

prima instanță: Judecătoria Edineț, sediul Central – Gh. Bîrsan
 instanța de apel: Curtea de Apel Bălți – A. Albu, Eu. Bejenaru și Au. Toderaș

D E C I Z I E

28 februarie 2018

mun. Chișinău

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

în componență:

Președintele ședinței
 Judecători

Tatiana Vieru
 Iuliana Oprea, Maria Ghervas,
 Ion Druță și Luiza Gafton

examinând recursul declarat de Munteanu Ion,
 în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Odobescu Ghenadie în interesele lui Munteanu Ion împotriva societății cu răspundere limitată „Reforma-CM” cu privire la încasarea restanței la salariu, penalității de întârziere la achitarea salariului, compensarea prejudiciului moral și cheltuielilor de asistență juridică,

împotriva deciziei Curții de Apel Bălți din 17 octombrie 2017, prin care s-a respins apelul declarat de Munteanu Ion, prin intermediul avocatului Odobescu Ghenadie și s-a menținut hotărârea Judecătoria Edineț, sediul Central din 26 mai 2017, prin care acțiunea a fost respinsă

c o n s t a t ă:

La 13 martie 2017 avocatul Odobescu Ghenadie, împuternicit prin mandatul din 23 ianuarie 2017 să acorde asistență juridică în instanța de judecată cu dreptul de înainta acțiune (f.d. 11), a depus în interesele lui Munteanu Ion cerere de chemare în judecată împotriva societății cu răspundere limitată „Reforma-CM” cu privire la încasarea restanței la salariu, penalității de întârziere la achitarea salariului, compensarea prejudiciului moral și cheltuielilor de asistență juridică.

În motivarea cererii de chemare în judecată avocatul Odobescu Ghenadie a indicat că Munteanu Ion a activat la societatea cu răspundere limitată „Reforma-CM” în calitate de paznic în perioada de la 04 octombrie 2013 – decembrie 2015.

A indicat că în luna decembrie 2015 Munteanu Ion a depus cerere de demisie, care a fost admisă cu emiterea de către angajator a ordinului nr. 29 din 01 decembrie 2015.

În perioada de activitate în cadrul societății cu răspundere limitată „Reforma-CM” s-a acumulat o restanță la salariu în mărime de 96 941 lei, dintre care suma de 3 268 lei constituie penalitatea.

Solicitările lui Munteanu Ion cu privire la achitarea restanțelor salariale nu s-au soldat cu succes.

Prin adresa nr. 76 din 25 ianuarie 2017 Munteanu Ion a solicitat pârâtului eliberarea certificatului privind restanțele la salariu, însă nu a primit răspuns.

Dovada existenței restanțelor salariale se confirmă prin răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 166 din 12 decembrie 2016.

Avocatul Odobescu Ghenadie solicită încasarea de la societatea cu răspundere limitată „Reforma-CM” în beneficiul lui Munteanu Ion a restanței la salariu în mărime de 93 673 lei, a penalității pentru întârzierea achitării salariului în mărime de 3 268 lei, a prejudiciului moral în mărime de 20 000 lei și cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 500 lei (f.d. 1-10).

Prin hotărârea Judecătorei Edineț, sediul Central din 26 mai 2017 s-a respins cererea de chemare în judecată depusă de Munteanu Ion (f.d. 101, 113-115).

La 29 mai 2017 avocatul Odobescu Ghenadie a declarat în interesele lui Munteanu Ion apel nemotivat împotriva hotărârii Judecătorei Edineț, sediul Central din 26 mai 2017 (f.d. 110-111), iar la 16 iunie 2017 apel motivat împotriva aceleiași hotărâri (f.d. 119-131).

Curtea de Apel Bălți prin decizia din 17 octombrie 2017 a respins apelul declarat de Munteanu Ion, prin intermediul avocatului Odobescu Ghenadie și a menținut hotărârea Judecătorei Edineț, sediul Central din 26 mai 2017 (f.d. 148-154).

La 18 decembrie 2017 prin intermediul oficiului poștal Munteanu Ion a declarat recurs împotriva deciziei Curții de Apel Bălți din 17 octombrie 2017, solicitând admiterea acestuia, casarea deciziei instanței de apel și trimiterea cauzei la re judecare.

În motivarea cererii de recurs Munteanu Ion a indicat că a solicitat intimatului eliberarea certificatului cu privire la restanțele salariale, însă instanțele de judecată nu au dispus obligarea societății cu răspundere limitată „Reforma-CM” de a prezenta acest certificat.

Instanțele de judecată eronat au interpretat că prin prezenta acțiune solicită modificarea contractului de muncă în partea stabilirii salariului, în condițiile în care dânsul nu cunoștea despre noțiunea salariului minim garantat.

În conformitate cu art. 439 alin. (2) Codul de procedură civilă, după parvenirea dosarului, un complet din 3 judecători decide asupra admisibilității recursului, dispune expedierea copiei de pe recurs intimatului, cu înștiințarea despre necesitatea depunerii obligatorii a referinței timp de o lună de la data primirii acesteia. În cazul neprezentării referinței în termenul stabilit, admisibilitatea recursului se decide în lipsa acesteia.

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

În conformitate cu art. 442 alin. (1) Codul 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 Codul de procedură civilă, recursul se examinează fără înștiințarea participanților la proces.

Judecând recursul declarat Munteanu Ion în limitele invocate pe baza materialelor din dosar, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că acesta este depus în termen, neîntemeiat și care urmează a fi respins cu menținerea deciziei instanței de apel și hotărârii primei instanțe din următoarele motive.

În conformitate cu art. 434 Codul de procedură civilă, recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau a deciziei integrale.

Curtea de Apel Bălți a expediat în adresa părților copia deciziei din 17 octombrie 2017 la 24 noiembrie 2017 (f.d. 156), care a fost recepționată de Munteanu Ion la 30 noiembrie 2017 (f.d. 158), ceea ce denotă că recursul expediat la 18 decembrie 2017 prin trimitere poștală este depus de Munteanu Ion în interiorul termenului de declarare.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. a) Codul de procedură civilă, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să respingă recursul și să mențină decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe, precum și încheierile atacate cu recurs.

Din actele pricinii rezultă că la 04 octombrie 2013 Munteanu Ion și societatea cu răspundere limitată „Reforma-CM” au încheiat contractul individual de muncă nr. 16, în baza căruia recurentul a fost angajat în calitate de paznic (f.d. 96-97).

Din susținerile părților rezultă că Munteanu Ion a activat la societatea cu răspundere limitată „Reforma-CM” în perioada de la 04 octombrie 2013- 01 decembrie 2015, fapt ce se confirmă și prin ordinul nr. 29 din 29 decembrie 2015, din care se deduce că a fost eliberat din inițiativa proprie (f.d. 100).

În prezenta pricină Munteanu Ion pretinde că în perioada în care a activat în cadrul întreprinderii s-au acumulat restanțe la salariu în mărime de 93 673 lei, având în vedere diferența dintre salariul său care i s-a achitat în mărime de 700 lei și salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anii 2013, 2014 și 2015.

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. 128 alin. (1)- (3) Codul muncii, salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată. La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală. Salariul este confidențial și garantat

Conform art. 130 alin. (1)- (5) Codul muncii, salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare. Retribuirea muncii salariatului depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, de cantitatea, calitatea și complexitatea muncii, de condițiile de muncă, de calitățile profesionale ale salariatului, de rezultatele muncii lui și/sau de rezultatele activității economice a unității. Munca este retribuită pe unitate de timp sau în acord atît în sistemul tarifar, cît și în sistemele netarifare de salarizare. În funcție de specificul activității și condițiile economice concrete, unitățile din sectorul real aplică, pentru organizarea salarizării, sistemul tarifar și/sau sistemele netarifare de salarizare. Alegerea sistemului de salarizare în cadrul unității se efectuează de către angajator după consultarea reprezentanților salariaților.

Astfel, în susținerea pretențiilor, Munteanu Ion a făcut referire la Hotărârea Guvernului nr. 951 din 20 decembrie 2012 privind aprobarea quantumului salariului mediu lunar pe economie, prognozat în anul 2013 în sumă de 3 850 lei, Hotărârea Guvernului nr. 1000 din 13 decembrie 2013 privind aprobarea quantumului salariului mediu lunar pe economie, prognozat în anul 2014 în sumă de 4 225 lei și Hotărârea Guvernului nr. 974 din 04 decembrie 2014 privind aprobarea quantumului salariului mediu lunar pe economie, prognozat anului 2015 în sumă de 4 500 lei.

Din tabele de pontaj, rezultă că Munteanu Ion a lucrat în mediu 10 zile pe lună, uneori și 11 zile, pentru care i se stabilea un salariu de 700 lei lunar (f.d. 70-95).

La materialele pricinii nu sunt probe că pe parcursul activității Munteanu Ion a avut careva pretenții cu privire la quantumul salariului ce i se achita de către angajator. De altfel, lipsesc probe că în perioada în care a activat recurentul s-a adresat Inspecției Muncii în privința verificării legalității quantumului salariului ce i se achita.

Or, actele pricinii atestă că cererea prealabilă cu privire la încasarea restanței salariale a fost adresată de Munteanu Ion societății cu răspundere limitată „Reforma-CM” doar la 28 februarie 2017, iar Inspecției Muncii s-a adresat în anul 2016 (f.d. 51-21, 53), atunci când deja nu mai avea calitatea de salariat.

Pretențiile lui Munteanu Ion cu privire la încasarea restanței salariale formată dintre diferența salariului său de 700 lei și salariu mediu lunar pe economie, întemeiat au fost respinse de instanțele de judecată.

Or, la materialele pricinii nu au fost anexate probe că funcția prestată de Munteanu Ion era salarizată ținând cont de salariu mediu pe economie, cu atât mai mult că funcția de paznic face parte din personalul auxiliar al întreprinderii și nu este o funcție de bază.

Nu poate fi reținut ca temei de admitere a recursului răspunsul Inspecției Teritoriale de Muncă Edineț nr. 166 din 12 decembrie 2016 (f.d. 18), prin care se comunică că conform listelor de calcul al salariului pentru anii 2013-2015 s-a constatat că Munteanu Ion a activat în această perioadă câte 80 ore/lunar și avea salariului de 700 lei/lunar, astfel nefiind respectat cuantumul salariului minim garantat de stat pentru perioada de la *01 mai 2014- 01 decembrie 2015* fapt ce contravine art. 131 alin. (4) Codul muncii și Hotărârii Guvernului nr. 165 din 09 martie 2010 cu privire la cuantumul minim garantat în sectorul real.

Conform art. 131 alin. (1) – (5) Codul muncii, orice salariat are dreptul la un salariu minim garantat. Salariul minim reprezintă mărimea minimă a retribuției evaluată în monedă națională, mărime stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră îndeplinită de salariat. În salariul minim nu se includ adaosurile, sporurile, plățile de stimulare și compensare. Cuantumul salariului minim este obligatoriu pentru toți angajatorii persoane juridice sau fizice care utilizează munca salariată, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare. Acest cuantum nu poate fi diminuat nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă. Cuantumul salariului minim se garantează salariaților numai cu condiția executării de către ei a obligațiilor (normelor) de muncă în orele de program stabilite de legislația în vigoare. Conform art. 132 alin. (1)-(2) Codul muncii, salariul minim pe lună și salariul minim pe oră, calculate pornindu-se de la norma lunară a timpului de muncă, se stabilesc prin hotărâre de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor. Cuantumul salariului minim se determină și se reexaminează în funcție de condițiile economice concrete, de nivelul salariului mediu pe economia națională, de nivelul prognozat al ratei inflației, precum și de alți factori social-economici.

Conform Hotărârii Guvernului nr. 165 din 09 martie 2010, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 299 din 23 aprilie 2014, începând cu 1 mai 2014, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real (la întreprinderi, organizații, instituții cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică, în continuare – unități), cu excepția ramurii agriculturii și silviculturii, se stabilește în mărime de 9,77 lei pe oră, sau 1650 lei pe lună, calculat pentru un *program complet de lucru în medie de 169 de ore pe lună*. Pentru angajații din ramura agriculturii și silviculturii, cuantumul minim garantat al salariului se stabilește în mărime de 9,23 lei pe oră, sau 1560 lei pe lună”.

Conform Hotărârii Guvernului nr. 165 din 09 martie 2010, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 219 din 29 aprilie 2015, începând cu 1 mai 2015, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real (la întreprinderi, organizații, instituții cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică, în continuare – unități), se stabilește în mărime de 11,25 lei pe oră, sau 1900 lei pe lună, calculat pentru un *program complet de lucru în medie de 169 de ore pe lună*”.

Prevederile legale citate indică la obligația angajatorului de a stabili salariul minim garantat în cazul realizării unui program complet de lucru în medie de 169 ore pe lună.

Atât, din răspunsul Inspecției Teritoriale de Muncă Edineț nr. 166 din 12 decembrie 2016, în care se confirmă că recurentul a activat 80 ore/lunar (f.d. 18), din tabele de pontaj unde se indică că acesta activa 10 și uneori 11 zile pe lună (f.d. 70-95), cât și din declarațiile recurentului date în ședința de judecată unde afirmă că lucra 10 zile pe lună (f.d. 104), rezultă că Munteanu Ion nu avea un program complet de lucru.

De altfel, instanța de recurs observă că pretențiile lui Munteanu Ion contravin declarațiilor acestuia din ședința de judecată, conform cărora acesta susține că la început a primit salariu în mărime de 3 800 lei lunar, însă ulterior primea 2 000 lei pe lună și concomitent a mai menționat că dificil a primit suma de 8 000 lei (f.d. 104).

Colegiul judiciar ia act și de faptul că în cererea de chemare în judecată Munteanu Ion pretinde la încasarea diferenței dintre salariul mediu pe economie și salariul său, pe când în cererea de recurs invocă că nu i s-a achitat salariul minim garantat.

În aceste circumstanțe, instanțele de judecată întemeiat au respins și pretențiile subsecvente cu privire la încasarea penalității și prejudiciului moral.

În acest sens, instanța de recurs reiterează prin prisma jurisprudenței CEDO că „... art. 6 § 1 al Convenției, nu impune motivarea în detaliu a unei decizii prin care o instanță de recurs, întemeindu-se pe dispoziții legale specifice, respinge recursul declarat împotriva sentinței pronunțate de o instanță inferioară, ca fiind lipsit de șanse de succes.” (cauza Rebai și alții contra Franței, Comisia Europeană a Drepturilor Omului, 25 februarie 1995, nr.26561/1995).

Astfel, din considerentele menționate și având în vedere că instanța de apel și prima instanță au examinat pricina sub toate aspectele și au emis o hotărâre legală, iar argumentele invocate de Munteanu Ion în cererea de recurs poartă caracter declarativ, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a respinge recursul și de a menține decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. a) Codul de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție

d e c i d e

Se respinge recursul declarat de Munteanu Ion.

Se menține decizia Curții de Apel Bălți din 17 octombrie 2017 și hotărârea Judecătorei Edineț, sediul Central din 26 mai 2017, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Odobescu Ghenadie în interesele lui Munteanu Ion împotriva societății cu răspundere limitată „Reforma-CM” cu privire la încasarea restanței la salariu, penalității de întârziere la achitarea salariului, compensarea prejudiciului moral și cheltuielilor de asistență juridică.

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței

Tatiana Vieru

judecători

Iuliana Oprea

Maria Ghervas

Ion Druță

Luiza Gafton