

Prima instanță: (Judecătoria Chișinău, sediul Buiucani) C. Valah
Instanța de apel: (Curtea de Apel Chișinău) Iu. Cimpoi, M. Anton, V. Cotorobai

DECIZIE

14 martie 2018

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele ședinței,
judecători

Iulia Sîrcu
Galina Stratulat
Dumitru Visternicean
Nicolae Craiu
Dumitru Mardari

examinând recursul declarat de către Societatea cu Răspundere Limitată "B&M Test",
în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Botezatu Marcel împotriva
Societății cu Răspundere Limitată "B&M Test" cu privire la anularea ordinului de concediere,
încasarea salariului mediu pentru absența forțată de la serviciu, încasarea prejudiciului moral
și încasarea cheltuielilor de asistență juridică,
împotriva deciziei Curții de Apel Chișinău din 26 octombrie 2017, prin care a fost admis
apelul declarat de Botezatu Marcel, casată hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Buiucani
din 15 mai 2017 și pronunțată o nouă hotărâre, prin care acțiunea a fost admisă parțial,

c o n s t a t ă:

La 19 februarie 2015 Botezatu Marcel a înaintat cerere de chemare în judecată împotriva
Societății cu Răspundere Limitată "B&M Test" cu privire la anularea ordinului de concediere,
încasarea salariului mediu pentru absența forțată de la serviciu, încasarea prejudiciului moral
și încasarea cheltuielilor de asistență juridică.

În motivarea acțiunii, Botezatu Marcel a menționat că a activat la Societatea cu
Răspundere Limitată "B&M Test" în calitate de tehnician la stația de testare tehnică din orașul
Rîșcani.

Prin ordinul Societății cu Răspundere Limitată "B&M Test" nr. 142 din 29 noiembrie
2014 a fost concediat de la serviciu în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii pentru
faptul că la data de 21 noiembrie 2014 între orele 13:00 – 17:00 a lipsit de la locul de muncă
fără motive întemeiate.

Consideră ordinul de concediere ilegal, deoarece în perioada menționată a vizitat
medicul stomatolog, astfel absența sa de la serviciu fiind motivată.

Menționează că despre vizita sa la medicul stomatolog a anunțat administrația și a
prezentat certificatul medical.

Relatează că ordinul de concediere a fost emis pentru absența de la serviciu între orele 13:00-17:00, ceea ce constituie 4 ore, însă art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii prevede absența fără motive întemeiate de la locul de muncă mai mult de 4 ore consecutive.

Reclamantul Botezatu Marcel solicită restabilirea la locul de muncă în calitate de tehnician la stația de testare tehnică Rîșcani, încasarea salariului mediu pentru absența forțată de la serviciu, începînd cu data de 29 noiembrie 2014, încasarea prejudiciului moral în mărime de 8 000 lei și a cheltuielilor de judecată.

Prin hotărârea Judecătoria Rîșcani din 14 iulie 2016, acțiunea înaintată de Botezatu Marcel a fost admisă parțial.

S-a restabilit Botezatu Marcel în funcția de tehnician la stația de testare tehnică Rîșcani.

S-a încasat de la Societatea cu Răspundere Limitată "B&M Test" în beneficiul lui Botezatu Marcel salariul mediu pentru perioada absenței forțate de la muncă, începînd cu 29 noiembrie 2014.

S-a încasat de la Societatea cu Răspundere Limitată "B&M Test" în beneficiul lui Botezatu Marcel prejudiciul moral în sumă de 4 000 lei și cheltuieli de asistență juridică în mărime de 3 500 lei (f.d. 134-137 Vol. I).

Prin decizia Curții de Apel Bălți din 20 decembrie 2016, a fost casată hotărârea Judecătoria Rîșcani din 14 iulie 2016 și restituită cauza pentru examinare după competență la Judecătoria Buiucani municipiul Chișinău (f.d. 180 Vol. I).

La 22 martie 2017, Botezatu Marcel a înaintat cerere de concretizare a pretențiilor, menționînd că la data de 14 iulie 2016 a fost restabilit la locul de muncă în calitate de tehnician la stația de testare tehnică Rîșcani și în aceeași zi a depus cerere de demisie în temeiul art. 85 Codul muncii.

Botezatu Marcel solicită anularea ordinului de concediere nr. 142 din 29 noiembrie 2014; încasarea salariului mediu pentru absența forțată de la serviciu începînd cu data de 29 noiembrie 2014 pînă la 14 iulie 2016 în sumă de 32 175 lei; încasarea prejudiciului moral în mărime de 8 000 lei și încasarea cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 5 000 lei (f.d. 205 Vol. I).

Prin hotărârea Judecătoria Chișinău, sediul Buiucani din 15 mai 2017, acțiunea înaintată de Botezatu Marcel a fost respinsă.

Prin decizia Curții de Apel Chișinău din 26 octombrie 2017, a fost admis apelul declarat de Botezatu Marcel, casată hotărârea Judecătoria Chișinău, sediul Buiucani din 15 mai 2017 și pronunțată o nouă hotărâre, prin care acțiunea înaintată de Botezatu Marcel a fost admisă parțial.

S-a anulat ordinul de concediere nr. 142 din 29 noiembrie 2014.

S-a restabilit Botezatu Marcel în funcția deținută anterior concedierii.

S-a încasat de la Societatea cu Răspundere Limitată "B&M Test" în beneficiul lui Botezatu Marcel salariul pentru perioada absenți forțate de la lucru din 29 noiembrie 2014 pînă la 26 octombrie 2017, reieșind din salariul mediu al lui Botezatu Marcel.

S-a încasat de la Societatea cu Răspundere Limitată "B&M Test" în beneficiul lui Botezatu Marcel prejudiciul moral în mărime de 5 000 lei.

La 15 decembrie 2017 Societatea cu Răspundere Limitată "B&M Test" a declarat recurs împotriva deciziei instanței de apel, solicitînd admiterea recursului, casarea deciziei instanței de apel și menținerea hotărârii primei instanțe.

Recurentul Societatea cu Răspundere Limitată "B&M Test", în motivarea recursului a menționat că instanța de apel a admis încălcări ce au dus la soluționarea greșită a cauzei și anume încălcarea limitei judecării apelului.

Astfel, menționează că instanța de apel s-a pronunțat în privința unei pretenții, la care reclamantul pe parcursul examinării cauzei a renunțat și anume restabilirea în funcția deținută.

Totodată, a relatat că în cererea de apel, Botezatu Marcel a solicitat încasarea salariului mediu pentru perioada absenței de la serviciu începând cu data de 29 noiembrie 2014 până la 14 iulie 2016 în sumă de 32 175 lei, însă instanța de apel a dispus încasarea salariului pentru perioada absenței de la lucru pe perioada 29 noiembrie 2014 – 26 octombrie 2017.

Consideră că astfel, decizia instanței de apel a fost emisă cu încălcări ale normelor de drept material și procedural.

Cu referire la termenul de declarare a recursului, instanța de recurs menționează că, Curtea de Apel Chișinău a emis dispozitivul deciziei la 26 octombrie 2017, însă date referitor la recepționarea de către părți a deciziei motivate, la materialele cauzei lipsesc.

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. Termenul de 2 luni este termen de decădere și nu poate fi restabilit.

Recursul a fost declarat la 15 decembrie 2017, respectiv se consideră depus în termenul prevăzut de art.434 din Codul de procedură civilă.

Prin încheierea Curții Supreme de Justiție din 28 februarie 2018, recursul declarat de către Societatea cu Răspundere Limitată "B&M Test" a fost considerat admisibil.

În conformitate cu art. 444 Codul de procedură civilă, recursul se examinează fără înștiințarea participanților la proces. Completul din 5 judecători decide asupra oportunității invitării tuturor participanților sau a reprezentanților acestora pentru a se pronunța cu privire la problemele de legalitate invocate în cererea de recurs.

Studiind materialele dosarului în raport cu temeiurile cererii de recurs, Colegiul consideră necesar de a admite recursul declarat de Societatea cu Răspundere Limitată "B&M Test" din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. b) Codul de procedură civilă, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să admită recursul și să caseze integral sau parțial decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe, pronunțând o nouă hotărâre.

Din actele cauzei rezultă cu certitudine că în temeiul ordinului Societății cu Răspundere Limitată "B&M Test" nr. 09/AP din 01 decembrie 2012, Botezatu Marcel a fost angajat în funcția de tehnician, la stația de testare tehnică a vehiculelor rutiere din orașul Rîșcani.

În baza ordinului nr. 142 din 29 noiembrie 2014, Botezatu Marcel a fost concediat din funcție în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii – concedierea angajatului din motivul absenței fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă între orele 13:00 – 17:00 (f.d. 4 Vol. I).

Nefiind de acord cu ordinul de concediere, Botezatu Marcel a înaintat cerere de chemare în judecată cu privire la anularea ordinului de concediere, încasarea salariului mediu pentru absența forțată de la serviciu, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de asistență juridică.

Fiind investită cu judecarea pricinii în cauză, prima instanță a ajuns la concluzia netemeinicii acțiunii înaintate de Botezatu Marcel.

Judecând apelul declarat de Botezatu Marcel, instanța de apel a reținut că în speță nu se întrunesc temeiurile stabilite de art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii pentru concedierea lui Botezatu Marcel, motiv pentru care a constatat despre necesitatea anulării ordinului de concediere.

La fel, instanța de apel a conchis că constatarea ilegalității concedierii lui Botezatu Marcel este succedată de dispunerea restabilirii acestuia în funcția deținută anterior concedierii.

De asemenea, instanța de apel a dispus încasarea salariului mediu pentru perioada absenței de la serviciu din 29 noiembrie 2014 până la 26 octombrie 2017 – data emiterii deciziei și prejudiciul moral în mărime de 5 000 lei.

Analizând legalitatea deciziei contestate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că decizia instanței de apel uremază a fi casată, din considerentele ce urmează.

După cum s-a stabilit, prin ordinul Societății cu Răspundere Limitată ”B&M Test” nr. 142 din 29 noiembrie 2014, Botezatu Marcel a fost concediat de la locul de muncă în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.

Articolul 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii (în vigoare la data concedierii lui Botezatu Marcel), prevedea că concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă.

Ulterior, prin Legea nr. 205 din 20 noiembrie 2015 pentru modificarea și completarea Codului muncii, articolul 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii a fost completat, avînd următorul cuprins: concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Colegiul reține, că speței în cauză sunt aplicabile prevederile Codului muncii în vigoare la data concedierii lui Botezatu Marcel din funcția deținută.

Astfel, s-a constatat că Botezatu Marcel a fost concediat de la locul de muncă din motivul absenței fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă.

La caz, din materialul probator prezentat la materialele cauzei se reține că absența lui Botezatu Marcel de la locul de muncă a fost justificată de ultimul prin vizita la medicul stomatolog, fapt ce se confirmă prin certificatul eliberat de medicul Vasilachi Iurii.

Deci, Colegiul consideră că instanța de apel întemeiat a concluzionat că circumstanțele menționate nu întrunesc temeiurile stabilite de art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii pentru concedierea lui Botezatu Marcel, motiv pentru care cerința privind anularea ordinului Societății cu Răspundere Limitată ”B&M Test” nr. 142 din 29 noiembrie 2014 cu privire la concedierea lui Botezatu Marcel din funcție este întemeiată.

La fel, Colegiul reține că Botezatu Marcel a înaintat cerere de chemare în judecată, solicitînd inițial restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului mediu pentru absența forțată de la serviciu, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

Ulterior, pe parcursul examinării cauzei, Botezatu Marcel și-a modificat cerințele acțiunii, menționând că la data de 14 iulie 2016 a fost restabilit la locul de muncă și în aceeași zi a depus cerere de demisie, prin urmare a decăzut necesitatea restabilirii la locul de muncă.

Astfel, Botezatu Marcel modificând cerințele, a solicitat anularea ordinului de concediere, încasarea salariului mediu pentru absența forțată de la serviciu, începând cu 29 noiembrie 2014 până la 14 iulie 2016 în sumă de 32 175 lei, încasarea prejudiciului moral în mărime de 8 000 lei și încasarea cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 5 000 lei (f.d. 235-236 Vol. I).

În conformitate cu art. 240 alin. (3) Codul de procedură civilă, instanța judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant.

În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea pricinii, apreciază probele din dosar și cele prezentate suplimentar în instanța de apel de către participanții la proces.

Prin urmare, întru justificarea dezacordului cu hotărârea primei instanțe, Botezatu Marcel în cererea de apel și-a formulat și motivat pretențiile, solicitând anularea ordinului de concediere, încasarea salariului mediu pentru absența forțată de la serviciu, începând cu 29 noiembrie 2014 până la 14 iulie 2016 în sumă de 32 175 lei, repararea prejudiciului moral în mărime de 8 000 lei și încasarea cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 5 000 lei (f.d. 3-5 Vol. II).

Însă, instanța de apel, contrar cererii de modificare a pretențiilor înaintată de Botezatu Marcel privind renunțul la capătul de cerere cu privire la restabilirea la locul de muncă, a dispus restabilirea ultimului în funcția deținută anterior.

Or, în conformitate cu art. 373 alin. (1) și (2) Codul de procedură civilă, instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor și obiecțiilor înaintate, legalitatea și temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt și aplicarea legii în primă instanță.

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.

Caracterul ilegal al concedierii instituie obligația angajatorului de a compensa salariatului concediat ilegal salariul pentru perioada absenței forțate de la serviciu.

După cum rezultă din actele cauzei, Botezatu Marcel a solicitat încasarea salariului mediu pentru absența forțată de la serviciu, începând cu 29 noiembrie 2014 până la 14 iulie 2016 în sumă de 32 175 lei.

Însă, instanța de apel încalcând limitele judecării apelului, a dispus încasarea în beneficiul lui Marcel Botezatu a salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu începând cu 29 noiembrie 2014 până la data adoptării deciziei – 26 octombrie 2017.

Prin urmare, având în vedere că s-a constatat ilegalitatea ordinului de concediere, Colegiul consideră necesar de a admite pretenția privind încasarea salariului mediu pentru absența forțată de la serviciu, începând cu 29 noiembrie 2014 până la 14 iulie 2016 (data când a demisionat din funcție) în sumă de 32 175 lei, luând în considerație salariul mediu lunar în mărime de 1650 lei (f.d. 237 Vol. I).

Conform art. 90 alin. (1) și (2) lit. c) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Iar alin. (3) al aceluiași articol prevede că mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Instanța de recurs reține că în scopul compensației prejudiciului moral cauzat lui Botezatu Marcel pentru eliberarea nelegitimă din serviciu, acestuia urmează să i se compenseze prejudiciul moral în mărimea unui salariu mediu lunar în mărime de 1650 lei.

La fel, Colegiul consideră necesar de a menționa că Botezatu Marcel a solicitat și încasarea cheltuielilor de asistență juridică, cerință care nu a fost examinată de instanța de apel.

În conformitate cu art. 96 alin. (1) Codul de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile. Cheltuielile menționate la alin.(1) se compensează părții care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Din materialele cauzei rezultă că pe parcursul examinării cauzei, Botezatu Marcel a fost reprezentat de avocații Terr Dmitri și Terr Valerii, în baza mandatelor din 15 noiembrie 2016 și respectiv din 02 martie 2017 (f.d. 174,203 Vol. I).

La caz, Botezatu Marcel a suportat cheltuieli de asistență juridică în sumă totală de 5 000 lei (f.d. 96, 175, 206 Vol. I), care și urmează să fie încasate de la Societatea cu Răspundere Limitată "B&M Test" în beneficiul lui Botezatu Marcel.

Distinct de cele relatate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a admite recursul declarat de Societatea cu Răspundere Limitată "B&M Test", de a casa decizia Curții de Apel Chișinău din 26 octombrie 2017 în partea restabilirii lui Botezatu Marcel în funcția deținută anterior concedierii, încasarea salariului mediu pentru absența forțată de la serviciu, repararea prejudiciului moral și cheltuielilor de asistență juridică, pronunțând în această parte o nouă hotărâre, prin care a încasa de la Societatea cu Răspundere Limitată "B&M Test" în beneficiul lui Botezatu Marcel salariul mediu pentru absența forțată de la serviciu de la 29 noiembrie 2014 până la 14 iulie 2016 în sumă de 32 175 lei, suma de 1650 lei în mărimea unui salariu mediu cu titlu de prejudiciu moral și suma de 5 000 lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică. În rest, decizia Curții de Apel Chișinău din 26 octombrie 2017 urmează a fi menținută.

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

d e c i d e :

A admite recursul declarat de către Societatea cu Răspundere Limitată "B&M Test".

A casa decizia Curții de Apel Chișinău din 26 octombrie 2017 în partea restabilirii lui Botezatu Marcel în funcția deținută anterior concedierii, încasarea salariului mediu pentru

absența forțată de la serviciu, repararea prejudiciului moral și cheltuielilor de asistență juridică, pronunțând în această parte o nouă hotărâre, prin care:

A încasa de la Societatea cu Răspundere Limitată "B&M Test" în beneficiul lui Botezatu Marcel salariul mediu pentru absența forțată de la serviciu de la 29 noiembrie 2014 până la 14 iulie 2016 în sumă de 32 175 (treizeci și două mii o sută șaptezeci și cinci lei).

A încasa de la Societatea cu Răspundere Limitată "B&M Test" în beneficiul lui Botezatu Marcel suma de 1650 (una mie șase sute cincizeci lei) în mărimea unui salariu mediu cu titlu de prejudiciu moral.

A încasa de la Societatea cu Răspundere Limitată "B&M Test" în beneficiul lui Botezatu Marcel suma de 5 000 (cinci mii lei) cu titlu de cheltuieli de asistență juridică.

În rest, decizia Curții de Apel Chișinău din 26 octombrie 2017 se menține.

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței,

Sîrcu Iulia

judcători

Galina Stratulat

Dumitru Visternicean

Nicolae Craiu

Dumitru Mardari