

Dosarul nr. 2ra-2327/18

Prima instanță: Judecătoria Cahul (jud. D. Bosîi)

Instanța de apel: Curtea de Apel Cahul (jud. G. Vavrin, T. Berdilă, I. Dănăilă)

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 Vasile Paladi,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Vasile Paladi împotriva Întreprinderii Municipale „Apeduct-Iujnoe”, Primăriei sat. Iujnoe, rl Cahul cu privire la repunerea în termen, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și a compensațiilor, încasarea prejudiciului moral, încasarea prejudiciului pentru reținerea carnetului de muncă, obligarea pârâtului de a efectua înscrierile corespunzătoare în carnetul de muncă, încasarea penalităților pentru neachitarea salariului în termen,

împotriva deciziei din 03 aprilie 2018 a Curții de Apel Cahul,

c o n s t a t ă:

La 28 noiembrie 2014, Vasile Paladi a depus cerere de chemare în judecată împotriva ÎM „Apeduct-Iujnoe”, Primăriei sat. Iujnoe, rl Cahul, solicitând restabilirea în funcție, încasarea datoriei la salariu și a indemnizației în mărime de 232002 lei, încasarea prejudiciului moral în mărime de 15000 de lei, încasarea prejudiciului pentru reținerea carnetului de muncă în mărime de 40560 de lei, obligarea pârâtului de a efectua înscrierile corespunzătoare în carnetul de muncă, încasarea penalității pentru neachitarea salariului în termen în mărime de 83520 de lei.

În motivarea acțiunii, reclamantul a invocat că a fost angajat la ÎM „Apeduct-Iujnoe” în baza ordinului nr. 05-1 din 15 aprilie 2010, fiind încheiat contract de muncă. Activând la întreprinderea respectivă, având un grafic de muncă de 8 ore, i se calcula un salariu mai mic decât cel minimal stabilit pentru categoria respectivă de muncitor, conducătorul întreprinderii municipale. Totodată, a efectuat și atribuțiile contabilului, pentru care se achită 0,5 din salariul de funcție, mecanic al stațiilor de pompare (fântânilor arteziene) de gradul I, pentru care se achită 1,8 din salariul de funcție, lăcătuș revizor de gradul I, pentru care se achită 2 salarii de funcții, fapt confirmat prin statele de personal, documentație și lucrările efectuate cu

privire la întreținerea întregului sistem de alimentare cu apă. Pentru funcțiile enumerate nu a fost remunerat. Au fost situații în care a fost nevoit să activeze 24 de ore zilnic pe parcursul întregului an.

Referitor la ordinul nr. 5 din 29 ianuarie 2013 privind pregătirea transmiterii documentelor contabile Inspectoratului Fiscal de Stat Cahul, a menționat că l-a primit la 05 februarie 2013. Tot atunci, s-a adresat la Primărie pentru a concretiza lista actelor pe care urma să le prezinte Inspectoratului Fiscal Cahul pentru control și i s-a comunicat în mod verbal de către primar că va fi reziliat contractul de muncă cu el odată cu lichidarea întreprinderii.

Totodată, a indicat că la 05 februarie 2013 a scris o cerere prin care a solicitat achitarea datoriilor salariale, recalculele, indemnizațiile etc. Ulterior a primit ordinul Primăriei sat. Iujnoe nr. 4-1 din 08 februarie 2013 privind eliberarea din funcție, urmând să fie concediat începând cu 17 februarie 2013. După care a mai parvenit un ordin de la Primăria sat. Iujnoe nr. 6-1 din data de 18 februarie 2013 privind concedierea sa începând cu 18 februarie 2013. La momentul concedierii se afla în concediu medical, începând cu data de 13 februarie 2013 până la data de 16 martie 2013.

Reclamantul a afirmat că a fost concediat ilegal, deoarece la momentul concedierii întreprinderea nu a fost lichidată și până în prezent se află în proces de lichidare. Fiind eliberat din funcție, angajatorul a angajat alte 5 persoane noi care la moment îndeplinesc munca pe care o efectua de unul singur. În contextul prevederilor art. 90 alin.(1), alin. (2) lit. a), art.329, art. 330 Codul muncii, angajatorul este obligat să-i achite datoriile salariale cu toate indemnizațiile în mărime de 232002 lei, prejudiciul moral în mărime de 15000 de lei, pentru absența forțată de la serviciu din cauza reținerii carnetului de muncă, suma de 40560 de lei și penalitatea pentru neachitarea la timp a salariului în mărime de 83520 de lei. În total suma de 371082 de lei.

La 13 mai 2015, reclamantul Vasile Paladi a depus o cerere în temeiul art. 60 Cod de procedură civilă, prin care a solicitat restabilirea termenului depunerii cererii de chemare în judecată, motivând că anterior a depus o cerere similară care a fost scoasă de pe rol, fiind contestată încheierea în instanța ierarhic superioară.

Prin hotărârea din 17 iunie 2015 a Judecătoriei Cahul a fost respinsă cererea cu privire la repunerea în termen; a fost respinsă ca fiind depusă tardiv cererea de chemare în judecată depusă de Vasile Paladi împotriva ÎM „Apeduct-Iujnoe”, Primăriei sat. Iujnoe, rl Cahul cu privire la restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru și compensațiilor, încasarea prejudiciului moral, încasarea prejudiciului pentru reținerea carnetului de muncă, încasarea penalităților pentru neachitarea salariului în termen.

Prin decizia din 27 octombrie 2015 a Curții de Apel Cahul a fost admis apelul declarat de Vasile Paladi; a fost casată hotărârea din 17 iunie 2015 a Judecătoriei Cahul, cu restituirea cauzei în prima instanță, Judecătoria Cahul, pentru rejudecare, în alt complet de judecată.

Prin hotărârea din 17 februarie 2017 a Judecătoriei Cahul s-a respins cererea cu privire la repunerea în termen; s-a respins ca fiind depusă tardiv cererea de chemare în judecată depusă de Vasile Paladi împotriva ÎM „Apeduct-Iujnoe”, Primăriei sat. Iujnoe, rl Cahul cu privire la restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru

absența forțată de la lucru și compensațiilor, încasarea prejudiciului moral, încasarea prejudiciului pentru reținerea carnetului de muncă, obligarea pârâtului de a efectua înscrierile corespunzătoare în carnetul de muncă, încasarea penalităților pentru neachitarea salariului în termen.

Prin decizia din 03 aprilie 2018 a Curții de Apel Cahul s-a admis apelul declarat de Vasile Paladi, reprezentat de avocatul Ion Stoian; s-a casat hotărârea din 17 februarie 2017 a Judecătoriei în partea încasării restanțelor salariale, a prejudiciului moral pentru reținerea carnetului de muncă, obligării efectuării înscrierii în carnetul de muncă și încasării penalității pentru neachitarea salariului în termen, cu pronunțarea în această parte a unei hotărâri noi prin care s-a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de Vasile Paladi împotriva ÎM „Apeduct-Iujnoe”, Primăriei sat. Iujnoe, rl Cahul cu privire la încasarea restanțelor salariale, a prejudiciului moral, a prejudiciului pentru reținerea carnetului de muncă, obligării înscrierii în carnetul de muncă și încasării penalității pentru neachitarea salariului în termen; în rest a fost menținută hotărârea din 17 februarie 2017 a Judecătoriei Cahul.

La 19 iunie 2018, conform sigiliului oficiului poștal (Vol.II, f.d.42), Vasile Paladi a declarat recurs împotriva deciziei din 03 aprilie 2018 a Curții de Apel Cahul, solicitând casarea acesteia și a hotărârii primei instanțe și emiterea unei hotărâri noi de admitere a cerințelor.

În motivarea recursului s-a invocat că instanța a interpretat în mod eronat legea, făcând referire doar la termenul de prescripție de trei luni în cazul restabilirii în funcție și nu a luat în considerare că cerințele invocate în litigiu au diferite termene de prescripție.

Recurentul a indicat că la 08 februarie 2013 i-a fost înmănat ordinul nr. 4-1 din 08 februarie 2013 precum că este eliberat din serviciu începând cu 17 februarie 2013, iar la 17 februarie 2013 i-a fost înmănat un alt ordin precum că este eliberat din funcție începând cu 18 martie 2013. Nu i-a fost înmănat carnetul de muncă, fiind în imposibilitate de a se angaja în funcție. Or, la încetarea contractului individual de muncă se eliberează carnetul de muncă.

De asemenea, a precizat că în litigiile de muncă, obligația probațiunii este pusă pe seama pârâtului, însă pârâtul nu a prezentat nici o probă. La fel, a menționat că nu a fost prezentată probă că ar fi primit ordinul și că a primit carnetul de muncă și astfel nu este clar de când urmează a fi calculat termenul. Or, lichidarea instituției nu a avut loc, însă a fost înlăturat de la muncă, iar pârâtul nu a prezentat probe care să confirme contrariul.

Recurentul a opinat că prin hotărârile adoptate i-a fost încălcat dreptul la proprietate garantat de art. 1 al Protocolului nr. 1 la CEDO, fiind lipsit de proprietate.

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 03 aprilie 2018, iar Vasile Paladi a declarat recurs la 19 iunie 2018, conform sigiliului oficiului poștal (Vol.II, f.d.42).

Materialele cauzei atestă expedierea deciziei contestate participanților la proces la 14 mai 2018, conform scrisorii de însoțire (Vol.II, f.d. 38), însă lipsesc date despre recepționarea acesteia de către recurent prin intermediul oficiului poștal. Din textul recursului rezultă că recurentul a recepționat decizia la 16 mai 2018. Astfel, recursul

declarat la 19 iunie 2018, conform sigiliului oficiului poștal (Vol.II, f.d.42), 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 Vasile Paladi și va casa decizia instanței de apel în partea casării hotărârii primei instanțe cu trimiterea cauzei în această parte spre rejudecare în instanța de apel și menținerea deciziei instanței de apel în partea menținerii hotărârii 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: 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 prin dispoziția primarului în Primăria sat. Iujnoe, rl Cahul, nr. 05-I din 15 aprilie 2010 „Cu privire la angajarea în funcție”, Vasile Paladi a fost angajat în funcția de conducător al ÎM „Apeduct-Iujnoe” (Vol.I, f.d.19).

Între Primăria sat. Iujnoe, rl Cahul, în persoana primarului și Vasile Paladi a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 40 din 15 aprilie 2010, pe o perioadă nedeterminată începând cu 15 aprilie 2010 (Vol.I, f.d.20-23).

Colegiul precizează că fondatorul ÎM „Apeduct-Iujnoe” este Primăria sat. Iujnoe, rl Cahul, conform Capitolului I, pct. 5 din statutul Întreprinderii (Vol.I, f.d.57 verso).

Prin decizia nr. 13/11 din 11 decembrie 2009 a Consiliului sătesc Iujnoe „Cu privire la aprobarea planului-business și stabilirea tarifelor ce vor fi încasate la prestarea serviciilor contra plată ÎM „Apeduct-Iujnoe” pentru anul 2010”, conform Anexei nr. 1, pentru conducător a fost stabilit un salariu în mărime de 1100 de lei (Vol.I, f.d.61-62).

Prin decizia nr. 8/10 din 13 decembrie 2010 a Consiliului sătesc Iujnoe „Cu privire la aprobarea planului-business al ÎM „Apeduct-Iujnoe” pentru anul 2011”, conform Anexei nr. 1, a fost stabilit fondul de salarizare de 40 % din venit (Vol.I, f.d.63-63 verso).

Conform pct. 2 din decizia nr. 5/09 din 14 decembrie 2011 a Consiliului sătesc Iujnoe „Cu privire la aprobarea planului-business al ÎM „Apeduct-Iujnoe” pentru anul 2012”, s-a aprobat planul-business al ÎM „Apeduct-Iujnoe” pentru anul 2012 pe venituri și cheltuieli în sumă de 90000, 00 de lei (Vol.I, f.d.64).

Prin decizia nr. 10/16 din 10 decembrie 2012 a Consiliului sătesc Iujnoe „Privind lichidarea ÎM „Apeduct-Iujnoe” s-a decis lichidarea ÎM „Apeduct-Iujnoe” și s-a propus primarului sat. Iujnoe de a constitui comisia de lichidare (Vol.I, f.d.72). Prin dispoziția primarului sat. Iujnoe nr. 39-N din 11 decembrie 2012 „Cu privire la constituirea comisiei de lichidarea ÎM „Apeduct-Iujnoe”, s-a constituit comisia de lichidare a ÎM „Apeduct-Iujnoe” (Vol.I, f.d.73).

Conform dispoziției Primarului sat. Iujnoe nr. 30-I din 17 decembrie 2012 „Cu privire la preavizarea de concediere”, Vasile Paladi, conducătorul ÎM „Apeduct-Iujnoe”, a fost preavizat despre desfacerea contractului individual de muncă începând cu 17 februarie 2013 în legătură cu inițierea procedurii de lichidare a ÎM „Apeduct-Iujnoe”. Conform aceleiași dispoziții, Vasile Paladi s-a obligat să predea toate actele de constituire a ÎM „Apeduct-Iujnoe”, bunurile materiale, întocmind actul de primire-predare comisiei de lichidare (f.d.74).

Conform art. 86 alin. (1) lit.b) 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 lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică.

Astfel, prin dispoziția Primarului sat. Iujnoe nr. 4-I din 08 februarie 2013 „Cu privire la concedierea din funcție”, în temeiul art. 29, art. 32 alin.(1) ale Legii privind administrația publică locală nr. 436 din 28 decembrie 2006, art. 86 alin. (1) lit.b), art. 88, art.184 alin.(1) lit.a), (2), art. 186 Codul muncii, a deciziei nr. 10/16 din 10 decembrie 2012 a Consiliului sătesc Iujnoe „Privind lichidarea ÎM „Apeduct-Iujnoe”, a dispoziției Primarului sat. Iujnoe nr. 30-I din 17 decembrie 2012 „Cu privire la preavizarea de concediere”, s-a dispus concedierea lui Vasile Paladi din funcția de conducător al ÎM „Apeduct-Iujnoe”, începând cu 17 februarie 2013, iar contabilitatea ÎM „Apeduct-Iujnoe” urmează să-i calculeze și să-i achite toate drepturile salariale, inclusiv pentru concediile nefolosite, indemnizația de concediere (Vol.I, f.d.77).

Prin dispoziția Primarului sat. Iujnoe nr. 6-I din 18 februarie 2013 „Cu privire la modificarea dispoziției nr. 4-I din 08 februarie 2013 „Cu privire la concedierea din funcție” s-a modificat pct. 1 din dispoziția nr. 4-I din 08 februarie 2013 și anume sintagma „începând cu 17 februarie 2013” s-a înlocuit cu „începând cu 18 februarie 2013” (17 februarie, zi de odihnă). Pct. 4 din dispoziția nr. 4-I din 08 februarie 2013 s-a completat cu „Conform art. 86 alin. (2) Codul muncii se admite concedierea în cazul lichidării întreprinderii în perioada aflării în concediu medical” (Vol.I, f.d.13).

Prin cererea de chemare în judecată depusă la 28 noiembrie 2014, împotriva ÎM „Apeduct-Iujnoe”, Primăriei sat. Iujnoe, rl Cahul, Vasile Paladi a solicitat restabilirea în funcție, încasarea datoriei la salariu și a indemnizației în mărime de 232002 lei, încasarea prejudiciului moral în mărime de 15000 de lei, încasarea prejudiciului pentru reținerea carnetului de muncă în mărime de 40560 de lei, obligarea pârâtului de a efectua înscrierile corespunzătoare în carnetul de muncă, încasarea penalității pentru neachitarea salariului în termen în mărime de 83520 de lei (Vol.I, f.d.2-4).

Prin cererea depusă la 13 mai 2015, în temeiul art. 60 Cod de procedură civilă, Vasile Paladi a solicitat repunerea în termen a cererii de chemare în judecată (Vol.I, f.d.127).

Colegiul relevă că instanța ierarhic inferioare cu încălcarea normelor de drept material eronat și pripit, prin decizia din 03 aprilie 2018 a Curții de Apel Cahul a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de Vasile Paladi în partea încasării restanțelor salariale, a prejudiciului moral, a prejudiciului pentru reținerea carnetului de muncă, obligării înscrierii în carnetul de muncă, încasarea penalității pentru neachitarea salariului în termen (Vol.II, f.d.26-37).

Colegiul apreciază ca fiind corectă concluzia instanței de apel în partea menținerii hotărârii primei instanțe din 17 februarie 2017 prin care a fost respinsă cererea lui Vasile Paladi de repunere în termen și prin care a fost respinsă ca fiind tardivă cererea de chemare în judecată depusă de Vasile Paladi împotriva ÎM „Apeduct-Iujnoe”, Primăriei sat. Iujnoe, rl Cahul cu privire la restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă.

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.

Colegiul reiterează că prin dispoziția nr. 4-I din 08 februarie 2013, s-a dispus concedierea lui Vasile Paladi din funcția de conducător al ÎM „Apeduct-Iujnoe”,

începând cu 17 februarie 2013 (Vol.I, f.d.77). Iar prin dispoziția nr. 6-I din 18 februarie 2013 s-a modificat pct. 1 din dispoziția nr. 4-I din 08 februarie 2013 și anume sintagma „începând cu 17 februarie 2013” s-a înlocuit cu „începând cu 18 februarie 2013” (17 februarie, zi de odihnă). Pct. 4 din dispoziția nr. 4-I din 08 februarie 2013 s-a completat cu „Conform art. 86 alin. (2) Codul muncii se admite concedierea în cazul lichidării întreprinderii în perioada aflării în concediu medical” (Vol.I, f.d.13).

Raportând norma citată la speța dată, Colegiul relevă că dispoziția Primarului sat. Iujnoe nr. 4-I din 08 februarie 2013 „Cu privire la concedierea din funcție”, i-a fost expediată și recepționată de către Vasile Paladi la 09 februarie 2013, contra semnătură (Vol.I, f.d.77 verso), însă cererea de chemare în judecată a fost depusă de către Vasile Paladi la 28 noiembrie 2014 (Vol.I, f.d.2-4), completând-o la 13 mai 2015 (Vol.I, f.d. 127), adică cu omiterea termenului prevăzut de art. art. 355 alin. (1) lit. a) Codul muncii.

La acest capitol, Colegiul reține ca fiind corecte concluziile instanțelor ierarhic inferioare precum că sunt neîntemeiate motivele invocate de către Vasile Paladi în susținerea repunerii în termenul de adresare în judecată, deoarece adresarea anterioară cu cerere de chemare în judecată similară care ar fi fost scoasă de pe rol și exercitarea căii de atac în privința acesteia, precum și adresarea Inspectoratului de Stat al Muncii, nu generează suspendarea curgerii termenului de prescripție.

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.

În conformitate cu art. 116 alin. (4) Cod de procedură civilă, repunerea în termen nu poate fi dispusă decât în cazul în care partea și-a exercitat dreptul la acțiune înainte de împlinirea termenului de 30 de zile, calculat din ziua în care a cunoscut sau trebuia să cunoască încetarea motivelor care justifică depășirea termenului de procedură.

La caz, Colegiul reiterează că reclamantul nu a prezentat anumite motive întemeiate ce ar fi justificat adresarea în instanța de judecată cu omiterea termenului de trei luni. De altfel, reclamantul s-a adresat și cu omiterea termenului de 30 de zile în sensul art. 116 alin.(4) Cod de procedură civilă.

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.

În condițiile în care cerința privind restabilirea în funcție a fost respinsă ca fiind tardivă, instanțele ierarhic inferioare corect au concluzionat asupra respingerii cerinței cu privire la încasarea salariului pentru absență forțată de la locul de muncă.

În partea concluziei instanței de apel privind respingerea ca fiind neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de Vasile Paladi în partea încasării restanțelor salariale, a prejudiciului moral, a prejudiciului pentru reținerea carnetului de muncă, obligării înscrierii în carnetul de muncă, încasarea penalității pentru neachitarea salariului în termen, Colegiul va casa decizia instanței de apel, cu trimiterea spre rejudecare în instanța de apel a cauzei în această parte, în circumstanțele expuse infra.

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 decât de două ori pe lună pentru salariații remunerați pe unitate de timp sau în acord; b) nu mai rar decât 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: d) reținere a eliberării carnetului de muncă; 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 concedierii, 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.

Conform art. 186 alin.(1) Codul muncii, în redacția în vigoare la data concedierii reclamantului, salariaților concediați în legătură cu lichidarea unității sau cu încetarea activității angajatorului persoană fizică (art.86 alin.(1) lit.b)), sau cu reducerea numărului ori a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit.c)) li se garantează: a) pentru prima lună, plata unei indemnizații de concediere egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mică decât un salariu mediu lunar. Dacă unitatea a fost succesorul de drept al unei unități reorganizate anterior și contractul individual de muncă cu salariații în cauză nu a încetat anterior (art.81), se vor lua în calcul toți anii de activitate; b) pentru a doua lună, menținerea salariului mediu lunar dacă persoana concediată nu a fost plasată în câmpul muncii; c) pentru a treia lună, menținerea salariului mediu lunar dacă, după concediere, salariatul s-a înregistrat în decurs de 14 zile calendaristice la agenția teritorială de ocupare a forței de muncă în calitate

de șomer și nu a fost plasat în câmpul muncii, fapt confirmat prin certificatul respectiv; d) la lichidarea unității, prin acordul scris al părților, achitarea integrală a sumelor legate de concedierea salariatului pe toate 3 luni, la data concedierii. „Notă. În cazul plasării persoanei concediate în câmpul muncii pe parcursul lunilor indicate la lit.b) și c), salariul mediu se va achita pe perioada de până la data angajării acesteia.”

Pornind de la normele citate, în condițiile în care la încetarea raporturilor de muncă, salariatului urmează a-i fi achitate toate plățile salariale cuvenite, Colegiul precizează că reclamantul pretinde că partea pârâtă nu i-a achitat salariul restant și indemnizația în mărime de 232002 de lei.

Sub acest aspect, Colegiul relevă că angajatorul a prezentat acte întocmite în sensul stabilirii salariului și indemnizațiilor pentru concediile medicale ale lui Vasile Paladi, însă prin actele prezentate, la care face referire și instanța de apel, nicidecum nu este confirmată primirea acestora de către reclamant.

De altfel, conform răspunsului Inspectoratului de Stat al Muncii nr. P-55 din 21 august 2013 se indică expres despre imposibilitatea constatării achitării salariului din cauza lipsei listelor de plată ale salariilor salariaților ÎM „Apeduct-Iujnoe”.

În atare circumstanțe, la rejudecarea cauzei instanța de apel urmează să stabilească care este suma plăților salariale care urma a-i fi achitată reclamantului Vasile Paladi, 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 penalității pentru reținerea neîntemeiată a salariului pretinsă de reclamant. 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.

De asemenea, Colegiul relevă că instanța de apel arbitrar și prin interpretarea selectivă a prevederilor legale s-a expus asupra netemeinciei cerinței lui Vasile Paladi privind încasarea plății pentru reținerea carnetului de muncă. De altfel, instanța de apel a indicat greșit suma pretinsă de reclamant în acest sens indicând suma de 83520 de lei (Vol.II, f.d.36), pe când reclamantul a pretins suma de 40560 de lei (Vol.I, f.d.4).

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: d) reținere a eliberării carnetului de muncă;

Conform art. 66 alin. (1) Codul muncii, carnete de muncă se țin pentru toți salariații care lucrează în unitate mai mult de 5 zile lucrătoare.

Aici Colegiul consideră necesar a cita prevederile pct. 1 și pct. 2 ale Regulamentului privind completarea, păstrarea și evidența carnetului de muncă, anexa 1 la Hotărârea Guvernului privind carnetul de muncă nr. 1449 din 24 decembrie 2007, conform căreia carnetul de muncă constituie documentul de bază privind activitatea de muncă a salariaților pe teritoriul Republicii Moldova. Carnetele de muncă se întocmesc în mod obligatoriu pentru toți salariații care au lucrat cel puțin 5 zile în cadrul unității, indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorico-juridică a acesteia, inclusiv pentru salariații nescriptici și salariații – cetățeni străini și apatrizi.

Conform art. 66 alin. (5) Codul muncii, la încetarea contractului individual de muncă, carnetul de muncă se restituie salariatului în ziua eliberării din serviciu.

Conform pct. 70 al aceluiași Regulament, la încetarea contractului individual de muncă încheiat cu salariatul, unitatea este obligată să-i elibereze acestuia carnetul de muncă în ziua eliberării, efectuând înscrierea de eliberare în modul stabilit. Expedierea carnetului de muncă prin poștă se permite numai în cazul în care unitatea are consimțământul în scris al salariatului sau reprezentantului său legal.

În condițiile în care prevederile legale citate stabilesc ca fiind de obligația unității de a elibera carnetul de muncă salariatului la încetarea raporturilor de muncă, instanța de apel urma a verifica cui se datorează reținerea carnetului de muncă și dacă i-a fost eliberat carnetul de muncă lui Vasile Paladi. Or, salariatul nu era obligat de a demonstra faptul solicitării carnetului de muncă, precum și faptul refuzului angajatorului în acest sens.

De altfel, dispozițiile legale citate stabilesc exhaustiv obligația angajatorului de a elibera salariatului carnetul de muncă în ziua eliberării. În dependență de aceste împrejurări, urmează a fi determinată temeinicia cerinței privind achitarea sumei pretinse de reclamantul Vasile Paladi pentru reținerea carnetului de muncă. Or, imposibilitatea angajării la altă unitate după eliberarea din serviciu din motivul lipsei carnetului de muncă nu ar putea fi calificată decât o condiție suplimentară la stabilirea cuantumului prejudiciului ce urmează a fi achitată în acest sens în condițiile legii.

Conform art. 151 Codul muncii, dacă eliberarea carnetului de muncă este reținută din vina angajatorului, salariatului i se plătește salariul mediu pentru tot timpul absenței forțate de la lucru, cauzate de imposibilitatea angajării la altă unitate după eliberarea din serviciu din motivul lipsei carnetului de muncă. În acest caz, salariul mediu se achită fostului salariat de către fostul lui angajator conform acordului scris dintre părți, iar în caz de litigiu - în temeiul hotărârii instanței de judecată.

Prevederi similare dispoziției legale citate se conțin și în pct. 71 al Regulamentului privind completarea, păstrarea și evidența carnetului de muncă, conform căruia dacă eliberarea carnetului de muncă este reținută din vina angajatorului, salariatului i se plătește salariul mediu pentru tot timpul absenței forțate de la lucru, cauzate de imposibilitatea angajării la altă unitate după eliberarea din serviciu din motivul lipsei carnetului de muncă.

În această ordine de idei, Colegiul punctează că necesitatea determinării circumstanțelor invocate prezintă relevanță și pentru examinarea temeiniciei cerinței lui Vasile Paladi privind efectuarea înscrierilor corespunzătoare în carnetul de muncă.

Or, conform Capitolului II din Regulamentului privind completarea, păstrarea și evidența carnetului de muncă, completarea carnetului de muncă este pusă pe seama angajatorului. În special conform pct. 14, toate înscrierile referitoare la angajare, transfer, stimulări și recompense se efectuează în corespundere cu ordinele (dispozițiile, deciziile, hotărârile) angajatorului, în termen de cel mult șapte zile calendaristice de la emiterea acestora. Înscrierile referitoare la încetarea contractului individual de muncă se efectuează în ziua eliberării, în strictă conformitate cu ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului.

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 părții pârâte și la unele aspecte invocate de partea apelantă, ceea ce nu poate echivala cu argumentarea soluției adoptate ca rezultat al elucidării complete a circumstanțelor cauzei. 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.

Astfel la rejudecarea cauzei instanța de apel urmează a stabili și verifica următoarele circumstanțe: dacă i-a fost sau nu achitat lui Vasile Paladi salariul și plățile salariale aferente, dacă i-a fost sau nu eliberat carnetul de muncă lui Vasile Paladi, dacă nu, cui se datorează reținerea carnetului de muncă.

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 Vasile Paladi și a casa decizia instanței de apel în partea casării hotărârii primei instanțe cu trimiterea cauzei în această parte spre rejudecare în instanța de apel, cu trimiterea cauzei spre rejudecare în aceasta parte în instanța de apel, în alt complet de judecată.

În rest, decizia instanței de apel în partea menținerii hotărârii primei instanțe, se menține.

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 Vasile Paladi.

Se casează decizia din 03 aprilie 2018 a Curții de Apel Cahul, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Vasile Paladi împotriva Întreprinderii Municipale „Apeduct-Iujnoe”, Primăriei sat. Iujnoe, rl Cahul cu privire la repunerea în termen, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și a compensațiilor, încasarea prejudiciului moral, încasarea prejudiciului pentru reținerea carnetului de muncă, obligarea pârâtului de a efectua înscrierile corespunzătoare în carnetul de muncă, încasarea penalităților pentru neachitarea salariului în termen, în partea casării hotărârii primei instanțe din 17 februarie 2017 a Judecătoriei Cahul și emiterii unei noi hotărâri în această parte de respingere ca neîntemeiată a cererii de chemare în judecată cu privire la încasarea restanțelor salariale, a prejudiciului moral, a prejudiciului pentru reținerea carnetului de muncă, obligării înscrierii în carnetul de muncă, încasarea penalității pentru neachitarea salariului în termen, cu trimiterea cauzei în această parte spre rejudecare în Curtea de Apel Cahul, în alt complet de judecată.

În rest, decizia din 04 aprilie 2018 a Curții de Apel Cahul în partea menținerii hotărârii din 17 februarie 2017 a Judecătoriei Cahul, se menține.

Decizia în partea trimiterii cauzei la rejudecare nu se supune niciunei căi de atac, iar în partea menținerii deciziei instanței de apel prin care a fost menținută hotărârea primei instanțe, decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței,
judecătorul

Oleg Sternioală

Judecătorii

Galina Stratulat

Iurie Bejenaru

Mariana Pitic

Nicolae Craiu