

DECIZIE

28 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

Galina Stratulat

Iurie Bejenaru

Mariana Pitic

Nicolae Craiu

examinând recursul declarat de Natalia Golban, reprezentată de avocatul Valentin Caisîn,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Natalia Golban împotriva Societății cu Răspundere Limitată „Most Trading” cu privire la anularea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă, încasarea în locul restabilirii la locul de muncă a compensației suplimentare pentru eliberarea nelegitimă de la locul de muncă și ca urmare a dezacordului privind restabilirea la locul de muncă, încasarea sumei salariului și a concediului nefolosit, încasarea plății suplimentare pentru reținerea ilegală a sumelor salariale, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,

împotriva deciziei din 21 iunie 2018 a Curții de Apel Chișinău,

c o n s t a t ă:

La 29 februarie 2016, Natalia Golban a depus cerere de chemare în judecată împotriva SRL „Most Trading” solicitând anularea ca fiind ilegal ordinul nr.29/2e/10 din 19 octombrie 2015 emis de SRL „Most Trading” cu privire la desfacerea contractului individual de muncă nr. 18 din 18 septembrie 2015, în locul restabilirii la locul de muncă, în temeiul art. 90 alin. (4) Codul muncii, încasarea de la SRL „Most Trading” a sumei în mărime de 10260 de lei, ce constituie compensație suplimentară (3 salarii medii lunare) pentru eliberarea nelegitimă de la locul de muncă și ca urmare dezacordului cu privire la restabilirea la locul de muncă în cadrul SRL „Most Trading”, încasarea de la SRL „Most Trading” a sumei în mărime de 3932,16 lei cu titlu de salariu și concediu nefolosit pentru perioada de muncă prestată la SRL „Most Trading”, încasarea în temeiul art. 330 alin.(2) Codul muncii de la SRL „Most Trading” a sumei de 468 de lei, ce reprezintă plata suplimentară pentru reținerea ilegală a sumelor salariale, încasarea sumei de 5000 lei cu titlu de prejudiciu moral și a cheltuielilor de judecată ce vor fi suportate pe parcursului procesului.

În motivarea acțiunii, reclamanta a invocat că la 18 septembrie 2015, conform contractului individual de muncă nr.18, a fost angajată la SRL „Most Trading” în funcția de inspector serviciul personal, cu salariul de 3420 de lei. În perioada 18 septembrie 2015-19 octombrie 2015 a îndeplinit obligațiile funcționale fără obiecții din partea administrației. Conform Ordinului nr.29/2e/10 din 19 octombrie 2015, SRL „Most Trading”, în temeiul art. 85 alin. (1) Codul muncii, a desfăcut contractul individual de muncă în lipsa cererii sale în scris, fără a fi explicat motivul desfacerii, fără achitarea salariului și altor plăți pentru munca prestată și fără mențiunea respectivă în carnetul de muncă.

Reclamanta a afirmat că la 18 noiembrie 2015 a adresat o petiție Inspectoratului de Stat al Muncii și a primit răspunsul nr.G-1689/15 din 30 decembrie 2015, fiind confirmate ilegalitățile comise de către pârât. Totodată, i s-a propus adresarea în instanța de judecată în vederea soluționării litigiului individual de muncă. Conform răspunsului, Inspectoratul de Stat al Muncii a stabilit un termen 15 zile pentru înlăturarea ilegalităților stabilite.

Reclamanta a menționat că nu i-a fost adus la cunoștință conținutul ordinului nr.29/2e/10 din 19 octombrie 2015 la data emiterii, iar despre faptul și motivul desfacerii contractului individual de muncă a aflat din răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii nr.G-1689/15 din 30 decembrie 2015. Desfacerea contractului individual de muncă nr.18 din 18 septembrie 2015, în temeiul art.85 alin.(1) Codul muncii este ilegală, fiind încălcate drepturile sale, deoarece ea-reclamanta nu a scris cerere de demisie.

Totodată, a indicat că la ziua desfacerii/încetării contractului individual de muncă, pârâtul nu i-a achitat salariul pentru munca prestată, inducând în eroare Inspectoratul de Stat al Muncii cu privire la cuantumul ce i se cuvine, deoarece de comun acord au determinat cuantumul salariului în mărime de 3420 de lei sau 20,48 de lei (3420:167 ore) pentru o oră de lucru. Efectiv a lucrat 24 de zile, care includ și zilele concediului nefolosit, ceea ce constituie 192 ore (24 zile x 8 ore). Astfel, luând în considerare că nu a primit toate sumele ce i se cuvin în urma încetării contractului individual de muncă, a pretins încasarea sumei de 3932,16 lei, cu titlu de salariu și concediul nefolosit pentru perioada de muncă prestată în cadrul SRL „Most Trading”, precum și încasarea prejudiciului cauzat în urma neachitării sumelor convenite în rezultatul desfacerii contractului individual de muncă. La fel, conform art. 330 alin. (2) Codul muncii, a solicitat încasarea de la SRL „Most Trading” a sumei în mărime de 468 de lei ((3932,16 lei * 0,1 %) x 119 zile), ce reprezintă plata suplimentară pentru reținerea ilegală a sumelor salariale. De asemenea, în rezultatul desfacerii ilegale a contractului individual de muncă, precum și ca urmare a reținerii ilegale a sumelor indicate, i-au fost cauzate suferințe psihice și fizice, fiind nevoită urgent să caute un alt loc de muncă, cauzând astfel retrăiri în familie, ceea ce a determinat la solicitarea de a fi încasată suma de 5000 lei cu titlu de prejudiciu moral cauzat în urma acțiunilor ilegale, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

La 22 martie 2017, reclamanta Natalia Golban, reprezentată de Irina Cușniriova, a depus cerere de concretizare prin care a solicitat anularea ordinului nr.29/2e/10 din 19 octombrie 2015 emis de SRL „Most Trading” cu privire la desfacerea contractului individual de muncă nr.18 din 18 septembrie 2015, ca fiind ilegal; în temeiul art. 90 alin. (4) Codul muncii, în locul restabilirii la locul de muncă, a solicitat încasarea de la SRL „Most Trading” a sumei în mărime de 10260 de lei,

ce constituie compensația suplimentară (3 salarii medii lunare) pentru eliberarea nelegitimă de la locul de muncă și ca urmare a dezacordului cu privire la restabilirea la locul de muncă în cadrul SRL „Most Trading”, încasarea de la SRL „Most Trading” în beneficiul Nataliei Golban a sumei în mărime de 3932, 16 lei, cu titlu de salariu și concediu nefolosit pentru perioada de muncă prestată în cadrul SRL „Most Trading”; în temeiul art. 330 alin. (2) Codul muncii, încasarea de la SRL „Most Trading” a sumei de 2040 de lei, ce reprezintă plata suplimentară pentru reținerea ilegală a sumelor salariale; încasarea de la SRL „Most Trading” a sumei de 5000 de lei cu titlu de prejudiciu moral, recuperarea de la SRL „Most Trading” a tuturor cheltuielilor de judecată ce vor fi suportate pe parcursul acestui proces.

Prin hotărârea din 26 ianuarie 2018 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru, s-a respins ca fiind tardivă cererea de chemare în judecată depusă de Natalia Golban împotriva SRL „Most Trading” cu privire la anularea ordinului nr.29/2e/10 din 19 octombrie 2015 emis de SRL „Most Trading” privind desfacerea contractului individual de muncă nr. 18 din 18 septembrie 2015, în locul restabilirii la locul de muncă, în temeiul art. 90 alin. (4) Codului muncii, încasarea de la SRL „Most Trading” a sumei în mărime de 10260 de lei, ce constituie compensație suplimentară (3 salarii medii lunare) pentru eliberarea nelegitimă de la locul de muncă și ca urmare a dezacordului Nataliei Golban cu privire la restabilirea la locul de muncă la SRL „Most Trading”, încasarea de la SRL „Most Trading” în beneficiul Nataliei Golban a sumei de 3932,16 lei, cu titlu de salariu și concediu nefolosit pentru perioada de muncă prestată la SRL „Most Trading”, a sumei de 2842,98 lei, ce reprezintă plata suplimentară pentru reținerea ilegală a sumelor salariale, a sumei de 5000 lei cu titlu de prejudiciu moral și a cheltuielilor de judecată.

Prin decizia din 21 iunie 2018 a Curții de Apel Chișinău s-a respins apelul declarat de Natalia Golban, reprezentată de avocatul Valentin Caisîn și s-a menținut hotărârea din 26 ianuarie 2018 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru.

La 13 septembrie 2018, Natalia Golban, reprezentată de avocatul Valentin Caisîn, a declarat recurs împotriva deciziei din 21 iunie 2018 a Curții de Apel Chișinău, solicitând casarea acesteia și a hotărârii primei instanțe și emiterea unei hotărâri noi de admitere a cererii de chemare în judecată, anularea ordinului nr. 29/2e/10 din 19 octombrie 2015 emis de SRL „Most Trading” cu privire la desfacerea contractului individual de muncă nr. 18 din 18 septembrie 2015 ca fiind ilegal, în temeiul art. 90 alin. (4) Codul muncii al RM în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea de la SRL „Most Trading” a sumei în mărime de 10260 de lei, ce constituie compensație suplimentară (3 salarii medii lunare) pentru eliberarea ilegală de la locul de muncă și ca urmare a dezacordului cu privire la restabilirea la locul de muncă, încasarea de la SRL „Most Trading” a sumei în mărime de 3932, 16 lei, salariul și concediul nefolosit pentru perioada de muncă prestată la SRL „Most Trading”, în temeiul art. 330 alin. (2) Codul muncii încasarea de la SRL „Most Trading” a sumei în mărime de 2842, 98 de lei, ce reprezintă plata suplimentară pentru reținerea ilegală a sumelor salariale, încasarea de la SRL „Most Trading” a sumei în mărime de 5000 de lei cu titlu de prejudiciu moral, recuperarea de la SRL „Most Trading” a tuturor cheltuielilor de judecată ce au fost suportate în cadrul acestui proces.

În motivarea recursului s-a invocat că hotărârea instanței de fond și decizia instanței de apel privind respingerea acțiunii ca fiind tardivă, sunt ilegale, emise cu

încălcarea esențială și aplicarea eronată a normelor de drept material și procedural. Instanța judecătorească nu a aplicat legea care urma a fi aplicată și a aplicat o lege care nu trebuia să fie aplicată. Deși cerințele se referă la încasarea salariului, conform hotărârii instanței de fond, menținută de către instanța de apel, acțiunea a fost respinsă integral ca fiind tardivă. Adoptând hotărârile contestate, instanța de fond și de apel în mod ilegal au concluzionat asupra tardivității cerinței cu privire anularea ordinului nr. 29/2e/10 din 19 octombrie 2015 emis de SRL „Most Trading” privind desfacerea contractului individual de muncă nr. 18 din 18 septembrie 2015. Or, în mod eronat au fost interpretate și aplicate prevederile art. 355 alin. (1) lit. a) Codul muncii. Ordinul de concediere nu i-a fost adus la cunoștință, precum și nu i-au fost aduse la cunoștință motivele concedierii, iar în carnetul de muncă nu au fost indicate motivele concedierii. Or, nu a solicitat demisia și nu a scris nici o cerere în acest sens. Faptul respectiv este demonstrat și prin răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii din 30 decembrie 2015 nr. G- 1689/15.

Recurenta a menționat că instanțele de fond și de apel nu au luat în considerare prevederile art. 89 alin. (2) Codul muncii referitor la obligația angajatorului de a dovedi legalitatea, temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În speță, a aflat despre existența și conținutul ordinului de demisie contestat din răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii nr. G- 1689/15 din 30 decembrie 2015. La fel, a specificat că nu a scris nici o cerere de demisie și nici nu putea să știe despre existența ordinului de demisie din 19 octombrie 2015, nu a cunoscut motivele concedierii și nu a cunoscut de ce nu este admisă la locul de muncă. Or, ordinul respectiv nu i-a fost adus la cunoștință sub semnătura. Afirmările pârâtului precum că nu s-a prezentat la sediul pârâtului sunt declarative. Nici o probă nu a fost prezentată în acest sens. Or, mențiunea luată în considerare de către instanța de fond și de apel precum că pârâtul/intimat nu mai are nevoie de specialist de cadre, nu-i poate duce la încălcarea drepturilor. La fel, nu acordă dreptul pârâtului/intimat de a înceta raporturile juridice din motivul demisiei, deoarece nu a scris nici o cerere de demisie. Astfel, termenul de contestare a ordinului nr. 29/2e/10 nu a fost încălcat, iar cererea de chemare în judecată este depusă în termen.

De asemenea, a indicat că din partea pârâtului/intimat nu a fost prezentată nici o explicație sau probă în privința legalității ordinului contestat. S-a stabilit că la 19 octombrie 2015, SRL „Most Trading” a adoptat ordinul nr. 29/2e/10 prin care în temeiul art. 85 alin. (1) Codul muncii a desfăcut contractul individual de muncă nr. 18 din 18 septembrie 2015. Conținutul ordinului nu i-a fost adus la cunoștință la data emiterii. Despre faptul și motivul desfacerii contractului reclamanta a aflat din răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii din 30 decembrie 2015 nr. G - 1689/15. Desfacerea contractului individual de muncă nr. 18 din 18 septembrie 2015 este ilegală, fiindu-i încălcate drepturile. Răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii din 30 decembrie 2015 nr. G - 1689/15, precum și circumstanțele faptice a cauzei, atestă lipsa cererii de demisie.

Cu privire la cerința de încasare a sumei în loc de restabilire în funcție, recurenta a opinat că instanțele ierarhic inferioare în mod ilegal și neîntemeiat au concluzionat de a respinge ca tardivă cerința de încasare a compensației suplimentare în mărime de 10260 de lei în loc de restabilire în funcție. Dispozitivul hotărârii primei instanțe contravine părții motivatoare, fiind încălcate prevederile art. 241 Cod de procedură civilă. În dispozitivul hotărârii instanței de fond, cerința a fost

respinsă ca fiind tardivă, însă în partea motivatoare doar o respinge, fără a indica care anume termene au fost încălcate, examinând în fond cerința respectivă. Este vădit ilegală decizia instanței de apel de menținere a hotărârii instanței de fond. Or, la adresarea cu cerința respectivă, nu a fost încălcat nici un termen. Instanțele de fond și de apel au ignorat dispoziția art. 355 alin. (1) Codul muncii, or, cerința se referă la încasarea plăților salariale și respectiv nu a fost încălcat termenul prevăzut.

Recurenta a declarat că cerința cu privire la încasarea compensației suplimentare, trei salarii medii lunare, pentru eliberarea nelegitimă de la locul de muncă este întemeiată și legală, deoarece solicitarea a fost înaintată conform prevederilor art. 90 alin.(1), (4) Codul muncii. Or, s-a constatat cu certitudine că a fost demisionată în lipsa unei cereri în acest sens.

Cu privire la cerința de încasare a salariului ca urmare a desfacerii contractului individual de muncă, recurenta a reiterat că în partea respectivă dispozitivul hotărârii contravine părții motivatoare. Or, prima instanță a respins cerința ca fiind tardivă, însă în partea motivatoare doar respinge, fără a indica care anume termene au fost încălcate, examinând în fond cerința respectivă. S-a constatat cu certitudine că la ziua desfacerii/încetării contractului individual de muncă intimatul nu i-a achitat salariul pentru muncă prestată, inducând în eroare Inspectoratul de Stat al Muncii cu privire la cuantumul ce i se cuvine. În ședința de judecată, reprezentantul pârâtului/intimat a recunoscut parțial datoria. Prima instanță în mod ilegal și neîntemeiat a considerat că salariul i-a fost achitat, or, în acest sens nu a fost prezentată nici o probă. Conform contractului individual de muncă nr. 18 din 18 septembrie 2015 părțile în litigiu în comun acord au determinat cuantumul salariului în mărime de 3420 lei lunar, iar pentru o oră 20,48 de lei (3420:167 ore). De altfel, nici copia contractului individual de muncă prezentat de către pârât nu conține semnătura reclamantei și respectiv urmează a fi respinsă proba respectivă. Informația reflectată în tabelurile de pontaj se combate prin informația Casei Naționale de Asigurări Sociale, din care rezultă că nu i-a fost calculat și achitat salariul. A lucrat efectiv 24 zile, care includ și zilele concediului nefolosit. Astfel, timpul lucrat la SRL „Most Trading” în calitate de inspector al serviciului personal constituie 192 ore (24 zile x 8 ore). Având în vedere calculul 192 ore x 20,48/per oră, ținând cont de faptul că până în prezent nu a primit sumele ce i se cuvin în urma încetării contractului individual de muncă, a solicitat încasarea sumei în mărime de 3932,16 lei - salariul și concediul nefolosit pentru perioada de muncă prestată la SRL „Most Trading”, care până în prezent nu a fost achitată.

Referitor la încasarea prejudiciului cauzat în urma neachitării sumelor convenite ca urmare a desfacerii contractului individual de muncă, recurenta a afirmat că în dispozitivul hotărârii contestate, prima instanță a respins cerința respectivă ca fiind tardivă, însă în partea motivatoare o respinge ca neîntemeiată. Astfel, recurenta a indicat că drept urmare a desfacerii ilegale a contractului individual de muncă, precum și în rezultatul reținerii ilegale a sumelor, i-au fost cauzate suferințe psihice și fizice. Fără nici o explicație nu a fost admisă la locul de muncă, fiind nevoită urgent să caute un alt loc de muncă, cauzându-i astfel retrăiri. La fel, pretinde și la recuperarea tuturor cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu prevederile art. 434 alin.(1) Cod de procedură civilă, recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Decizia instanței de apel a fost adoptată la 21 iunie 2018, iar Natalia Golban, reprezentată de avocatul Valentin Caisîn, a declarat recurs la 13 septembrie 2018.

Materialele cauzei atestă expedierea deciziei contestate participanților la proces la 11 iulie 2018, conform scrisorii de însoțire (f.d. 193), însă lipsesc date despre recepționarea acesteia de către recurentă. Astfel, recursul declarat la 13 septembrie 2018, 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 21 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 Natalia Golban, reprezentată de avocatul Valentin Caisîn și va casa decizia instanței de apel în partea încasării sumei de 3932,16 lei cu titlu de salariu și concediu nefolosit, a sumei de 2842,98 lei cu titlu de plată suplimentară pentru reținerea ilegală a sumelor salariale, a prejudiciului moral ce rezultă din neachitarea plăților salariale convenite și a cheltuielilor de judecată, cu trimiterea cauzei în această parte spre rejudecare în instanța de apel și se va menține în rest decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe, din următoarele considerente.

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

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: a) nu a aplicat legea care trebuia să fie aplicată; b) a aplicat o lege care nu trebuia să fie aplicată; 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.

În conformitate cu art. 130 alin. (3) Cod de procedură civilă, 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 cauzei.

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 în baza ordinului nr. 18/a din 18 septembrie 2015 „Cu privire la angajare” emis de SRL „Most Trading”, Natalia Golban a fost angajată începând cu 18 septembrie 2015 în funcția de Inspector serviciul personal în cadrul SRL „Most Trading” (f.d.51). De asemenea, între SRL „Most Trading” și Natalia Golban a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 18 din 18 septembrie 2015 cu salariul lunar de 3420 de lei, 20,23 de lei per oră, conform pct. 3.3, însă acest contract nu a fost semnat și de către reclamanta Natalia Golban (f.d.45-48).

Prin ordinul nr. 29/2e/10 din 19 octombrie 2015 „Privind demisia”, emis de SRL „Most Trading”, a fost acceptată demisia Nataliei Golban cu desfacerea contractului individual de muncă conform art. 85 alin.(1) Codul muncii din 19 octombrie 2015. Totodată, s-a indicat că Departamentul financiar-contabil va achita angajatului compensația pentru concediul anual nefolosit în număr de 2 zile calendaristice pentru perioada 18 septembrie 2015-19 octombrie 2015 (f.d.52). Conform pct. 3 din același ordin, s-a menționat despre faptul aducerii ordinului la cunoștință salariatului contra semnătură (f.d.52).

În rezultatul adresării Nataliei Golban la 18 noiembrie 2015 către Inspectoratul de Stat al Muncii privind încălcarea legislației muncii de către SRL „Most Trading”, prin răspunsul nr. G-1689/15 din 30 decembrie 2015 i s-a comunicat că prin ordinul nr. 29/2e/10 din 19 octombrie 2015, administrația SRL „Most Trading” a desfășurat contractul individual de muncă, a demis reclamanta în lipsa cererii, contrar cerințelor art. 85 alin. (1) Codul muncii. Concomitent, a informat reclamanta precum că litigiul iscat reprezintă un litigiu individual de muncă, care conform art.89, 354, 355 Codul muncii, se soluționează prin negocieri directe cu angajatorul sau de către instanța de judecată (f.d.8).

Prin cererea de chemare în judecată depusă la 29 februarie 2016 împotriva SRL „Most Trading”, ulterior concretizată la data de 22 martie 2017, Natalia Golban a solicitat anularea ordinului nr.29/2e/10 din 19 octombrie 2015 emis de SRL „Most Trading” cu privire la desfacerea contractului individual de muncă nr.18 din 18 septembrie 2015, ca fiind ilegal; în temeiul art. 90 alin. (4) Codul muncii, în locul restabilirii la locul de muncă, a solicitat încasarea de la SRL „Most Trading” a sumei în mărime de 10260 de lei, ce constituie compensația suplimentară (3 salarii medii lunare) pentru eliberarea nelegitimă de la locul de muncă și ca urmare a dezacordului cu privire la restabilirea la locul de muncă în cadrul SRL „Most Trading”, încasarea de la SRL „Most Trading” în beneficiul Nataliei Golban a sumei în mărime de 3932,

16 lei cu titlu de salariu și concediu nefolosit pentru perioada de muncă prestată în cadrul SRL „Most Trading”; în temeiul art. 330 alin. (2) Codul muncii, încasarea de la SRL „Most Trading” a sumei de 2040 de lei, ce reprezintă plata suplimentară pentru reținerea ilegală a sumelor salariale; încasarea de la SRL „Most Trading” a sumei de 5000 de lei cu titlu de prejudiciu moral; recuperarea de la SRL „Most Trading” a tuturor cheltuielilor de judecată ce vor fi suportate pe parcursul acestui proces (f.d.3-6, 73-87).

Colegiul relevă că instanțele ierarhic inferioare cu încălcarea normelor de drept material eronat, prin hotărârea din 26 ianuarie 2018 a Judecătoria Chișinău, sediul Centru, menținută prin decizia din 21 iunie 2018 a Curții de Apel Chișinău, au respins integral cererea de chemare în judecată depusă de Natalia Golban ca fiind tardivă (f.d.151-152, 155-163, 187-192).

În partea respingerii ca fiind tardivă cererea de chemare în judecată depusă de Natalia Golban împotriva SRL „Most Trading” cu privire la anularea ordinului nr.29/2e/10 din 19 octombrie 2015 emis de SRL „Most Trading” privind desfacerea contractului individual de muncă nr. 18 din 18 septembrie 2015, în locul restabilirii la locul de muncă, în temeiul art. 90 alin. (4) Codului muncii, încasarea de la SRL „Most Trading” a sumei în mărime de 10260 de lei, ce constituie compensație suplimentară (3 salarii medii lunare) pentru eliberarea ilegală de la locul de muncă și ca urmare a dezacordului Nataliei Golban cu privire la restabilirea la locul de muncă la SRL „Most Trading” și a prejudiciului moral cauzat în rezultatul emiterii ordinului de desfacere a contractului individual de muncă și neachitării sumelor ce rezultă din ordinul contestat, Colegiul va menține ca fiind întemeiate concluziile instanțelor ierarhic inferioare din motivele expuse infra.

Conform art. 355 alin. (1) lit. a) Codul muncii, cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

În contextul normei citate, Colegiul reiterează că prin ordinul nr.29/2e/10 din 19 octombrie 2015, emis de SRL „Most Trading”, s-a dispus desfacerea contractului individual de muncă nr.18 din 18 septembrie 2015, din 19 octombrie 2015.

Colegiul precizează că ordinul nr.29/2e/10 din 19 octombrie 2015 a fost emis în temeiul art. 85 alin. (1) Codul muncii.

Conform art. 85 alin. (1) Codul muncii, salariatul are dreptul la demisie - desfacerea contractului individual de muncă, cu excepția prevederii alin.(4¹), din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.

Conform art. 81 alin. (1) Codul muncii, în redacția în vigoare la data emiterii ordinului contestat, contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310); b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86).

Conform alineatului (3) al aceluiași articol, în redacția în vigoare la data emiterii ordinului contestat, 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.

La acest capitol, Colegiul notează că răspunsul nr. G-1689/15 din 30 decembrie 2015 al Inspectoratului de Stat al Muncii denotă că la 18 noiembrie 2015 Natalia

Golban a depus în adresa Inspectoratului de Stat al Muncii o petiție privind încălcarea legislației muncii de către SRL „Most Trading” (f.d.8).

În această ordine de idei, Colegiul reliefa că reclamanta în cererea sa din 18 noiembrie 2015 adresată Inspectoratului de Stat al Muncii a indicat expres că i-a fost comunicat la 19 octombrie 2015 precum că funcția sa se lichidează, nu mai are nevoie de specialist pe cadre și va fi remunerată. În textul aceleiași cereri se identifică faptul că Natalia Golban pentru luna octombrie, anul 2015, nu a primit salariul, specificând că legislația prevede că „persoana eliberată trebuie achitată în ultima zi de lucru” (f.d.89).

În acest sens Colegiul apreciază ca fiind corecte constatările instanțelor ierarhic inferioare precum că reclamanta a cunoscut despre încetarea raporturilor de muncă cu SRL „Most Trading” anterior parvenirii răspunsului nr. G-1689/15 din 30 decembrie 2015 al Inspectoratului de Stat al Muncii. Or, însăși reclamanta a menționat că i-a fost comunicat despre faptul că nu mai are nevoie de serviciile sale, ceea ce denotă că ea a cunoscut acest aspect. Astfel, aserțiunea recurentei precum că a aflat despre desfacerea contractului individual de muncă la 30 decembrie 2015 din răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii, este neîntemeiată.

În atare circumstanțe, depunerea cererii de chemare în judecată de către Natalia Golban abia la 29 februarie 2016, în condițiile în care ordinul nr.29/2e/10 a fost emis la 19 octombrie 2015, denotă expres că reclamanta a omis termenul de 3 luni prevăzut de legislația muncii pentru contestarea ordinului cu privire la desfacerea contractului individual de muncă nr.18 din 18 septembrie 2015, fapt corect reținut de instanțele ierarhic inferioare. Or, reclamanta la data adresării către Inspectoratul de Stat al Muncii cunoștea despre dreptul încălcat.

Conform art. 355 alin. (2) Codul muncii, cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanța de judecată.

Raportând prevederile legale citate la circumstanțele constatate și cerințele reclamantei Colegiul atestă lipsă unei cereri în sensul repunerii în termenul de adresare în instanța de judecată.

Cu referire la argumentul recurentei precum că despre existența și conținutul ordinului ar fi aflat la 30 decembrie 2015 din răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii, deoarece ea nu ar fi scris nici o cerere de demisie, Colegiul reiterează că reclamanta la data adresării către Inspectoratul de Stat al Muncii deja, în esență, cunoștea despre faptul încetării raporturilor de muncă. Or, reclamanta nu a prezentat anumite raționamente din care ar rezultă că a intenționat să primească un răspuns în acest sens de la angajator, cu toate că personal reclamanta a indicat că la 19 octombrie 2015 a fost informată de către administrator precum că funcția sa se lichidează.

Colegiul nu exclude obligația angajatorului de a aduce la cunoștință salariatului, în temeiul art. 81 alin.(3) Codul muncii, ordinul de concediere, însă reclamanta fiind informată la 19 octombrie 2015 în mod verbal despre lichidarea funcției sale nu a întreprins anumite acțiuni în sensul restabilirii dreptului încălcat prin intermediul instanței de judecată sau cel puțin să obțină un răspuns de la angajator în acest sens, adresându-se doar către Inspectoratul de Stat al Muncii la 18 noiembrie 2015.

Cererea privind contestarea refuzului de angajare sau a actului de concediere – ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului se depune în instanța de judecată în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

Termenul de prescripție de 3 luni în litigiile ce rezultă nemijlocit din încetarea contractului individual de muncă se va calcula din ziua în care ordinul a fost adus la cunoștință salariatului contra semnătură, din ziua eliberării carnetului de muncă, având temeiurile concedierii înscrise sau din ziua constatării refuzului salariatului de a lua cunoștință de ordinul de concediere pentru a semna sau a primi carnetul de muncă.

În cazul în care nu este prezentă nici una din situațiile enumerate, termenul se va calcula în baza principiului general – din momentul în care salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului.

Astfel, afirmațiile recurente invocate în acest sens nicidecum nu justifică omiterea termenului de adresare în instanța de judecată pentru restabilirea dreptului încălcat prin ordinul emis, chiar și în condițiile în care reclamanta consideră că a depus în termen cererea de chemare în judecată.

Conform art. 90 alin. (1) 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.

Conform alineatului 4 al aceluiași articol, 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.

În condițiile în care cerința privind anularea ca fiind ilegal ordinul nr.29/2e/10 din 19 octombrie 2015 emis de SRL „Most Trading” referitor la desfacerea contractului individual de muncă nr. 18 din 18 septembrie 2015, a fost respinsă ca fiind tardivă, instanțele ierarhic inferioare corect au concluzionat asupra respingerii cerinței cu privire la încasarea, în locul restabilirii la locul de muncă, în temeiul art. 90 alin. (4) Codul muncii, de la SRL „Most Trading” a sumei în mărime de 10260 de lei, ce constituie compensație suplimentară (3 salarii medii lunare) pentru eliberarea ilegală de la locul de muncă și ca urmare a dezacordului Nataliei Golban cu privire la restabilirea la locul de muncă la SRL „Most Trading”.

În acest sens, Colegiul apreciază ca fiind neîntemeiate argumentele recurente precum că instanțele ar fi respins cerința fără a fi invocat termenul încălcat, prin ce ar fi fost admise contradicții în partea dispozitivă și partea motivatoare a hotărârii. Or, instanțele ierarhic inferioare au reținut că cerința de încasarea compensației în locul restabilirii în funcție fiind o cerință accesorie, urmează calea cerinței principale, care la caz a fost respinsă ca fiind tardivă.

Colegiul precizează că din textul cererii de chemare în judecată, inclusiv cea concretizată ulterior, rezultă că reclamanta pretinde recuperarea prejudiciului moral în sumă de 5000 de lei ca urmare a desfacerii ilegale a contractului individual de muncă și neachitării salariului, fără a delimita suma prejudiciului moral pentru fiecare cerință în parte.

Conform art. 90 alin. (2) lit. c) Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Conform art. 329 alin. (1) Codul muncii, angajatorul este obligat să repara integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

Conform art. 330 alin. (1) 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: b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.

Pornind de la dispozițiile legale citate și de la faptul că cerința Nataliei Golban privind anularea ca fiind ilegal ordinul nr.29/2e/10 din 19 octombrie 2015 emis de SRL „Most Trading” referitor la desfacerea contractului individual de muncă nr. 18 din 18 septembrie 2015, a fost respinsă ca fiind tardivă, fapt menționat supra, Colegiul apreciază ca fiind corectă concluzia instanțelor ierarhic inferioare în partea respingerii cerinței privind încasarea prejudiciului moral cauzat în rezultatul emiterii ordinului de desfacere a contractului individual de muncă și neachitării sumelor ce rezultă din ordinul contestat. Or, încasarea prejudiciului moral în această parte nu constituie decât o cerință subsecventă/accesorie cerinței de contestare a ordinului.

În partea respingerii ca fiind tardivă a cererii de chemare în judecată depusă de Natalia Golban împotriva SRL „Most Trading” cu privire la încasarea sumei de 3932,16 lei cu titlu de salariu și concediu nefolosit pentru perioada de muncă prestată la SRL „Most Trading”, a sumei de 2842,98 lei, ce reprezintă plata suplimentară pentru reținerea ilegală a sumelor salariale, a prejudiciului moral ce rezultă din neachitarea plăților salariale cuvenite și a cheltuielilor de judecată, Colegiul va casa decizia instanței de apel, cu trimiterea la rejudecare a cauzei în această parte, din următoarele considerente.

Prima instanța la examinarea cerințelor cu privire la încasarea sumei de 3932,16 lei cu titlu de salariu și concediu nefolosit pentru perioada de muncă prestată la SRL „Most Trading” și a sumei de 2842,98 de lei cu titlu de plata suplimentară pentru reținerea ilegală a sumelor salariale, a admis contradicții, în partea motivatoare a respins cerințele date ca neîntemeiate, iar în partea dispozitivă le-a respins ca fiind tardive, soluție menținută de instanța de apel.

Or, 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. 355 alin. (1) lit. b) Codul muncii, cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

Conform art. 142 alin. (1) 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: a) nu mai rar decît de două ori pe lună pentru salariații remunerați pe unitate de timp sau în acord; b) nu mai rar decît o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției.

Conform art. 143 alin. (1) lit. a) Codul muncii, dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze până în ziua eliberării din serviciu – în ziua eliberării.

Conform alineatului (2) al aceluiași articol, dacă se contestă cuantumul sumelor ce se cuvin salariatului la eliberare din serviciu, angajatorul este obligat, în orice caz, să-i plătească, în termenele prevăzute la alin.(1), suma necontestată.

Conform art. 330 alin. (1) 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: e) reținere a plății salariului; f) reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu. (2) În caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizației de concediu (art.117), a plăților în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (art.123, 124, 127, 139, 186, art.225 alin.(8) etc.) convenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

Aici Colegiul remarcă că art. 330 alin.(2) Codul muncii, în redacția în vigoare la data emiterii ordinului contestat, prevedea că în caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizației de concediu (art.117), a plăților în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (art.123, 124, 127, 139, 186, 227 lit.j), 228 alin.(8) etc.) convenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,1 la sută din suma neplătită în termen.

Pornind de la normele citate, în condițiile în care la încetarea raporturilor de muncă, salariatului urmează a-i fi achitate toate plățile salariale convenite în ziua eliberării, Colegiul precizează că reclamanta pretinde că pârâtul nu i-a achitat plățile salariale.

Sub acest aspect, Colegiul relevă că la materialele cauzei este anexată scrisoarea nr. 03 din 30 decembrie 2015 din partea SRL „Most Trading” adresată Nataliei Golban prin care este anunțată că este așteptată pe adresa din mun.Chișinău, str. Arborilor, nr.17/2, Cafeneaua „Graffiti”, pentru a-și ridica salariul restant, în termen de 5 zile din momentul recepționării (f.d.23). Date despre recepționarea acestei scrisori de către reclamanta Natalia Golban, lipsesc. Or, faptul anexării acesteia la materialele cauzei de către însăși reclamantă, nu justifică faptul neachitării salariului restant de către angajator.

Chiar și în condițiile în care conform răspunsului Inspectoratului de Stat al Muncii s-ar fi indicat că suma ce i se cuvenea la eliberare, inclusiv compensarea pentru concediul nefolosit, ar constitui suma de 972, 70 de lei (f.d.8), sumă care nu ar fi fost contestată de reclamantă, fapt invocat de instanțele ierarhic inferioare, Colegiul accentuează că este de obligația angajatorului de a calcula și achita salariul Nataliei Golban. De altfel, angajatorul era obligat să-i achite reclamantei cel puțin suma necontestată în sensul art. 143 alin.(2) Codul muncii.

Aici Colegiul menționează că reclamanta pretinde ca salariu neachitat, inclusiv pentru concediul nefolosit suma de 3932, 16 lei, iar faptul necontestării sumei

plăților salariale stabilite conform răspunsului Inspectoratului de Stat al Muncii, nu poate servi ca temei de respingere integrală a cerinței înaintate în acest sens.

În această ordine de idei, Colegiul reliecă că instanțele ierarhic inferioare nici nu au constatat dacă o anumită sumă din cea pretinsă de către reclamantă cu titlu de salariu, inclusiv pentru concediul nefolosit, a fost achitată, dar totodată au respins cerința integral. De altfel, prima instanță a admis contradicții în concluziile sale pe acest segment, în partea motivatoare a respins cerința dată ca neîntemeiată, iar în partea dispozitivă a respins-o ca fiind tardivă, soluție menținută de instanța de apel.

Situație similară cu prezența contradicțiilor a fost admisă și în cazul cerinței cu privire la încasarea sumei de 2842, 98 de lei cu titlu de plată suplimentară pentru reținerea ilegală a sumelor salariale.

Colegiul reține că circumstanțele menționate denotă caracterul contradictoriu al actelor de dispoziție contestat având în vedere faptul că dispozitivul trebuie să constituie reflecția părții motivate a hotărârii judecătorești, neconcordanțele dintre acestea reprezentând o încălcare a art. 6 CEDO sub aspectul dreptului părții la proces la o hotărâre motivată și coerentă.

În atare circumstanțe, la rejudecarea cauzei instanța de apel urmează să stabilească care este suma plăților salariale care urma a-i fi achitată reclamantei Natalia Golban, dacă angajatorul a achitat anumite sume din care i se cuvin conform legii. Or, în dependență de aceste constatări, urmează a fi determinată și temeinicia cerinței privind plata suplimentară pentru reținerea ilegală a sumelor salariale. La fel, sunt relevante și determinante împrejurările ce urmează a fi verificate la rejudecarea cauzei și în cazul stabilirii temeiniciei prejudiciului moral aferent neachitării salariului.

Ipotezele instanțelor ierarhic inferioare cu referire la scrisoarea din 30 decembrie 2015 prin care reclamanta a fost invitată să-și ridice salariul restant și precum că inacțiunile reclamantei au dus la neridicarea salariului, nu pot fi reținute, deoarece instanțele de judecată nici nu au stabilit când reclamanta a primit această scrisoare. Or, faptul anexării acestei scrisori la materialele cauzei de însăși reclamantă, nu confirmă și data recepționării acesteia. Mai mult ca atât, acest înscris a fost anexat la materialele dosarului abia la 26 aprilie 2016 de către reclamantă (f.d.22), ulterior înaintării acțiunii în instanța de judecată, 29 februarie 2016.

La rejudecarea cauzei, instanța de apel urmează a verifica și acest aspect, or, în condițiile în care nu a fost stabilită data recepționării scrisorii prin care reclamanta a fost invitată să ridice salariul restant, nu se poate concluziona în privința inacțiunilor reclamantei de a-și ridica salariul. De altfel, nici nu a fost prezentată dovadă expedierii acestei scrisori către reclamantă.

Tot aici Colegiul indică că este obligația angajatorului de a efectua toate achitățile cu salariatul concediat/demisionat în ziua în care a fost încetat contractul individual de muncă, conform art. 143 Codul muncii.

În prezenta speță instanța de apel s-a axat doar pe faptul că angajatorul a invitat recurenta la sediul său pentru ridicarea salariului, dar nu a luat în considerare că această scrisoare este transmisă cu mult după încetarea activității recurentei și nu a stabilit cauzele nerespectării art. 143 Codul muncii, adică urma a stabili dacă recurenta a refuzat primirea plăților sau angajatorul nu și-a executat obligația impusă prin lege.

În dependență de stabilirea circumstanțelor menționate supra, instanța va determina și temeinicia cerințelor reclamantei privind achitarea plăților suplimentare pentru reținerea achitării salariului și repararea prejudiciului moral.

În conformitate cu art. 390 alin. (2) Cod de procedură civilă, în cazul respingerii apelului, instanța de apel este obligată să indice în decizie motivele respingerii.

În consecință, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție conchide că instanța de apel nu a constatat și elucidat pe deplin circumstanțele cauzei în raport cu normele de drept pertinente speței, limitându-se doar la preluarea poziției primei instanței și la unele aspecte invocate de partea apelantă, ceea ce nu poate echivala cu argumentarea soluției adoptate. 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.

Concomitent Colegiul notează că legea procesuală civilă prezumă dreptul instanței de a se expune asupra inițiativelor în cadrul unui proces. În contextul dat, Colegiul citează prevederile art. 26 alin. (2) Cod de procedură civilă, conform cărora contradictorialitatea presupune organizarea procesului astfel încât părțile și ceilalți participanți la proces să aibă posibilitatea de a-și formula, argumenta și dovedi poziția în proces, de a alege modalitățile și mijloacele susținerii ei de sine stătător și independent de instanță, de alte organe și persoane, de a-și expune opinia asupra oricărei probleme de fapt și de drept care are legătură cu pricina dată judecării și de a-și expune punctul de vedere asupra inițiativelor instanței.

Cu referire la cheltuielile de judecată, Colegiul menționează că instanța de apel urmează a se expune asupra acestora la rejudecarea cauzei pornind de la prevederile art. 94 alin.(1) Cod de procedură civilă.

În conformitate cu art. 94 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.

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 Natalia Golban, reprezentată de avocatul Valentin Caisîn și a casa decizia instanței de apel în partea încasării sumei de 3932,16 lei cu titlu de salariu și concediu nefolosit, a sumei de 2842,98 lei cu titlu de plată suplimentară pentru reținerea ilegală a sumelor salariale, a prejudiciului moral ce rezultă din neachitarea plăților salariale convenite și a cheltuielilor de judecată, cu trimiterea cauzei spre rejudecare în aceasta parte în instanța de apel, în alt complet de judecată.

În rest, se menține decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe.

În conformitate cu prevederile art. 442, art. 444, art. 445 alin. (1) lit. a), 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 Natalia Golban, reprezentată de avocatul Valentin Caisîn.

Se casează decizia din 21 iunie 2018 a Curții de Apel Chișinău, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Natalia Golban împotriva Societății cu Răspundere Limitată „Most Trading” cu privire la anularea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă, încasarea în locul restabilirii la locul de muncă a compensației suplimentare pentru eliberarea ilegală de la locul de muncă și ca urmare a dezacordului privind restabilirea la locul de muncă, încasarea sumei salariului și a concediului nefolosit, încasarea plății suplimentare pentru reținerea ilegală a sumelor salariale, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată, în partea încasării sumei de 3932,16 lei cu titlu de salariu și concediu nefolosit, a sumei de 2842,98 lei cu titlu de plată suplimentară pentru reținerea ilegală a sumelor salariale, a prejudiciului moral ce rezultă din neachitarea plăților salariale convenite și a cheltuielilor de judecată, cu trimiterea cauzei în această parte spre rejudecare în Curtea de Apel Chișinău, în alt complet de judecată.

În rest se menține decizia din 21 iunie 2018 a Curții de Apel Chișinău și hotărârea din 26 ianuarie 2018 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru.

Decizia în partea trimiterii cauzei la rejudecare nu se supune niciunei căi de atac, iar în partea menținerii deciziei instanței de apel și a hotărârii primei instanțe, decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței,
judecătorul

Oleg Sternioală

Judecătorii

Galina Stratulat

Iurie Bejenaru

Mariana Pitic

Nicolae Craiu