

Dosarul nr. 2ra-2261/18

Prima instanță: Judecătoria Soroca, sediul Florești (jud. S. Caraman)

Instanța de apel: Curtea de Apel Bălți (jud: Iu. Grosu, A. Garbuz, A. Ciobanu)

## DECIZIE

21 noiembrie 2018

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul

Judecătorii

Oleg Sternioală

Ala Cobăneanu

Galina Stratulat

Iurie Bejenaru

Nicolae Craiu

examinând recursul declarat de Titu Ceban, reprezentat de avocatul Sergiu Guțu,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Titu Ceban împotriva Întreprinderii Municipale Biroul de Proiectări, Prospekțiuni și Servicii Arhitectură și Urbanism „Florarh” cu privire la anularea ordinului de eliberare din funcție, restabilirea la serviciu, încasarea plăților salariale și a salariului pentru lipsa forțată de la serviciu,

împotriva deciziei din 14 iunie 2018 a Curții de Apel Bălți,

### c o n s t a t ă :

La 25 noiembrie 2015, Titu Ceban, reprezentat de avocatul Sergiu Guțu, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Întreprinderii Municipale Biroul de Proiectări, Prospekțiuni și Servicii Arhitectură și Urbanism „Florarh” (în continuare BPPSAU „Florarh” ÎM) solicitând anularea ordinului nr. 47 din 24 august 2015 de concediere în temeiul art. 86 lit.g) Codul muncii, încasarea restanței salariale pentru perioada anilor 2013-2015 în sumă de aproximativ 40000 de lei.

În motivarea acțiunii, reclamantul a invocat că prin ordinul nr. 2 din 15 iulie 2006 a fost angajat în funcția de arhitect - proiectant în cadrul BPPSAU „Florarh” ÎM până în luna octombrie, anul 2015, când a fost eliberat din funcția deținută conform art. 86 lit. g) din Codul muncii, ulterior fiindu-i eliberat carnetul de muncă. În acest sens a fost emis ordinul nr. 47 din 24 august 2015, care nu i-a fost adus la cunoștință și nici nu este de acord cu acest ordin, deoarece nu a avut nici o sancțiune disciplinară. În legătură cu întreruperea raporturilor de muncă prin concediere, au fost formate restanțe salariale în perioada anilor 2013-2015, care în viziunea sa constituie suma de 40000,00 de lei. Totodată, a menționat că la solicitarea de a i se elibera fișele de evidență a retribuiri muncii pentru perioada anilor 2013-2015 și contractul individual de muncă și ordinul de concediere nr. 47 din 24 august 2015, nu a primit nici un răspuns.

Reclamantul a precizat că a verificat contul curent al persoanei asigurate, prin aplicarea codului deținut pentru verificarea volumului retribuiției calculate, însă nu a stabilit volumul retribuiției achitate. În perioada anului 2013 se indică un fond de retribuire a muncii în sumă de 95345,94 de lei; în anul 2014, în lunile martie, mai, iunie, august, decembrie- în sumă de 13088,19 lei; în anul 2015, în lunile ianuarie, februarie, martie - în sumă de 242,19 lei. Pentru confirmarea achitării neconforme a salariului pentru perioada anului 2013, a menționat despre fișele de retribuire a muncii pentru lunile martie, aprilie, iunie, conform cărora se indică soldurile la începutul fiecărei luni de gestiune, calculul retribuiției lunare și achitățile retribuiției calculate și este evident că la finele lunii iunie, soldul spre achitare constituia suma de 24826,32 de lei, care constituie o restanță la plata salariului din anul 2013.

La 20 martie 2017, Titu Ceban, reprezentat de avocatul Sergiu Guțu, a depus o cerere de concretizare a pretențiilor solicitând dispunerea în rezultatul anulării ordinului de concediere nr. 47 din 24 august 2015, în locul restabilirii la serviciu, prin prisma art. 90 alin. (4) Codul muncii, de a încasa trei salarii medii lunare echivalent a 8400,00 de lei, cu menținerea solicitării de anulare a ordinului și încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la serviciu cu concretizarea valorii acesteia și anume încasarea restanței salariale în sumă de 49800,00 de lei și a sumei de 79649,00 de lei salariu pentru absența forțată de la serviciu pentru perioada 01 septembrie 2015 -20 martie 2017.

Prin hotărârea din 04 ianuarie 2018 a Judecătorei Soroca, sediul Florești, s-a admis parțial cererea de chemare în judecată depusă de Titu Ceban și s-a încasat de la BPPSAU „Florarh” ÎM în beneficiul lui Titu Ceban suma de 26642,94 de lei, cu titlu de plăți salariale neachitate până la data eliberării din funcție; s-au respins ca fiind nefondate pretențiile lui Titu Ceban împotriva BPPSAU „Florarh” ÎM cu privire la anularea ordinului de eliberare, restabilirea în serviciu și încasarea plăților în suma ce excede suma de 26642,94 de lei cu titlu de plăți salariale neachitate până la data eliberării din funcție, precum și a salariului pentru lipsă forțată de la serviciu; s-a încasat de la BPPSAU „Florarh” ÎM în beneficiul statului taxa de stat proporțional părții admise din acțiune, de achitarea căreia reclamantul a fost scutit la data depunerii cererii de chemare în judecată, în mărime de 799,28 de lei.

Prin decizia din 14 iunie 2018 a Curții de Apel Bălți s-a respins cererea de apel depusă de Titu Ceban și s-a menținut hotărârea din 04 ianuarie 2018 a Judecătorei Soroca, sediul Florești.

La 08 septembrie 2018, conform sigiliului oficiului poștal (Vol.II, f.d.56), Titu Ceban, reprezentat de avocatul Sergiu Guțu, a declarat recurs împotriva deciziei din 14 iunie 2018 a Curții de Apel Bălți solicitând casarea deciziei instanței de apel și a hotărârii instanței de fond cu pronunțarea unei hotărâri noi de admitere integrală a acțiunii, inclusiv și încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea recursului s-a invocat că în partea eliberării din serviciu, drept argumente justificative ale instanțelor de apel și de fond sunt că pârâtul just a emis ordinul nr. 47 de concediere, deoarece au fost admise încălcări repetate ale obligațiilor de muncă pe parcursul unui an. Anterior i-au fost aplicate sancțiuni disciplinare care nu au fost contestate, însă instanțele nu au luat în considerare că sancțiunea sub formă de avertisment aplicată prin ordinul nr. 40 din 06 iunie 2014 și de muștrare aplicată prin ordinul nr. 41 din 02 iulie 2014, la data emiterii ordinului

de concediere, erau expirate. Astfel, nu se considera anterior sancționat disciplinar în contextul prevederilor art. 211 alin. (1) Codul muncii. Referitor la sancțiunea sub formă de muștrare aspră aplicată prin ordinul nr. 44 din 20 octombrie 2014 pentru negarea obligației de a realiza normativul de muncă, desfășurarea unei activități personale în timpul programului de muncă, nu s-a confirmat abaterea disciplinară. Or, ordinul nr. 44 din 20 octombrie 2014 este contrar art. 209 alin. (1) Codul muncii, circumstanțe asupra cărora nu s-a expus nici instanța de apel, nici instanța de fond. Or, neexercitarea unei acțiuni în termen atrage pierderea dreptului de exercitare, ceea ce la rândul său echivalează cu o neexaminare a fondului. Instanțele nu au invocat nici un argument plauzibil referitor la emiterea contrar legii, contrar procedurii legale de emitere și peste termen a unui ordin de sancționare disciplinară. Instanța a stabilit că temei pentru emiterea ordinului nr. 44 din 20 octombrie 2014 a servit procesul-verbal nr. 05 din 16 septembrie 2014. Astfel, în opinia sa, pornind de la data constatării și data emiterii ordinului, cu certitudine este depășit termenul de sancționare și este un ordin ilegal, care nu poate fi pus la baza emiterii ordinului de concediere prin prisma prevederilor art. 86 lit. g) Codul muncii. Sarcina dovedirii legalității ordinelor emise revine angajatorului și nu angajatului, circumstanțe cărora, la fel, instanțele nu le-au dat o apreciere. Instanța de apel nu a răspuns tuturor motivelor din apel. Analizând însuși ordinele emise, sub aspect factual, atât în cazul ordinului de sancționare sub nr. 44 din 20 octombrie 2014, cât și în cazul ordinului de concediere nr. 47 din 24 august 2015, drept temei de sancționare disciplinară a servit negarea obligației de a realiza norma de muncă și desfășurarea unei activități în timpul orelor de muncă. Luând în considerare primul temei, negarea obligației de a realiza norma de muncă, a remarcat că angajatorul nici într-un ordin al său nu a relevat care normativ de muncă sub formă de obligație de muncă nu a fost realizat, fiind o noțiune abstractă, declarativă, or, chiar contractul individual de muncă nr. 2 din 15 iulie 2006, cât și în noul contract individual de muncă sub același nr. 2 din 13 septembrie 2013, care nici nu a fost luat în considerare de către instanța de fond, nu relevă care era sarcina sau normativul de muncă al salariatului. Noul contract de muncă nici nu operează cu astfel de prevederi, indicând doar prevederi generale ale Codului Muncii specificate la art. 10. Astfel nu a fost specificat normativul muncii, care în caz de neîndeplinire ar fi fost o încălcare a obligațiilor de muncă. Invocarea acestui temei nu are un suport probatoriu fiind unul pur declarativ. Sub acest aspect, o anumită norma de muncă nu a fost stabilită și sarcina de primire, înregistrare în registru și repartizare a proiectelor îi revine managerului, care, de altfel, nu-i repartiza proiecte, ceea ce se poate stabili conform extrasului din registrul de înregistrare a proiectelor. Instanța de fond, la fel, nu a dat o apreciere, nu a descris-o în conținutul său și nici nu a criticat-o, lăsând-o fără examinare, în coraport cu instanța de apel care în general a distorsionat conținutul declarațiilor martorului Sergiu Bobeico, ce echivalează cu o apreciere arbitrară a mijloacelor probatorii și în coraport cu niște probe materiale prezentate de însuși pârât în susținerea poziției

Recurentul a opinat că ordinele nr. 44 și 47 au fost emise contrar prevederilor art. 209 Codul muncii, sunt neîntemeiate și bazate pe afirmații declarative, or, conform hotărârii Plenului Curții Supreme de Justiție, se pune în sarcina instanței de a verifica faptul dacă la aplicarea acestei categorii de sancțiuni precum concedierea în temeiul art. 86 lit. g) Codul muncii, sancțiunile anterioare nu au fost revocate,

încetate, anulate, adică cu aplicarea art. 211 Codul muncii. La fel, instanța urma să verifice dacă angajatorul a aplicat sancțiunea în termenul indicat, adică dacă a respectat art. 206 Codul muncii, care, în speță, nu a fost respectat, or, sancțiunea muștrare aspră a fost aplicată la expirarea unei luni și patru zile, ceea ce este contrar normei citate. Chiar și în cazul în care salariatul nu a contestat sancțiunea aplicată anterior, instanța întru respectarea principiului legalității o va verifica și se va expune asupra acestui fapt, în speță, instanțele chiar atribuindu-i un caracter legal, indicând că nu l-a contestat. Or, legalitatea ordinului urmează a fi verificată de către instanța de fond și de apel ca o continuitate a fondului, odată cu examinarea litigiului la propriu, chiar dacă partea nu l-a contestat, inclusiv prin prisma termenului de aplicare a sancțiunii, care a fost omis. De altfel, este un drept și nu o obligațiune de a contesta actul, iar necontestarea nu denotă legalitatea, or, legalitatea ordinelor de sancționare se examinează (ca un act preparatoriu) concomitent cu contestarea ordinului de concediere.

Cu referire la neîncasarea salariului atât restant, cât și a salariului pentru absența forțată de la serviciu pe întreaga perioadă de absență 01 septembrie 2015 – 03 ianuarie 2018, data emiterii hotărârii judecătorești de prima instanță, pentru motivul că ar fi justificată concedierea, recurentul a menționat că instanțele în primul rând nu au luat în considerare că conform fișei de evidență a retribuirii muncii pe perioada 2014, soldul salarial neachitat spre sfârșit a constituit suma de 30200, 75 de lei, sold care se repetă la început de perioadă a lunii ianuarie 2015 conform fișei de evidență a retribuirii muncii unde este reflectată suma de 30200, 75 de lei, adăugându-se pentru această lună ianuarie 2015 suma de 242,19 lei, care evident este sub limita minimă garantată de 2800 de lei conform contractului individual de muncă nr. 2 din 13 septembrie 2013. Conform art. 129 din Codul muncii, salariul minim este garantat de către stat, în speță, nu cel conform Hotărârii de Guvern, ci cel specificat în contract – 2800 de lei pentru regimul de muncă stabilit. Fișele de retribuire a muncii pentru anii 2014-2015 sunt anexate la materialele cauzei, dar căroră instanțele nu le-a dat în general o apreciere, rezumându-și poziția doar la admiterea parțială rezultând din recunoașterea parțială a sumei de către pârât, conform unui certificat și a referinței. Astfel, suma de 52600, 75 de lei a constituit salariu restant.

Referitor la salariul pentru absența forțată de la serviciu legat de concedierea ilegală, în opinia recurentului, urma să se ia în calcul metodologia de calcul stabilită de Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26 aprilie 2004 privind aprobarea modului de calcul a salariului mediu. Astfel, suma de 113723,9 de lei este salariul pentru absența forțată de la serviciu.

În conformitate cu prevederile art. 434 alin.(1) Cod de procedură civilă, recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau a deciziei integrale, dacă legea nu prevede altfel.

Decizia instanței de apel a fost adoptată la 14 iunie 2018, iar Titu Ceban, reprezentat de avocatul Sergiu Guțu, a declarat recurs la 08 septembrie 2018, conform sigiliului oficiului poștal (Vol.II, f.d.56).

Materialele cauzei atestă că decizia contestată a fost expediată participanților la proces la 09 iulie 2018, conform scrisorii de însoțire (Vol.II, f.d.41) și a fost recepționată de recurent și avocatul recurentului la 12 iulie 2018 (Vol. II, f.d.44,45).

Astfel, recursul declarat la 08 septembrie 2018, conform sigiliului oficiului poștal (Vol.II, f.d.56), 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 14 noiembrie 2018 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 Titu Ceban, reprezentat de avocatul Sergiu Guțu și va casa decizia instanței de apel, cu trimiterea cauzei spre rejudecare în instanța de apel, din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. c) Cod de procedură civilă, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să admită recursul, să caseze integral decizia instanței de apel și să trimită cauza spre rejudecare în instanța de apel o singură dată dacă eroarea judiciară nu poate fi corectată de către instanța de recurs.

În conformitate cu art. 432 alin. (2) Cod de procedură civilă, se consideră că normele de drept material au fost încălcate sau aplicate eronat în cazul în care instanța judecătorească: c) a interpretat în mod eronat legea.

În conformitate cu art. 432 alin. (4) Cod de procedură civilă, 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 cauzei 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.

În conformitate cu art. 118 alin. (3) Cod de procedură civilă, circumstanțele care au importanță pentru soluționarea justă a cauzei 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.

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.

Instanțele ierarhic inferioare, conform materialelor cauzei, au constatat că Titu Ceban a fost angajat în funcția de arhitect-proiectant în cadrul BPPSAU „Florarh” ÎM, în baza ordinului nr. 2 din 15 iulie 2006, conform înscrierii efectuate în carnetul de muncă (Vol.I, f.d.5).

Colegiul reține că între BPPSAU „Florarh” ÎM și Titu Ceban a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 2 din 15 iulie 2006 (Vol. I, f.d. 37-38), iar la 13 septembrie 2013 a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 2 între BPPSAU „Florarh” ÎM și Titu Ceban, pe o perioadă nedeterminată (pct.4 lit.a) din contract) (Vol.I, f.d.39).

Prin ordinul BPPSAU „Florarh” ÎM nr. 47 din 24 august 2015 „Cu privire la destituirea din funcție”, în temeiul art. 86 lit. g) Codul muncii, Titu Ceban a fost destituit din funcția de proiectant al BPPSAU „Florarh” ÎM, din data de 01 septembrie 2015 (Vol.I, f.d.40).

Conform art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

Astfel, prin cererea de chemare în judecată depusă la 25 noiembrie 2015, concretizată ulterior la 20 martie 2017, reclamantul Titu Ceban a contestat ordinul cu privire la destituirea din funcție cu repararea prejudiciului conform art. 90, art. 329 Codul muncii (Vol.I, f.d.3-4, 193).

Colegiul relevă că instanțele ierarhic inferioare pripit și prin neelucidarea completă a circumstanțelor cauzei, prin hotărârea din 04 ianuarie 2018 a Judecătorei Soroca, sediul Florești, menținută prin decizia din 14 iunie 2018 a Curții de Apel Bălți, au admis parțial cererea de chemare în judecată depusă de Titu Ceban și au încasat de la BPPSAU „Florarh” ÎM în beneficiul lui Titu Ceban suma de 26642,94 de lei, cu titlu de plăți salariale neachitate până la data eliberării din funcție; au respins ca fiind nefondate pretențiile Titu Ceban împotriva BPPSAU „Florarh” ÎM cu privire la anularea ordinului de eliberare, restabilirea în serviciu și încasarea plăților salariale în suma ce excede suma de 26642, 94 de lei cu titlu de plăți salariale neachitate până la data eliberării din funcție, precum și a salariului pentru lipsă forțată de la serviciu; au încasat de la BPPSAU „Florarh” ÎM în beneficiul statului taxa de stat proporțional părții admise din acțiune, de achitarea căreia reclamantul a fost scutit la data depunerii cererii de chemare în judecată, în mărime de 799,28 de lei (Vol.I, f.d.247, 250-257, Vol.II, f.d.35-40).

Colegiul accentuează că din textul ordinului BPPSAU „Florarh” ÎM nr. 47 din 24 august 2015 „Cu privire la destituirea din funcție”, emis în temeiul art. 86 alin.(1) lit. g) Codul muncii, se distinge precum că pe parcursul anului 2014 Titu Ceban a comis abateri disciplinare, care au fost sancționate după cum urmează: avertisment prin ordinul nr. 40 din 06 iunie 2014; muștrare prin ordinul nr. 41 din 02 iulie 2014; muștrare aspră prin ordinul nr. 44 din 20 octombrie 2014. Concomitent, s-a stabilit neîndeplinirea prevederilor ordinelor nr. 40, 41, 44 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare” și săvârșirea repetată a abaterilor disciplinare precum sunt: negarea obligației de a realiza normativul de muncă; desfășurarea unei activități personale în timpul orelor de program (Vol.I, f.d.40).

Colegiul precizează că o condiție obligatorie pentru sancționarea disciplinară a angajatului în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii constituie existența încălcărilor repetate a obligațiilor de muncă, pe parcursul unui an. De asemenea, este necesar ca sancțiunea disciplinară aplicată anterior la data încălcării repetate să nu fi

fost revocată și să fi fost aplicată de organul abilitat cu respectarea modului de aplicare rezultând din prevederile art. 211 Codul muncii.

Conform art. 211 alin. (1), (2) Codul muncii, termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că sancțiunea disciplinară nu i-a fost aplicată. Angajatorul care a aplicat sancțiunea disciplinară este în drept să o revoce în decursul unui an din proprie inițiativă, la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanților salariaților sau al șefului nemijlocit al salariatului.

În contextul dat, Colegiul reține ca fiind relevante afirmațiile recurentului referitor la expirarea prin prisma art. 211 Codul muncii a sancțiunilor disciplinare aplicate prin ordinele nr. 40 din 06 iunie 2014 și nr. 41 din 02 iulie 2014.

De asemenea, Colegiul reiterează că una dintre abaterile constatate de către pârât ca fiind comise de către Titu Ceban, s-a finalizat cu sancționarea disciplinară cu mustrare aspră prin ordinul nr. 44 din 20 octombrie 2014 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare” emis de către BPPSAU „Florarh” ÎM.

Aici este de remarcat că instanțele ierarhic inferioare în textul actelor de dispoziție judecătorești au indicat ca fiind datat și cu 02 octombrie 2014 și cu 20 octombrie 2014 ordinul nr. 44 al BPPSAU „Florarh” ÎM „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare” (Vol.I, f.d.254, Vol.II, f.d.38 verso), însă ordinul este datat cu 20 octombrie 2014, or, alte înscrisuri care să ateste contrariul nu au fost prezentate.

Colegiul reliefă că din textul ordinului nr. 44 din 20 octombrie 2014 se distinge că în baza procesului-verbal nr. 05 din 16 septembrie 2014 al ședinței BPPSAU „Florarh” ÎM cu privire la activitatea angajatului Titu Ceban, a fost sesizată negarea și neîndeplinirea prevederilor ordinului nr. 41 din 02 iulie 2014 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”. Totodată, au fost sesizate fapte de abateri disciplinare care ar fi săvârșite în continuare de către Titu Ceban, după cum urmează: negarea obligației de a realiza norma de muncă; desfășurarea unei activități personale în timpul programului de muncă (Vol.I, f.d.43).

În conformitate cu art. 373 alin.(1) Cod 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. 209 alin. (1) Codul muncii, 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 concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Pornind de la dispoziția legală citată și textul ordinului nr. 44 din 20 octombrie 2014, Colegiul accentuează că instanța de apel prin prisma art. 373 alin.(1) Cod de procedură civilă, la examinarea legalității ordinului nr. 47 din 24 august 2015 „Cu privire la destituirea din funcție”, emis în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii, urma a verifica corectitudinea sancțiunii aplicate anterior, indiferent dacă aceasta a fost sau nu contestată de salariat. Or, instanța de apel pe acest segment a constatat doar că două abateri disciplinare au fost comise în interiorul unui an de zile, adică nici nu s-a expus asupra legalității ordinului de sancționare disciplinară emis

anterior, inclusiv dacă a fost respectat termenul legal la aplicarea sancțiunii disciplinare, ceea ce urmează a fi luat în considerare la rejudecarea cauzei.

De altfel, reclamantul Titu Ceban a invocat în cererea de apel argumentul, reiterat și în cererea de recurs, precum că prin ordinul nr. 44 din 20 octombrie 2014, sancțiunea disciplinară a fost aplicată contrar prevederilor art. 209 alin.(1) Codul muncii, adică peste termen, însă instanța de apel nici nu s-a expus asupra acestei ipoteze.

În condițiile în care, aplicarea sancțiunii disciplinare în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii presupune existența încălcărilor repetate a obligațiilor de muncă, pe parcursul unui an, precum și faptul că sancțiunea aplicată anterior să nu fi fost încetată de drept sau să fi fost revocată, la rejudecarea cauzei instanța de apel urmează să verifice dacă la emiterea ordinului de sancționare a lui Titu Ceban din 20 octombrie 2014, având la bază procesul-verbal al ședinței BPPSAU „Florarh” ÎM nr. 05 din 16 septembrie 2014, au fost respectate prevederile art. 209 alin.(1) Cod civil citate supra. Respectiv, abaterea disciplinară a fost constatată la 16 septembrie 2014, iar ordinul de sancționare este datat cu 20 octombrie 2014, adică peste termenul legal de o lună. Astfel, instanța de apel urmează să verifice dacă cel puțin este justificată emiterea ordinului peste termenul legal.

Or, din sensul art. 209 alin. (1) Codul muncii rezultă 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 concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Colegiul punctează că verificarea acestor circumstanțe prezintă importanță pentru soluționarea corectă, completă, obiectivă și multiaspectuală al litigiului dedus judecății, deoarece, la caz, reclamantul contestă ordinul de destituire din funcție nr. 47 din 24 august 2015, emis în temeiul art. 86 lit. g) Codul muncii, adică din motivul încălcării repetate, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

La acest capitol, Colegiul relevă că la concedierea salariatului din motivul încălcării repetate a obligațiilor de muncă, instanța are obligația de a verifica dacă la aplicarea repetată a sancțiunii disciplinare angajatorul a ținut cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective, dacă a fost respectat termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare, adică respectarea dispozițiilor art.206-211 Codul muncii. De altfel, urmează a fi motivat faptul aplicării sancțiunii disciplinare cu respectarea sau încălcarea legislației, în caz dacă se constată. La fel, urmează a fi motivată concluzia privind corectitudinea sancțiunii aplicate anterior, indiferent dacă aceasta a fost sau nu contestată de salariat.

Concomitent Colegiul reține că în contextul prevederilor art. 240 alin. (1) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei și admisibilitatea acțiunii.

Sub acest aspect, Colegiul notează că textul deciziei contestate denotă că, în esență, instanța de apel a preluat poziția primei instanțe, a pârâtului și în mod superficial, arbitrar s-a referit la supozițiile părții reclamante expuse în cererea de apel.

De altfel, instanțele ierarhic inferioare, în esență, au constatat legalitatea ordinului de destituire în funcție a lui Titu Ceban, emis în temeiul art. 86 alin.(1) lit. g) Codul muncii, de către BPPSAU „Florarh” ÎM, fără a verifica dacă au fost întrunite condițiile impuse de lege în acest sens, fapt detaliat supra, ceea ce denotă o examinare superficială din partea instanțelor.

În consecință, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție conchide că instanța de apel a interpretat în mod eronat legea, nu a constatat și elucidat pe deplin circumstanțele cauzei și probele prezentate în raport cu normele de drept pertinente speței, limitându-se doar la unele aspecte invocate de partea reclamantă. Or, la examinarea cauzelor, instanțele urmează să se conducă nemijlocit de principiul adevărului obiectiv, care se manifestă prin stabilirea multilaterală, completă și obiectivă a tuturor circumstanțelor care au importanță pentru justa soluționare a cauzei. De altfel, o hotărâre judecătorească motivată în sensul respectării cerințelor 6 § 1 CEDO, presupune o examinare reală a problemelor esențiale relevate în speță, cel puțin pentru a le aprecia relevanța.

Or, prezintă relevanță și folosirea criteriilor pentru determinarea corectă a naturii juridice a litigiului dat, rezultând din specificul acestui și care presupune în sine lămurirea completă și pe bază de dovezi certe, pertinente și concludente a situației de fapt, or, concluzia instanței de apel este rezultatul examinării pripite și arbitrare a litigiului dedus judecătii.

La rejudecarea cauzei, instanța de apel urmează să verifice și circumstanțele cauzei în partea ce țin de argumentele invocate de recurent, probele, obiecțiile acestuia în raport cu pretențiile sale și obiecțiile părții oponente, respectând dreptul garantat al părților la un proces echitabil garantat de art. 6 § 1 CEDO. Procesul echitabil presupune asigurarea, garantarea și respectarea principiilor contradictorialității, egalității armelor în proces.

Din considerentele menționate, pornind de la faptul că eroarea admisă la judecarea cauzei în instanța ierarhic inferioară nu poate fi corectată de instanța de recurs, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a admite recursul declarat de Titu Ceban, reprezentat de avocatul Sergiu Guțu și a casa decizia instanței de apel, cu trimiterea cauzei spre rejudecare în instanța de apel, în alt complet de judecată.

La rejudecarea cauzei, instanța de apel urmează să verifice cerințele prin prisma argumentelor și probelor atât a părții reclamante, cât și a părții pârâte, rezultând din prevederile art. 130 Cod de procedură civilă. Caracterul peremptoriu al concluziei instanței de judecată, urmează a fi stabilit în coraport cu argumentele părților, circumstanțele cauzei, probele administrate, cercetate și normele de drept material aplicabile raportului litigios.

În conformitate cu prevederile art. 442, art. 444, art. 445 alin. (1) lit. c) 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 Titu Ceban, reprezentat de avocatul Sergiu Guțu.

Se casează decizia din 14 iunie 2018 a Curții de Apel Bălți, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Titu Ceban împotriva Întreprinderii

Municipale Biroul de Proiectări, Prospecțiuni și Servicii Arhitectură și Urbanism „Florarh” cu privire la anularea ordinului de eliberare din funcție, restabilirea la serviciu, încasarea plăților salariale și a salariului pentru lipsa forțată de la serviciu, cu trimiterea cauzei spre rejudecare în Curtea de Apel Bălți, în alt complet de judecată.

Decizia nu se supune niciunei căi de atac.

Președintele ședinței,  
judecătorul

Oleg Sternioală

Judecătorii

Ala Cobăneanu

Galina Stratulat

Iurie Bejenaru

Nicolae Craiu