despăgubirii pentru perioada absenței forțate de la muncă pe perioada anchetei de serviciu 21 decembrie 2014 - 22 februarie 2015 în

sumă de 37 004 lei, încasarea despăgubirii pentru perioada absenței forțate de la muncă în legătură cu eliberarea ilegală din serviciu pentru perioada 23 februarie 2015 - 03 martie 2013 în mărime de 337 731 lei, încasarea penalității în mărime de 0,1 % pentru fiecare zi de întârziere din suma neplătită în termen în sumă de 91 336 lei, încasarea primei în mărimea unui salariu de funcție de 11 060 lei în legătură cu data jubiliară, repararea prejudiciului moral în mărime de 100 000 lei și încasarea primelor de care a fost lipsit în legătură cu eliberarea din funcție și anume: cu ocazia Anului Nou 2015 – 3 246 lei (30% din salariul de funcție), cu ocazia sărbătorilor de Paști – 5 400 lei (50% din salariul de funcție), precum și prima pentru rezultatele anului 2014.

Prin hotărârea Judecătoriei Botanica, municipiul Chișinău din 30 martie 2016, acțiunea înaintată de Gozun Anatolie a fost admisă parțial.

S-a declarat nul ordinul nr. 106-p din 23 februarie 2015 cu privire la concedierea salariatului Gozun Anatolie din funcția de șef al Direcției Securitate Aeronautică a Întreprinderii de Stat „MoldATSA” în baza art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii.

S-a restabilit Gozun Anatolie în funcția de Director al Direcției Securitate Aeronautică a Întreprinderii de Stat „MoldATSA”.

S-a obligat Întreprinderea de Stat „MoldATSA” să elibereze un duplicat al carnetului de muncă, în care nu se include înscrierea privind concedierea lui Gozun Anatolie din funcția de șef al Direcției Securitate Aeronautică a Întreprinderii de Stat „MoldATSA” în baza art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii.

S-a încasat de la Întreprinderea de Stat „MoldATSA” în beneficiul lui Gozun Anatolie salariu pentru absența forțată de la lucru în mărime de 374 735 lei, prejudiciul moral în mărime de un salariu mediu în sumă de 26 658,36 lei, cheltuielile de asistență juridică în mărime de 5 000 lei și taxa de stat în beneficiul statului în mărime de 11 245,05 lei.

În rest acțiunea a fost respinsă.

Prin decizia Curții de Apel Chișinău din 18 octombrie 2016, a fost respins apelul declarat de Gozun Anatolie, admis apelul declarat de Întreprinderea de Stat „MoldATSA”, casată hotărârea Judecătoriei Botanica municipiul Chișinău din 30 martie 2016 în partea obligării Întreprinderii de Stat „MoldATSA” să elibereze duplicatul carnetului de muncă, cu excluderea înscrierii despre concedierea lui Gozun Anatolie din funcția deținută în baza art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii și pronunțată în această parte o nouă hotărâre, prin care pretenția a fost respinsă. În rest hotărârea primei instanțe a fost menținută.

Pentru a decide astfel, instanța de apel cu referire la circumstanțele cauzei a apreciat ca fiind justă concluzia primei instanțe cu privire la faptul că în condițiile în care Gozun Anatolie a prezentat angajatorului la data de 19 decembrie 2014 certificatele de concedii medicale pentru perioada absenței sale de la serviciu 17 noiembrie 2014 - 13 decembrie 2014, a fost încălcat termenul de aplicare a sancțiunii, în situația în care ordinul de concediere a fost emis doar la data de 23 februarie 2015.

La fel, instanța de apel a reținut că la data emiterii ordinului cu privire la inițierea anchetei de serviciu (22 decembrie 2014), angajatorul a cunoscut despre faptul că în perioada 28 noiembrie 2014 - 05 decembrie 2014 Gozun Anatolie nu s-a aflat pe teritoriul Republicii Moldova. Astfel, în termen de o lună din momentul

aflării despre încălcările admise, angajatorul urma să aplice sancțiunea disciplinară, chiar și în condițiile anchetei de serviciu, or este evident că ordinul nr. 106-p din 23 februarie 2015 este emis contrar prevederilor art. 209 Codul muncii, cu depășirea termenului de aplicare a sancțiunii, care prevede că poate fi aplicată sancțiunea în termen de 1 lună de la constatarea abaterii disciplinare, pe când alin. (2) al normei vizate, instituie termenul de 6 luni drept temei de decădere pentru aplicarea sancțiunii, neexcluzând termenul prevăzut la alin. (1).

De asemenea, instanța de apel a considerat justă concluzia instanței de fond în partea ce ține de respingerea argumentului privind faptul că certificatele de concediu medical prezentate de Gozun Anatolie nu ar confirma aflarea acestuia în concediu medical, iar în perioada aflării în concediu medical cu regim ambulatoriu, Gozun Anatolie a fost înregistrat la cursa aeriană 9U833 cu destinația Chișinău-Londra, tur 28 noiembrie 2014 și retur 05 decembrie 2014. Or, aceste argumente sunt combătute prin răspunsul eliberat de „University College London Hospitals”, prin care se confirmă că în perioada 2 - 3 decembrie 2014 Gozun Anatolie s-a adresat în secția ambulatorie în cadrul „University College London Hospitals” pentru consultație, fiind investigat pentru probleme de sănătate. Astfel, absența lui Gozun Anatolie în perioada de referință s-a datorat exclusiv stării de sănătate, chiar și în condițiile în care acesta a fost plecat peste hotarele Republicii Moldova.

De asemenea, instanța de apel a menționat că certificatul de concediu medical nr. 1594507 a fost eliberat de către organele competente, fiind aplicată semnătura persoanei responsabile și ștampila instituției, respectiv nu poate fi reținut răspunsul Ministerului Sănătății, prin care s-au făcut doar unele constatări.

Deci, instanța de apel a considerat ca fiind justă concluzia primei instanțe privind anularea ordinului de concediere, cu restabilirea lui Gozun Anatolie în funcția deținută, iar având în vedere că Gozun Anatolie urmează a fi restabilit în funcție, fiind determinată ilegalitatea eliberării din funcție, angajatorul este ținut să rectifice înscrierile din carnetul de muncă referitoare la concediere.

În ceea ce privește pretenția privind eliberarea duplicatului carnetului de muncă, instanța de apel a conchis că cererea privind eliberarea duplicatului carnetului de muncă urmează a fi formulată direct către angajator, respectiv nu putea fi admisă de instanță.

Totodată, instanța de apel a apreciat ca fiind corectă concluzia instanței de fond referitor la admiterea pretenției de încasare a plăților pentru perioada absenței forțate de la muncă pentru perioada suspendării în legătură cu ancheta de serviciu, or în pofida faptului că angajatorul are dreptul la inițierea anchetei de serviciu, suspendarea activității, reintegrarea în muncă a angajatului, acțiunile date au rezultat din suspiciuni și concluzii neîntemeiate, lui Gozun Anatolie urmând a fi achitat salariul pentru perioada 24 decembrie 2014 - 22 februarie 2015.

Totodată, instanța de apel a considerat ca fiind neîntemeiate argumentele lui Gozun Anatolie precum că sumele respective nu pot fi incluse ca salariu, în condițiile în care acestea reprezintă un prejudiciu cauzat de către angajator. În acest sens a fost invocat că angajatorul este ținut să achite salariul angajatului pentru munca prestată. Având în vedere că a fost stabilit faptul că urmează a fi compensat salariul pentru absența forțată de la muncă, întemeiat a fost dispusă încasarea salariului pentru perioada respectivă.

La fel, instanța de apel a reținut ca fiind justă concluzia instanței de fond referitor la încasarea prejudiciului moral în limita unui salariu mediu lunar al lui Gozun Anatolie, or aceasta rezultă din prevederile art. 90 alin. (3) Codul muncii, iar Gozun Anatolie nu a confirmat că suma solicitată în calitate de prejudiciu moral în mărime de 100 000 lei reprezintă o despăgubire echitabilă pentru dreptul încălcat.

În ceea ce privește cerința lui Gozun Anatolie referitor la obligarea angajatorului la achitarea sporurilor, instanța de apel a concluzionat că stabilirea și achitarea sporurilor salariale reprezintă un drept al angajatorului, având ca scop stimularea angajatului. Astfel, angajatorul nu poate fi obligat la plata respectivelor sporuri, în virtutea faptului că aceasta reprezintă un drept exclusiv al acestuia.

În privința solicitării de încasare a sporului pentru clauza de confidențialitate, instanța de apel a constatat lipsa temeiurilor în acest sens.

De asemenea, instanța de apel a considerat întemeiată și soluția respingerii cerințelor privind obligarea angajatorului de a achita indemnizația pentru incapacitatea temporară de muncă pentru perioada 17 noiembrie 2014 - 13 decembrie 2014 în mărime de 20 919,2 lei, or aceasta nu se încadrează în prevederile art. 330 Codul muncii.

Totodată, instanța de apel a menționat că nu poate fi aplicat coeficientul solicitat de Gozun Anatolie conform art. 330 alin. (2) Codul muncii, 0,1% la sută din suma neplătită în termen, or este evident că eliberarea ilegală din funcție a fost stabilită prin hotărâre judecătorească, astfel a apărut obligația angajatorului la achitarea sumelor, iar întârzierea în sensul dat nu este determinată.

La 05 aprilie 2017 Gozun Anatolie, reprezentat de avocatul Balaban Galina a declarat recurs împotriva deciziei instanței de apel, solicitând admiterea recursului, modificarea deciziei instanței de apel și hotărârii primei instanțe cu pronunțarea unei hotărâri de admitere integrală a acțiunii, cu încasarea de la Întreprinderea de Stat "MoldATSA" a indemnizației pentru incapacitatea temporară de muncă pentru perioada 17 noiembrie 2014 - 13 decembrie 2014 în mărime de 20 919,02 lei, încasarea despăgubirii pentru perioada absenței forțate de la lucru în legătură cu eliberarea ilegală de la lucru pentru perioada 24 decembrie 2014 - 03 martie 2016 în mărime de 374 735 lei, încasarea penalității în mărime de 0,1 % pentru fiecare zi de întârziere din suma neplătită în termen în sumă de 91 336 lei pe perioada 24 decembrie 2014 - 03 martie 2016, încasarea primei în suma unui salariu de funcție de 11 060 lei în legătură cu data jubiliară, repararea prejudiciului moral în mărime de 100 000 lei și încasarea sporului pentru respectarea confidențialității în mărime de 20 % din salariu tarifar în mărime de 25 885,67 lei.

În motivarea recursului a menționat că despăgubirea pentru perioada absenței forțate de la muncă în legătură cu eliberarea nelegitimă din serviciu a fost încasată cu titlu de salariu, ceea ce consideră ilegal, deoarece Codul muncii nu prevede formularea de încasare a salariului, acesta fiind prevăzut de lege ca prejudiciu material sau despăgubire pentru absența forțată de la muncă, iar în hotărârea primei instanțe se face referirea la art. 10 alin. (2) și art. 142 din Codul muncii, care nu se referă la caz, or normele date se referă la situațiile în care salariatul se află în relații de muncă cu angajatorul și nu la cazul când salariatul a fost privat ilegal de posibilitatea de a munci.

Totodată, consideră că instanța de apel interpretează eronat prevederile art. 330 Codul muncii, în această bază respingând argumentele referitor la faptul că

sumele respective nu pot fi privite ca salariu, ele reprezentând un prejudiciu cauzat de către angajator. Or, instanța nu este în drept să încaseze salariul de la angajator pe perioada lipsei de la muncă, deoarece angajatul nu a lucrat în acest timp, motiv pentru care și legiuitorul a dispus să fie încasat prejudiciul material în mărimea unui salariu mediu lunar dar nu încasarea salariului pentru o anumită perioadă de timp.

La fel, consideră că încasarea sumei de 26 658 lei cu titlu de prejudiciu moral este o insultă la adresa lui Gozun Anatolie și nu constituie o măsură de compensare care ar aduce satisfacție în raport cu caracterul și gravitatea suferințelor fizice și psihice suportate.

Referitor la capătul de cerere privind încasarea penalității în mărime de 0,1 % din suma neplătită în termen, menționează că deși instanța de apel a respins cerința în cauză, nici nu s-a expus în privința acestui capăt de cerere.

De asemenea, menționează că deși instanța de apel a considerat valabile certificatele de concediu medical, a respins cerința în cauză. Astfel, constatările instanței de apel sunt contradictorii.

Suplimentar invocă, că deși instanța de apel a respins cerința cu privire la achitarea primei în suma unui salariu de funcție în legătură cu data jubiliară, în decizia recurată nu a invocat careva argumente privitor la acest capăt de cerere.

În ce privește cerința referitor la achitarea sporului pentru respectarea confidențialității în mărime de 20 % din salariul tarifar, consideră că instanța de apel, fără a motiva argumentele prezentate în acest sens, a respins neîntemeiat cerința în cauză, interpretând-o ca un drept al angajatorului și nu ca o obligație, prevăzută de pct. 6 al fișei de post.

La 25 aprilie 2017 Întreprinderea de Stat „MoldATSA” a declarat recurs împotriva deciziei instanței de apel, solicitând admiterea recursului, casarea deciziei instanței de apel în partea respingerii apelului declarat de Întreprinderea de Stat „MoldATSA” și casarea hotărârii primei instanței în partea admiterii acțiunii înaintate de Gozun Anatolie, cu pronunțarea unei noi hotărâri.

Recurentul Întreprinderea de Stat „MoldATSA”, în motivarea recursului a menționat că nu este de acord cu decizia instanței de apel, o consideră ilegală și neîntemeiată, emisă cu aplicarea eronată a normelor de drept material și procedural.

De asemenea, a menționat că la 19 decembrie 2014 intimatul a prezentat pentru perioada absenței sale de la serviciu 17 noiembrie 2014 - 13 decembrie 2014 certificatele de concediu medical din 18 noiembrie 2014 și 07 decembrie 2014, ce confirmau pierderea temporară a capacității de muncă.

În procesul examinării și înregistrării certificatelor date, s-a depistat că în perioada 28 noiembrie 2014 - 05 decembrie 2014 intimatul, aflându-se în concediu medical cu regim ambulatoriu, stabilit în Secția Traumatologie nr. 4 din municipiul Chișinău, a fost înregistrat la cursa aeriană 9U833 cu destinația Chișinău-Londra, tur 28 noiembrie 2014 și retur 05 decembrie 2014, fapt confirmat prin scrisoarea din 22 decembrie 2014, parvenită din partea Întreprinderii de Stat Compania Aeriană „Air Moldova”.

Astfel, atât prima instanță cât și instanța de apel au ignorat faptul că în perioada aflării în concediu medical, intimatul a călătorit în afara hotarelor Republicii Moldova, fapt care a pus la îndoială temeinicia și legalitatea certificatelor de concediu medical eliberate pe numele său.

La fel a relatat că întru elucidarea completă și obiectivă a situației create, întru asigurarea unei cercetări prealabile corecte a acesteia, la 22 decembrie 2014 a fost emis ordinul nr. 473-p „Cu privire la inițierea anchetei de serviciu și suspendarea acțiunii contractului individual de muncă pe durata anchetei de serviciu” în baza art. 78 alin. (2) lit. a), art. 208 din Codul muncii. Or, instanțele de judecată nu au ținut cont de afirmațiile argumentate ale comisiei anchetei de serviciu, prin intermediul căreia a fost prezentată în calitate de probă pertinentă și concludentă scrisoarea de răspuns a Ministerului Sănătății din 16 februarie 2015, prin care cu certitudine s-a stabilit că certificatul de concediu medical din 18 noiembrie 2014 a fost eliberat cu încălcarea prevederilor pct. 7 și 8 ale Instrucțiunii privind modul de eliberare a certificatului medical, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 469 din 24 mai 2005.

Totodată, reiterează că instanța de apel a admis în calitate de probă răspunsul dat de „University College London Hospitals”, din care rezultă că în perioada 02 - 03 decembrie 2014 intimatul s-a adresat în secția ambulatorie din cadrul „University College London Hospitals” pentru consultație și a fost investigat pentru probleme de sănătate.

Consideră că asemenea document nu poate fi recunoscut în calitate de probă veridică, deoarece nu poate confirma legalitatea certificatelor de concediu medical din 18 noiembrie 2014 eliberate pe numele intimatului.

Deci, este evident faptul că la 17 noiembrie 2014 intimatul a absentat fără motive întemeiate mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă, iar pentru încălcarea disciplinei muncii în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, la 23 februarie 2015 intimatul a fost concediat în baza ordinului nr. 106-p.

Prin urmare, consideră că intimatul nu a fost privat de posibilitatea ilegală de a munci, dar a fost concediat în baza art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, în legătură cu absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă.

Cu referire la ancheta de serviciu, menționează că procedura de desfășurare a anchetei de serviciu a fost respectată, iar în ce privește durata anchetei, care s-a extins pe o perioadă de 2 luni, menționează că prevederile legislației muncii în vigoare la acel moment, nu prevedea un termen limită de desfășurare a acesteia. La 14 ianuarie 2015, în adresa intimatului a fost expediată scrisoarea, prin care a fost invitat pentru data de 17 ianuarie 2015 să dea explicații de rigoare pe marginea anchetei de serviciu, însă intimatul nu s-a prezentat, iar la 21 ianuarie 2015 a fost expediată repetat scrisoarea cu același conținut, fiind invitat pentru data de 26 ianuarie 2015, la care de asemenea, nu a fost dat un răspuns în acest sens.

Invocă de asemenea că rațiunile instanței de apel precum că ordinul nr. 106-p din 23 februarie 2015 este ilegal, deoarece din momentul comiterii abaterii disciplinare până la aplicarea sancțiunii disciplinare, a trecut mai mult de o lună – sunt neveridice, or art. 209 alin. (2) din Codul muncii prevede că sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, însă nicidecum după expirarea unei luni, precum a afirmat instanța de apel.

În ceea ce privește pretenția privind încasarea prejudiciului moral, consideră că nu a fost prezentat un certificat eliberat de Consiliul național pentru determinarea dizabilității și capacității de muncă, astfel afirmațiile intimatului în acest sens purtând un caracter declarativ, lipsit de probe ce ar demonstra cele afirmate.

Prin urmare, consideră că concedierea intimatului a avut loc în strictă conformitate cu prevederile Codului muncii.

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

După cum rezultă din actele cauzei, decizia redactată a instanței de apel din 18 octombrie 2016 a fost expediată pentru cunoștință în adresa părților la data de 25 octombrie 2016, însă nu sunt date referitor la recepționarea de către părți a deciziei.

Astfel, instanța de recurs consideră că recurenții s-au conformat prevederilor legale și au declarat recursurile la data de 05 aprilie 2017 și 25 aprilie 2017, în termen.

Examinând temeiurile recursurilor, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție consideră că recursurile declarate de către Gozun Anatolie, reprezentat de avocatul Balaban Galina și Întreprinderea de Stat "MoldATSA" sunt inadmisibile din considerentele ce urmează.

În conformitate cu art. 432 alin. (1) 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.

Alineatele (2) și (3) aceluiași articol prevăd exhaustiv cazurile în care se consideră că normele de drept material sau de drept procedural au fost încălcate sau aplicate eronat, iar alin.(4) stabilește că săvârșirea altor încălcări decât cele indicate la alin.(3) constituie temei de declarare a recursului doar în cazul și în măsura în care acestea au dus sau ar fi putut duce la soluționarea greșită a pricinii sau în cazul în care instanța de recurs consideră că aprecierea probelor de către instanța judecătorească a fost arbitrară, sau în cazul în care erorile comise au dus la încălcarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

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).

Completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție consideră că recursurile declarate de către Gozun Anatolie, reprezentat de avocatul Balaban Galina și Întreprinderea de Stat "MoldATSA" nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432 alin.(2), (3) și (4) CPC, or recurenții nu au invocat nici un temei care ar indica la ilegalitatea deciziei instanței de apel.

Mai mult, argumentele invocate în cererile de recurs se axează asupra fondului cauzei, constituind o reproducere a celor aduse în cererea de apel.

Prin urmare, argumentele recursurilor nu indică la încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procedural de către instanța de apel, respectiv nu constituie temei de casare a deciziei recurate.

Or, recursul exercitat conform secțiunii a II-a are caracter devolutiv numai asupra problemelor de drept material și procedural, verificându-se doar legalitatea deciziei, dar nu și temeinicia în fapt.

În acest context, 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.

Aici, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție ține să menționeze 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 posedă puterea de a îndrepta în mod direct starea de lucruri (cauza Purcell contra Irlandei, 16 aprilie 1991), pe când în recursurile declarate de către Gozun Anatolie, reprezentat de avocatul Balaban Galina și Întreprinderea de Stat "MoldATSA" asemenea aspecte nu se regăsesc.

Distinct de cele relatate, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a considera recursurile declarate de către Gozun Anatolie, reprezentat de avocatul Balaban Galina și Întreprinderea de Stat "MoldATSA" ca inadmisibile.

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 :

Recursurile declarate de către Gozun Anatolie, reprezentat de avocatul Balaban Galina și de către Întreprinderea de Stat „MoldATSA” se consideră inadmisibile.

Încheierea este irevocabilă.

Președintele completului, judecătorul

Valeriu Doagă

Judecătorii

Ion Druță

Tamara Chișca-Doneva