

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:

Iulia Sîrcu
Galina Stratulat
Dumitru Visternicean
Dumitru Mardari
Nicolae Craiu

examinând recursul declarat de către Ghenadie Neguleanu,
în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Ghenadie Neguleanu
împotriva Întreprinderii Mixte „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată cu privire la
anularea ordinelor de concediere, încasarea salariului restant și a prejudiciului cauzat,
împotriva deciziei din 26 aprilie 2018 a Curții de Apel Chișinău, prin care a fost admis
apelul declarat de avocatul Andrei Stratu în interesele Întreprinderii Mixte „Ginosauro”
Societate cu Răspundere Limitată, s-a casat hotărârea din 2 martie 2017 a Judecătoriei
Căușeni, sediul Ștefan Vodă și s-a pronunțat o nouă hotărâre prin care cererea de chemare
în judecată a fost respinsă,

c o n s t a t ă:

La 26 decembrie 2016 Ghenadie Neguleanu, a depus cerere de chemare în judecată
împotriva Întreprinderii Mixte „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată cu privire la
anularea ordinelor de concediere, încasarea salariului restant și a prejudiciului cauzat.

În motivarea acțiunii reclamantul a indicat că, conform contractului de muncă nr. 1 din
19 martie 2016 a fost angajat în funcția de director marketing la Întreprinderea Mixtă
„Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată.

A menționat că, în rezultatul ultimilor modificări i-a fost stabilit salariul de funcție - 8
000 de lei, iar în temeiul pct. 5.2 din Contract angajatorul urma să-i achite salariul pentru
luna curentă până la data de 10 a lunii următoare. Contrar condițiilor contractuale,
angajatorul Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată nu i-a
achitat salariul pentru lunile iunie, iulie și august 2016, admitând astfel o restanță de 24 000
de lei.

Ghenadie Neguleanu a comunicat că, în perioada 10 august 2016 – 30 august 2016,
inclusiv, s-a aflat în concediul medical, fapt confirmat prin certificatul de concediu medical
din 10 august 2016.

A mai adăugat că, deși a informat angajatorul despre aceasta chiar în prima zi a
concediului medical, atât telefonic, cât și prin poșta electronică, la data de 26 august 2016

ultimul i-a expediat prin rețeaua de socializare facebook ordinul nr. 1-E, conform căruia a fost concediat, în temeiul art. 86 lit. h) din Codul muncii.

Reclamantul a declarat că, ulterior, la 31 august 2016 s-a prezentat la serviciu, însă nu a fost admis, pe motiv că a fost concediat în baza ordinului sus nominalizat. Mai mult, cu toate că nu a fost admis la serviciu, angajatorul a revocat ordinul de concediere nr. 1-E din 26 august 2016 și a emis un alt ordin nr. 2-E din 19 septembrie 2016, prin care a fost concediat retroactiv, începând cu data de 1 septembrie 2016. Ordinul de concediere nr. 2-E din 19 septembrie 2016 i-a fost expediat prin poștă, fiind recepționat la data de 26 septembrie 2016.

Ghenadie Neguleanu a menționat că, la 31 august 2016 prin intermediul mijloacelor poștale electronice i-a comunicat angajatorului toate circumstanțele cauzei, solicitând revocarea ordinului prin care a fost concediat în mod abuziv, restabilirea la locul de muncă, achitarea restanțelor salariale pentru lunile iunie, iulie și august 2016, restabilirea la locul de muncă, plata despăgubirilor pentru absența forțată de la muncă. De asemenea, o astfel de cererea a fost expediată angajatorului și prin oficiul poștal cu aviz recomandat.

În opinia reclamantului a fost concediat ilegal, întrucât de la serviciu a absentat motivat, fiind în concediu de boală, situație confirmată prin certificatul de concediu medical, care l-a prezentat angajatorului în termenul stabilit de Lege.

În drept, și-a întemeiat acțiunea în baza prevederilor art. 45, 86, 89, 90, 165, 142, 210 alin.(1), 329, 330 din Codul muncii.

Reclamantul a solicitat anularea ordinelor de concediere nr. 1-E din 26 august 2016 și nr. 2-E din 19 septembrie 2016; încasarea restanței salariale pentru lunile iunie, iulie și august 2016 în mărime de 24 000 de lei; încasarea prejudiciului pentru reținerea din vina angajatorului a salariului pentru fiecare zi de întârziere de 0,1% din suma neplătită în termen, în mărime de 800 de lei; încasarea salariului de funcție pentru absența forțată de la lucru; încasarea de la angajator în locul restabilirii la locul de muncă a unei compensații suplimentare în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare; încasarea prejudiciului moral în mărime de 60 000 de lei și a cheltuielilor de asistență juridică.

Prin hotărârea din 2 martie 2017 a Judecătoriei Căușeni, sediul Ștefan Vodă, acțiunea depusă de către Ghenadie Neguleanu a fost admisă parțial. S-au anulat ordinele de concediere în privința lui Ghenadie Neguleanu nr. 1-E din 26 august 2016 și nr. 2-E din 19 septembrie 2016, ca fiind ilegale. În locul restabilirii la locul de muncă s-a încasat de la Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată în beneficiul lui Ghenadie Neguleanu compensație suplimentară în mărime de 3 salarii medii lunare în mărime de 24 000 de lei. S-a încasat de la Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată în beneficiul lui Ghenadie Neguleanu restanța la salariu pentru lunile iunie, iulie și parțial luna august 2016 în mărime de 18 600 de lei. S-a încasat de la Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată în beneficiul lui Ghenadie Neguleanu prejudiciul pentru reținerea din vina angajatorului a salariului în mărime de 1 302 lei. S-a încasat de la Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată în beneficiul lui Ghenadie Neguleanu salariul de funcție pentru absența forțată de la lucru începând cu data de 1 septembrie 2016 în mărime de 56 000 de lei. S-a încasat de la Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată în beneficiul lui Ghenadie Neguleanu prejudiciul moral în mărime de 15 000 de lei.

Prin decizia din 26 aprilie 2018 a Curții de Apel Chișinău, a fost admis apelul declarat de avocatul Andrei Stratu în interesele Întreprinderii Mixte „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată, s-a casat hotărârea din 2 martie 2017 a Judecătoriei Căușeni, sediul

Ștefan Vodă și s-a pronunțat o nouă hotărâre prin care cererea de chemare în judecată depusă de Ghenadie Neguleanu a fost respinsă.

La data de 10 august 2018, Ghenadie Neguleanu a declarat recurs împotriva deciziei din 26 aprilie 2018 a Curții de Apel Chișinău.

În motivarea recursului a indicat că, consideră decizia instanței de apel neîntemeiată, ilegală și pasibilă de a fi casată.

A menționat că, instanța de apel la examinarea cauzei a aplicat eronat prevederile legale, iar concluziile expuse în decizie sunt contradictorii circumstanțelor pricinii, fapt ce afectează legalitatea deciziei contestate și însuși conținutul unui proces echitabil.

A mai adăugat că, instanța ierarhic inferioară a încălcat normele de drept procedural și a apreciat arbitrar probele, iar erorile comise au dus la soluționarea greșită a cauzei și la încălcarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. Totodată, instanța de apel la adoptarea soluției nu a ținut cont de raționamentele expuse de instanțele naționale la soluționarea unor cauze similare.

În opinia recurentului concluziile instanței de apel urmează a fi apreciate ca fiind rezultate din neexaminarea multiaspectuală a cauzei, și în consecință, aplicarea și interpretarea eronată a legii.

Ghenadie Neguleanu a solicitat admiterea cererii de recurs, casarea deciziei instanței de apel cu menținerea hotărârii instanței de fond.

Conform art. 434 alin. (1) din Codul 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.

Curtea de Apel Chișinău a pronunțat decizia contestată la 26 aprilie 2018, dar careva date despre recepționarea acesteia de către recurent la materialele cauzei lipsesc.

Astfel, recursul declarat la data de 10 august 2018, este în termen.

În conformitate cu art. 439 alin. (2) din Codul de procedură civilă, după parvenirea dosarului, un complet din 3 judecători decide asupra admisibilității recursului, dispune expedierea copieii 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.

La 19 septembrie 2018, Curtea Supremă de Justiție a expediat în adresa intimatului cererea de recurs, cu înștiințarea despre necesitatea depunerii referinței.

Până la examinarea cauzei, intimatul nu și-a valorificat dreptul procedural respectiv și nu a depus referință.

Prin încheierea din 31 octombrie 2018 a Curții Supreme de Justiție, recursul declarat de către Ghenadie Neguleanu, a fost considerat admisibil, fiind transmis în Colegiul lărgit pentru a fi examinat în fond.

În conformitate cu art. 441 și art. 442 alin. (1) din Codul de procedură civilă, în cazul în care recursul este considerat admisibil, un complet din 5 judecători examinează fondul recursului, verificând în limitele invocate în recurs și în baza referinței depuse de către intimat, legalitatea hotărârii atacate, fără a administra noi probe.

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

Studiind materialele dosarului în raport cu argumentele invocate în recurs Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră recursul întemeiat și care urmează a fi admis cu casarea deciziei instanței de apel și modificarea hotărârii primei instanțe din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. e) din Codul de procedură civilă, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să admită recursul și să modifice decizia instanței de apel și/sau hotărârea primei instanțe.

Conform art. 348 din Codul muncii, jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Art. 5 alin.(1) din Codul de procedură civilă statuează că, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanța judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime.

Astfel, la data de 26 decembrie 2016 Ghenadie Neguleanu, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Întreprinderii Mixte „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată, prin care a solicitat anularea ordinelor de concediere nr. 1-E din 26 august 2016 și nr. 2-E din 19 septembrie 2016; încasarea restanței salariale pentru lunile iunie, iulie și august 2016 în mărime de 24 000 de lei; încasarea prejudiciului pentru reținerea din vina angajatorului a salariului pentru fiecare zi de întârziere de 0,1% din suma neplătită în termen, în mărime de 800 de lei; încasarea salariului de funcție pentru absența forțată de la lucru; încasarea de la angajator în locul restabilirii la locul de muncă a unei compensații suplimentare în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare; încasarea prejudiciului moral în mărime de 60 000 de lei și a cheltuielilor de asistență juridică.

În conformitate cu prevederile art. 241 alin. (1) și (5) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească adoptă hotărârea în numele legii. În motivare se indică: circumstanțele pricinii, constatate de instanță, probele pe care se întemeiază concluziile ei privitoare la aceste circumstanțe, argumentele invocate de instanță la respingerea unor probe, legile de care s-a călăuzit instanța.

Totodată, art. 118 alin. (3) din Codul de procedură civilă notează că, circumstanțele care au importanță pentru soluționarea justă a pricinii sunt determinate definitiv de instanța judecătorească pornind de la pretențiile și obiectiile părților și ale altor participanți la proces, precum și de la normele de drept material și procedural ce urmează a fi aplicate.

În temeiul art. 130 alin. (1) – (3) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la relevanța, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea pricinii.

Fiind investită cu judecarea pricinii, instanța de fond corect concluzionat asupra temeiniciei parțiale a acțiunii depuse de către Ghenadie Neguleanu, însă instanța de apel în rezultatul aplicării și interpretării eronate a normelor de drept în raport cu circumstanțele pricinii eronat a concluzionat asupra netemeiniciei acesteia.

În susținerea poziției respective, instanța de recurs menționează următoarele.

Din suportul probatoriu anexat la materialele cauzei rezultă că, la data de 19 martie 2016 între Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată în calitate de angajator și Ghenadie Neguleanu în calitate de salariat a fost încheiat contractul

individual de muncă nr. 1 pe un termen nedeterminat, ultimul fiind angajat în funcția de director în marketing (f.d.9-10).

Conform art. 45 din 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.

La caz, pct. 5.1 din Contract atestă că, salariul de funcție a lui Ghenadie Neguleanu a fost stabilit în mărime de 2 500 de lei, fiind ulterior majorat până la suma de 8 000 de lei, fapt ce se confirmă prin certificatul eliberat de către angajator (f.d.19).

Prin ordinul nr. 1-E emis la data de 26 august 2016 Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată în temeiul art. 86 alin.(1) lit. h) din Codul muncii, a fost desfăcut contractul individual de muncă din 16 martie 2016 încheiat cu Ghenadie Neguleanu, pentru absența repetată fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă (f.d.53).

În temeiul art. 81 alin. (3) din Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Ordinul sus menționat a fost adus la cunoștință reclamantului/recurentului la data de 26 august 2016 prin intermediul rețelelor de socializare, perioadă în care ultimul se afla în concediu medical.

Or, conform certificatului de concediu medical seria 01 nr. 2418440 Ghenadie Neguleanu s-a aflat în concediu medical începând cu data de 10 august 2016 până la 30 august 2016 (f.d.18), fapt despre care angajatorul a fost informat la 10 august 2016 (f.d.28).

În continuare, din declarațiile reprezentantului reclamantului s-a stabilit că, după finalizarea concediului medical, la 31 august 2016 Ghenadie Neguleanu s-a prezentat la serviciu, însă nu i s-a permis accesul, fiindu-i specificat că este concediat din funcție în baza ordinului nr. 1-E din 26 august 2016 (f.d.57, verso).

Ulterior, la 19 septembrie 2016 Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată a emis un alt ordin nr. 2-E, prin care a încetat contractul individual de muncă nr. 1 din 19 martie 2016 a lui Ghenadie Neguleanu, începând cu 1 septembrie 2016 din motivul absenței repetate fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive în timpul zilelor de muncă la 8 septembrie 2016 și 9 august 2016 (f.d.15).

La capitolul dat, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție reține ca fiind justă concluzia instanței de fond cu privire la ilegalitatea eliberării din funcția deținută a lui Ghenadie Neguleanu, din considerente ce urmează.

Conform art. 86 alin. (1) lit. h), alin.(2) din 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 următoarele motive: 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. Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de

maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

La caz, deși, angajatorul a fost înștiințat cu certitudine despre faptul că, Ghenadie Neguleanu se află în concediu medical, la data de 26 august 2016 a emis ordinul nr. 1-E cu privire la eliberarea din funcție din motivul absenței de la serviciu, fără a preciza perioada lipsă.

Subsecvent, Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată a emis ordinul nr. 2-E cu privire la eliberarea lui Ghenadie Neguleanu din funcție din motivul absenței de la serviciu în timpul zilelor de muncă 8 septembrie 2016 și 9 august 2016.

Conform art. 208 alin.(1) din Codul muncii, până la aplicarea sancțiunii disciplinare (concedierea), angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

Contrar normei de drept sus citate, angajatorul a emis ordinul cu privire la eliberarea din funcție fără a cere de la salariat vreo explicație scrisă referitor la fapta comisă și fără să întocmească un proces-verbal prin care să fie stabilit refuzul salariatului de a da explicații.

Mai mult, în ordinul emis Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată nu a specificat clar în ce perioadă Ghenadie Neguleanu a fost absent de la serviciu 8 septembrie 2016 fiind dată ulterioară celei considerate eliberat din serviciu – 1 septembrie 2016 (f.d.15).

Așadar, instanța de recurs consideră ca fiind întemeiată poziția primei instanțe referitor la anularea ordinelor de concediere nr. 1-E din 26 august 2016 și nr. 2-E din 19 septembrie 2016, ca fiind vădit ilegale și restabilirea lui Ghenadie Neguleanu în funcția deținută anterior.

Art. 89 alin.(1) și (2) din Codul muncii prevede că, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanței de judecată. 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.

Ignorând dispozițiile legale, Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată nu a probat și confirmat legalitatea eliberării din serviciu a lui Ghenadie Neguleanu. De asemenea, nici din discuția lui Ghenadie Neguleanu cu administratorul Întreprinderii Mixte „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată – Luigi Savoia de pe rețele de socializare din 8 august din 26 august 2016 – 9 august 2016 nu rezultă că reclamantul/recurentul ar fi absentat de la serviciu în zilele date (f.d.22-25).

La acest capitol, nu pot fi reținute alegațiile instanței de apel precum că reclamantul/recurentul nu a înaintat o pretenție cu privire la anularea ordinului de concediere nr. 1-E din 26 august 2016 și nu a prezentat nici o probă întru confirmarea existenței unui asemenea act.

Or, de fapt Ghenadie Neguleanu a înaintat o astfel de cerință, anexând la materialele dosarului extrasul contrasemnat (ordinul nr. 1-E din 26 august 2016) de pe rețelele de

socializare facebook (f.d.17) care a fost recepționat de la administratorul Întreprinderii Mixte „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată – Luigi Savoia (f.d.8).

Mai mult, materialele cauzei adevăresc că, Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată nici nu a negat existența ordinului dat, iar în conformitate cu prevederile art. 123 alin.(6) din Codul de procedură civilă, faptele invocate de una din părți nu trebuie dovedite în măsura în care cealaltă parte nu le-a negat.

Ordinul nr. 1-E din 26 august 2016 nefiind anulat prin altă dispoziție a angajatorului.

În continuare, fiind stabilit cu certitudine că, eliberarea lui Ghenadie Neguleanu din funcție a avut loc cu încălcarea prevederilor legale, acesta urmând a fi restabilit în funcția deținută anterior, la caz, instanța de recurs reține prevederile art. 90 alin.(1), (2) din Codul muncii, conform cărora 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: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă.

Din certificatul privind mărimea salariului eliberat de către Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată la data de 2 august 2016 se atestă că, salariul lunar a lui Ghenadie Neguleanu în funcția de director marketing este în mărime de 8 000 de lei (f.d.123).

Respectiv, ținând cont de cele menționate cât și prevederile legale invocate, instanța de fond just a admis pretenția dată, însă incorect a determinat suma calculului în mărime de 56 000 de lei.

Or, pentru perioada de 6 luni de absență forțată de la muncă, instanța urmează să dispună încasarea de la Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată în beneficiul lui Ghenadie Neguleanu a sumei de 48 000 de lei (6 luni * 8 000 de lei salariu/lunar).

Succesiv, Colegiul lărgit apreciază critic poziția pârâtului/intimatului precum că, în certificatul referitor la mărimea salariului din data de 2 august 2016 au fost admise careva erori, deoarece este pur declarativă, actul dat fiind eliberat de către angajator, semnătura și ștampila căruia este aplicată (f.d.19), confirmată prin originalul certificatului (f.d.123).

Consecvent, art. 90 alin.(2) și (3) din Codul muncii specifică că, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

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.

Atât legislația muncii, cât și jurisprudența reglementează obligația angajatorului la repararea prejudiciului moral în caz de privare ilegală de posibilitatea de a munci, care nu poate fi mai mic decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Dat fiind că, Ghenadie Neguleanu a fost concediat ilegal, nu i s-a permis accesul la serviciu după concediul medical, i s-a reținut plata salariului, prima instanță întemeiat a admis parțial cerința dată și a dispus încasarea prejudiciului moral în mărime de 15 000 de lei, aceasta fiind o sumă echitabilă în coraport cu suferințele suportate.

Concomitent, art.90 alin.(4) din Codul muncii subliniază că, în locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu - instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o

compensație suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Întrucât Ghenadie Negulenau nu dorește restabilirea în funcția deținută anterior, instanța de fond just a dispus încasarea din contul angajatorului a unei compensații în mărime de 3 salarii medii lunare a salariatului (24 000 de lei).

Conform art. 10 alin.(2) din Codul muncii, angajatorul este obligat: a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective; b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă; d) să ofere salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă; h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă; l) să examineze sesizările salariaților și ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege; p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative; r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

Conform art.142 alin.(1) lit. b) din Codul muncii, salariul se plătește periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă, dar: b) nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției.

Ghenadie Neguleanu adresându-se cu prezenta acțiune a solicitat și încasarea salariului pentru lunile iunie – august 2016, invocând admiterea de către Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată a unei restanțe de 3 luni la plata salariului.

Instanța de apel la acest capitol a invocat netemeinicia cerinței susținând că, Ghenadie Neguleanu nu a prezentat careva acte întru demonstrarea adresării lui și refuzul angajatorului de a-i achita salariul și restul plăților convenite, argument ce de fapt nu poate fi reținut de către instanța de recurs, deoarece la materialele cauzei este anexată adresarea reclamantului/recurentului în acest sens, care a fost expediată în adresa angajatorului prin intermediul oficiului poștal (f.d.20-21).

Mai mult, Colegiul judiciar menționează că, Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată pe parcursul examinării cauzei nu a prezentat probe care se ateste achitarea salariului pentru lunile menționate. Deși, în litigiile de muncă sarcina probațiunii îi revine părâtului.

Drept urmare, prima instanță corect a încasat salariul restant, și anume pentru 2 luni (iunie, iulie) și 9 zile (august), or, de fapt din data de 10 august – 30 august 2016 Ghenadie Neguleanu s-a aflat în concediu medical, perioada în care ultimul urmează să primească o indemnizație.

Tot, la segmentul dat se reține și prevederile art.330 alin.(1) lit. e) din Codul muncii, care notează că, 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: e) reținere a plății salariului.

Alin.(2) al aceluiași articol prevede că, în caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului, a indemnizației de concediu, a plăților în caz de eliberare sau a altor plăți convenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere 0,1 la sută din suma neplătită în termen.

Raportând normele de drept enunțate supra la circumstanțele pricinii, Colegiul precizează că, instanța de fond corect a calculat 0, 1 la sută din salariul neplătit în termen (18 600 de lei) și a dispus încasarea compensației în mărime de 1 302 lei.

În temeiul celor precitate, instanța de recurs reține că, instanța de fond a adoptat o hotărâre legală și întemeiată, iar instanța de apel și-a fundamentat concluzia doar pe susținerile pârâtului/intimatului, a dat o apreciere arbitrară probelor și drept rezultat a aplicat eronat normele de drept material.

La fel, Colegiul lărgit precizează că în cadrul judecării pricinii, prima instanță a creat participanților la proces, condiții obiective și echitabile, pentru exercitarea drepturilor și obligațiilor procedurale, fapt ce se încadrează în asigurarea părților dreptului la un proces echitabil, garantat și asigurat prin art.6 al Convenției Europene pentru apărarea a Drepturilor Omului.

Din considerentele menționate și având în vedere faptul că instanța de apel a interpretat eronat normele de drept material în raport cu circumstanțele pricinii, iar hotărârea primei instanțe este întemeiată, adoptată cu respectarea normelor de drept material și procedural, însă cu determinarea incorectă a cuantumului salariului pentru lipsa forțată de la muncă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a admite recursul, cu casarea deciziei instanței de apel și modificarea hotărârii primei instanțe.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. e) din Codul 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 către Ghenadie Neguleanu.

Se casează decizia din 26 aprilie 2018 a Curții de Apel Chișinău și se modifică hotărârea din 2 martie 2017 a Judecătoriei Căușeni, sediul Ștefan Vodă, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Ghenadie Neguleanu împotriva Întreprinderii Mixte „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată cu privire la anularea ordinelor de concediere, încasarea salariului restant și a prejudiciului, după cum urmează:

Se încasează de la Întreprinderea Mixtă „Ginosauro” Societate cu Răspundere Limitată în beneficiul lui Ghenadie Neguleanu salariul de funcție pentru absența forțată de la lucru începând cu data de 1 septembrie 2016 în mărime de 48 000 (patruzeci și opt mii) de lei.

În rest, hotărârea din 2 martie 2017 a Judecătoriei Căușeni, sediul Ștefan Vodă, se menține.

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței, judecătorul

Iulia Sîrcu

Judecătorii

Galina Stratulat

Dumitru Visternicean

Dumitru Mardari

Nicolae Craiu