

Dosarul nr. 2ra-338/19

Prima instanță: Judecătoria Chișinău sediul Central (jud. S. Garștea-Bria)

Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (jud. V. Clima, E. Palanciuc, A. Malfi)

## DECIZIE

3 aprilie 2019

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul  
Judecătorii

Oleg Sternioală  
Svetlana Filincova  
Galina Stratulat  
Victor Burduh  
Ala Cobăneanu

examinând recursul declarat de către Petru Erhan, reprezentat de avocatul Elena Munteanu

în cauza civilă la cererea de chemare în judecată a lui Petru Erhan împotriva Întreprinderii de Stat „Moldatsa” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, a penalității pentru neachitarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată

împotriva deciziei din 10 octombrie 2018 a Curții de Apel Chișinău, prin care a fost admis apelul declarat de către Întreprinderea de Stat „Moldatsa”, casată parțial hotărârea din 3 mai 2018 a Judecătoriei Chișinău sediul Central și emisă în această parte o nouă hotărâre

constată:

La 19 august 2016, Petru Erhan a depus cerere de chemare în judecată împotriva ÎS „Moldatsa”, intervenient accesoriu Organizația sindicală primară a ÎS „Moldatsa” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, a penalității pentru neachitarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii a invocat că la 11 noiembrie 2013, a încheiat cu ÎS „Moldatsa” contractul individual de muncă nr. 61/13, prin care a fost angajat în funcția de administrator adjunct în cadrul ÎS „Moldatsa”.

În baza acordului suplimentar nr. 3 din 30 ianuarie 2015 la contractul individual de muncă, începând cu 1 februarie 2015, salariul de funcție i-a fost stabilit în mărime de 11060 de lei, cu coeficientul tarifar 7,90.

A susținut că la 21 ianuarie 2016, prin ordinul ÎS „Moldatsa” nr. 46-P, dânsul a fost preavizat că va fi concediat în legătură cu reducerea statelor de personal, la

expirarea a două luni din momentul aducerii la cunoștință a ordinului, iar la 23 mai 2016, prin ordinul ÎS „Moldatsa” nr. 267-P, a fost concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii, în legătură cu reducerea statelor de personal.

A specificat că ÎS „Moldatsa” a dispus concedierea sa în lipsa acordului organului sindical.

În acest sens, a explicat că la 11 noiembrie 2015, a fost înregistrată Organizația Sindicală a ÎS „Moldatsa”, care s-a afiliat Asociației Sindicale Teritoriale Chișinău a Federației Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice din Republica Moldova, iar la momentul concedierii, era membru de sindicat, însă ordinul de concediere a fost emis în lipsa acordului organului sindical.

ÎS „Moldatsa” nu a respectat dreptul său preferențial de a fi menținut la lucru, or, la XXXXX, el a împlinit vârsta de XXXXX ani, motiv din care intră sub incidența prevederilor art. 183 Codul muncii, fapt ignorat de ÎS „Moldatsa”.

A susținut că salariul i-a fost unica sursă de venit și că în urma concedierii, i-au fost cauzate daune morale, fiindu-i denigrată imaginea în fața colectivului, precum și cheltuielile cotidiene i-au dat naștere unor sentimente de panică, starea de sănătate i s-a înrăutățit semnificativ, fiind diagnosticat cu XXXXX XXXXX, context în care a fost nevoit să se adreseze de nenumărate ori medicului endocrinolog și neurolog.

Și-a întemeiat pretențiile în baza dispozițiilor art. 87-90, 146, 183, 329, 330, 348-356 Codul muncii, pct.18 și 19 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9 din 22 decembrie 2014, art. 94, 96, 166-167 CPC.

A solicitat admiterea acțiunii, anularea ordinului ÎS „Moldatsa” nr. 267-P din 23 mai 2016, restabilirea lui la locul de muncă în funcția pe care o deținea la momentul concedierii, încasarea de la ÎS „Moldatsa” în beneficiul său a salariului pentru absența forțată de la muncă, a penalității pentru neachitarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, a prejudiciului moral în mărime de 100000 de lei și a cheltuielilor pentru asistență juridică în mărime de 7000 de lei.

La 28 martie 2018, Petru Erhan a depus cerere de concretizare a pretențiilor din acțiune, prin care a solicitat anularea ordinului ÎS „Moldatsa” nr. 267-P din 23 mai 2016, restabilirea lui la locul de muncă în funcția de administrator adjunct, încasarea de la ÎS „Moldatsa” în beneficiul său a salariului pentru absența forțată de la muncă în mărime de 289670,56 de lei, a penalității pentru neachitarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă în mărime de 403221,42 de lei, a prejudiciului moral în mărime de 100000 de lei și a cheltuielilor pentru asistență juridică în mărime de 7000 de lei.

Prin hotărârea din 3 mai 2018 a Judecătoriei Chișinău sediul Central, acțiunea a fost admisă parțial.

A fost anulat ordinul nr. 267-P din 23 mai 2016 cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal, emis de ÎS „Moldatsa”.

A fost repus Petru Erhan în funcția de administrator adjunct al ÎS „Moldatsa”, de la 23 mai 2016.

Au fost încasate de la ÎS „Moldatsa” în beneficiul lui Petru Erhan suma de 289670,56 de lei, cu titlu de salariu pentru perioada absenței forțate de la muncă (23 mai 2016-3 mai 2018), suma de 15000 de lei cu titlu de prejudiciu moral și suma de 7000 de lei pentru serviciile juridice.

În rest, cerințele au fost respinse ca neîntemeiate.

A fost încasată de la ÎS „Moldatsa” taxa de stat în beneficiul statului în mărime de 8690 de lei.

Prin încheierea din 22 mai 2018 a Judecătorei Chișinău sediul Central, a fost admisă cererea lui Petru Erhan și explicată hotărârea din 3 mai 2018 a Judecătorei Chișinău sediul Central, referitor la termenul de executare a hotărârii instanței de judecată și sumele care urmează a fi plătite în cazul reintegrării în serviciu și anume „Hotărârea instanței privind repunerea lui Petru Erhan în funcția de administrator adjunct al ÎS „Moldatsa” de la 23 mai 2016 urmează a fi executată imediat, cu achitarea imediată a unui salariu mediu pentru absența forțată de la lucru”.

Prin decizia din 10 octombrie 2018 a Curții de Apel Chișinău, a fost admis apelul declarat de către ÎS „Moldatsa”, casată parțial hotărârea din 3 mai 2018 a Judecătorei Chișinău sediul Central, în partea admiterii cerințelor cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la locul de muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată și a fost emisă în această parte o nouă hotărâre cu privire la respingerea cerințelor lui Petru Erhan cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

În rest, hotărârea primei instanțe a fost menținută.

A fost casată încheierea din 22 mai 2018 a Judecătorei Chișinău sediul Central de explicare a hotărârii din 3 mai 2018 a Judecătorei Chișinău sediul Central.

La 28 decembrie 2018, Petru Erhan, reprezentat de avocatul Elena Munteanu a declarat recurs împotriva deciziei din 10 octombrie 2018 a Curții de Apel Chișinău, prin care a solicitat admiterea recursului, casarea deciziei instanței de apel, cu menținerea în vigoare a hotărârii primei instanțe. Totodată, a solicitat încasarea din contul ÎS „Moldatsa” în beneficiul său a cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 7000 de lei în instanța de apel și a sumei de 4000 de lei în instanța de recurs.

În motivarea recursului a invocat dezacordul cu decizia instanței de apel considerând-o ca ilegală și neîntemeiată.

A obiectat că instanța de apel eronat a constatat că norma de la art. 88 alin. (1) lit. h) Codul muncii, în redacția legii până la modificările operate prin Legea nr. 188 din 21 septembrie 2017, urmează a fi interpretată în contextul în care lipsa acordului organului sindical la concedierea salariatului, nu reprezintă un impediment la concedierea acestuia, făcând referire la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 158 din 22 iunie 1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, care stabilește doar obligația angajatorului de a notifica și respectiv de a consulta reprezentanții salariaților în cazul concedierii salariaților.

Or, Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 158 din 22 iunie 1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, conține niște principii generale și nu face expres trimitere la situația salariaților care sunt membri de sindicat, iar conform art. 11 alin. (1) Codul muncii, nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de prezentul cod și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

A evidențiat că la data emiterii ordinului de concediere, erau în vigoare prevederile art. 16 alin. (4) din Legea sindicatelor nr. 1129 din 7 iulie 2000 în redacția

legii, care stabilea că desfacerea, din inițiativa patronului, a contractului individual de muncă cu lucrătorul membru de sindicat poate avea loc doar cu acordul organului sindical (organizatorului sindical).

Cât și prevederile art. 87 alin. (1) Codul muncii, stabileau în mod clar și explicit că concedierea putea avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate, iar legea nu reglementează termeni precum „acord întemeiat” sau „acord neîntemeiat” și nici criteriile de apreciere a acordului ca fiind întemeiat sau neîntemeiat.

A subliniat că în hotărârea din 8 decembrie 2017, Curtea Constituțională a RM a reținut că în redacția anterioară modificării prin Legea nr. 188 din 21 septembrie 2017, a prevederilor art. 87 alin. (1) teza întâi din Codul muncii, care sunt aplicabile în speță, statuau că salariatul putea fi concediat doar dacă organul sindical își exprima acordul în acest sens.

În același timp, Curtea Constituțională a RM a remarcat că potrivit normelor contestate, acordul organului sindical constituia o condiție obligatorie la concedierea salariatului. Corelativ, simpla constatare a lipsei acestui acord putea servi drept temei pentru restabilirea automată în funcție a salariatului de către instanța de judecată. Obligatorietatea acordului organului sindical și restabilirea automată în funcție în cazul lipsei acestui acord echivalează cu un drept de veto la concedierea salariaților.

A considerat la caz pertinentă și hotărârea Curții Constituționale a RM nr. 33 din 10 octombrie 2013, care stabilește că decizia de constatare a neconstituționalității face parte din ordinea juridică normativă, prin efectul acesteia prevederea neconstituțională încetându-și existența pentru viitor.

În acest sens, a considerat că prima instanță corect a stabilit că argumentul cu privire la declararea neconstituționalității prevederilor art. 87 alin. (1) Codului muncii nu poate fi reținut, deoarece data intrării în vigoare a hotărârii Curții Constituționale nr. 34 este 8 decembrie 2017, iar dânsul a fost concediat la 23 mai 2016 și conform art. 26 alin. (7) din Legea cu privire la Curtea Constituțională, hotărârile Curții Constituționale produc efect numai pentru viitor.

Potrivit ordinului ÎS „Moldatsa” nr. 2 din 14 ianuarie 2016, a fost aprobată lista statelor de personal care vor fi reduse, 29 unități și lista funcțiilor reduse ca număr de personal, 19 unități, iar în total 49 salariați, din cei 319 salariați conform statelor de personal pentru anul 2015.

Cu toate acestea, la examinarea cauzei în prima instanță, ÎS „Moldatsa” nu a putut explica din ce motiv a prezentat Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă informația privind disponibilizarea doar a 28 salariați și ce s-a întâmplat cu ceilalți salariați vizați în ordin.

Iar interpretarea probelor de către instanța de apel, în sensul că ordinul ÎS „Moldatsa” nr. 2 din 14 ianuarie 2016 de reducere a statelor și numărului de personal este unul justificat pe situația economică precară a ÎS „Moldatsa” este eronată și care a dus la soluționarea inechitabilă a cauzei.

A insistat că deși au fost reduse ambele funcții de director adjunct al ÎS „Moldatsa”, la momentul judecării cauzei în prima instanță, Eduard Ceabei, care deținea la fel ca și dânsul funcția de director adjunct, activa în cadrul întreprinderii în funcția de director al Direcției deservirea traficului aerian.

Prin urmare nu este clar motivul pentru care lui nu i-a fost propusă o altă funcție, așa cum i-a fost propusă lui Eduard Ceabei.

A explicat că la momentul concedierii sale, era o funcție vacantă, și anume cea de director al Direcției relații externe și relații cu publicul, având în vedere că persoana care deținea această funcție era în concediu de maternitate.

A considerat abuzive constatările instanței de apel precum că, persoanele care ocupau funcțiile din Direcția relații externe și relații cu publicul se aflau în concediu de maternitate și ÎS „Moldatsa” nu putea oferi aceste funcții unei alte persoane, deoarece era obligat, ca la expirarea termenului concediului de maternitate, să reîncadreze la muncă persoanele respective.

Or, obligația de reîncadrare în muncă a persoanei aflate în concediu de maternitate nu exclude angajarea, cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, a unei alte persoane în această funcție, până la revenirea la muncă a angajatului, conform art. 55 alin. (1) lit. a) Codul muncii.

Prin urmare, a considerat aprecierea probelor și interpretarea legii de către instanța de apel abuzivă, care l-a lipsit de dreptul de a continua să activeze în cadrul unității cel puțin până la data de 9 septembrie 2016, pentru a contribui la acumularea stagiului de pensionare.

La 18 februarie 2019, ÎS „Moldatsa”, reprezentată de avocatul Vasile Josan a depus referință, prin care a solicitat de a declara ca fiind inadmisibil recursul lui Petru Erhan, reprezentat de avocatul Elena Munteanu.

La 26 februarie 2019, Organizația sindicală primară a ÎS „Moldatsa” a depus referință, prin care a solicitat admiterea recursului declarat de către Petru Erhan, reprezentat de avocatul Elena Munteanu.

La 2 aprilie 2019, ÎS „Moldatsa”, reprezentată de avocatul Vasile Josan a depus referință, prin care a solicitat respingerea recursului declarat de către Petru Erhan, reprezentat de avocatul Elena Munteanu.

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

Din materialele dosarului rezultă că copia deciziei recurate a fost expediată în adresa părților la 14 noiembrie 2018, fapt ce se confirmă prin scrisoarea de însoțire (f. d. 167 vol. II), însă careva date cu privire la recepționarea acesteia de către recurent la materialele dosarului lipsesc.

Astfel, se constată că recurentul s-a conformat prevederilor legale și a declarat recursul împotriva deciziei din 10 octombrie 2018 a Curții de Apel Chișinău, în termenul legal.

În conformitate cu art. 444 CPC, recursul se examinează fără înștiințarea participanților la proces.

Studiind materialele dosarului, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră recursul întemeiat și care urmează a fi admis cu casarea integrală a deciziei instanței de apel și menținerea în vigoare a hotărârii și încheierii primei instanțe din considerentele ce urmează.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. f) CPC, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să admită recursul, să caseze decizia instanței de apel și să mențină hotărârea primei instanțe.

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

În conformitate cu art. 432 alin. (4) CPC, 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.

După cum rezultă din materialele cauzei, prin ordinul ÎS „Moldatsa” nr. 545-P din 11 noiembrie 2013 cu privire la angajarea salariatului, Petru Erhan a fost angajat începând cu 11 noiembrie 2013, în funcția de administrator adjunct, pe termen nedeterminat, cu perioada de probă de 3 luni și salariu de funcție în mărime de 10335 de lei (coeficientul tarifar -7,95) (f. d. 55 vol. I).

În acest sens, la 11 noiembrie 2013, între Petru Erhan și ÎS „Moldatsa” a fost semnat contractul individual de muncă nr. 61/13 (f. d. 12-16 vol. I).

La 29 noiembrie 2013 între Petru Erhan și ÎS „Moldatsa” a fost semnat Acordul suplimentar nr. 1 la contractul individual de muncă nr. 61/13 din 11 noiembrie 2013, conform căruia începând cu data de 2 decembrie 2013 s-a modificat pct. 10 din contract ce se referă la cuantumul retribuirii muncii salariatului și anume: a) salariul de funcție în mărime de 10335 de lei și coeficientul tarifar 7.95 conform statelor de personal ale întreprinderii cu aplicarea coeficientului de complexitate în mărime de 1.5 conform anexei nr. 3 la Hotărârea de Guvern nr. 743 din 11 iunie 2002 și salariul tarifar în mărime totală de 15502,50 de lei; b) la calculul plăților lunare se adaugă plata pentru stagiul de muncă în mărimea stipulată în Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților ÎS „Moldatsa”, ca bază de calcul servește salariul tarifar cu coeficient de complexitate; c) plata primelor lunare are la bază calculul salariului tarifar cu coeficientul de complexitate plus sporul pentru stagiul de muncă; d) pentru respectarea confidențialității se calculează și se achită lunar un spor în mărime de 20 % reieșind din salariul tarifar cu coeficientul de complexitate plus stagiul de muncă; e) plata primelor unice se efectuează conform Regulamentului privind remunerarea muncii angajaților ÎS „Moldatsa” sau conform ordinului Administratorului Întreprinderii (f. d. 17 vol. I).

Prin Acordul suplimentar nr. 2 la contractul individual de muncă nr. 61/13 din 11 noiembrie 2013 încheiat între Petru Erhan și ÎS „Moldatsa”, părțile au convenit că începând cu data de 16 decembrie 2013, în scopul concretizării și evitării interpretării eronate a condițiilor de remunerare a muncii, a fost substituit pct. a) al Acordului suplimentar nr. 1 din 29 noiembrie 2013 cu următoarea sintagmă: a) salariul de funcție în mărime de 10335 de lei (coeficientul tarifar – 7,95), conform statelor de personal ale întreprinderii, cu aplicarea coeficientului de complexitate în mărime de 1,5 cu stabilirea salariului de funcție în mărime de 15502,50 de lei (f. d. 18 vol. I).

Iar prin Acordul suplimentar nr. 3 la contractul individual de muncă nr. 61/13 din 11 noiembrie 2013 încheiat între Petru Erhan și ÎS „Moldatsa”, părțile au convenit asupra efectuării în contractul individual de muncă a modificărilor și anume că începând cu data de 1 februarie 2015 se modifică punctul ce se referă la cuantumul

retribuirii muncii salariatului cu următorul cuprins și anume salariul de funcție în mărimea de 11060 de lei, coeficientul tarifar 7,90. (f. d. 19 vol. I).

Este cert și faptul că prin ordinul ÎS „Moldatsa” nr. 2 din 14 ianuarie 2016 de reducere a statelor și numărului de personal, s-a dispus reducerea statelor de personal la ÎS „Moldatsa” fiind inclusă și funcția de administrator adjunct (f. d. 60-60 verso).

Se mai constată că, prin ordinul nr. 46-P din 21 ianuarie 2016 a ÎS „Moldatsa”, Petru Erhan a fost preavizat privind concedierea sa din funcția deținută în legătură cu reducerea statelor de personal la expirarea termenului de 2 luni din momentul aducerii la cunoștință a prezentului ordin în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii (f. d. 9 vol. I).

Prin ordinul nr. 267-P din 23 mai 2016 cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal, Petru Erhan a fost concediat din data de 23 mai 2016, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii, în legătură cu reducerea statelor de personal ale întreprinderii (f. d. 11).

Înaintând acțiunea în judecată împotriva ÎS „Moldatsa”, intervenient accesoriu Organizația sindicală primară a ÎS „Moldatsa”, Petru Erhan, cu ulterioarele concretizări a solicitat anularea ordinului ÎS „Moldatsa” nr. 267-P din 23 mai 2016, restabilirea lui la locul de muncă în funcția de administrator adjunct, încasarea de la ÎS „Moldatsa” în beneficiul său a salariului pentru absența forțată de la muncă în mărime de 289670,56 de lei, a penalității pentru neachitarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă în mărime de 403221,42 de lei, a prejudiciului moral în mărime de 100000 de lei și a cheltuielilor pentru asistență juridică în mărime de 7000 de lei.

Fiind investită cu judecarea cauzei, prima instanță a admis parțial acțiunea, a anulat ordinul nr. 267-P din 23 mai 2016 cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal, emis de ÎS „Moldatsa”. A fost repus Petru Erhan în funcția de administrator adjunct al ÎS „Moldatsa”, de la 23 mai 2016. Au fost încasate de la ÎS „Moldatsa” în beneficiul lui Petru Erhan suma de 289670,56 de lei, cu titlu de salariu pentru perioada absenței forțate de la muncă (23 mai 2016-3 mai 2018), suma de 15000 de lei cu titlu de prejudiciu moral și suma de 7000 de lei pentru serviciile juridice. În rest, cerințele au fost respinse ca neîntemeiate.

Iar prin încheierea din 22 mai 2018 a Judecătorei Chișinău sediul Central, a fost admisă cererea lui Petru Erhan și explicată hotărârea din 3 mai 2018 a Judecătorei Chișinău sediul Central, referitor la termenul de executare a hotărârii instanței de judecată și sumele care urmează a fi plătite în cazul reintegrării în serviciu și anume că „Hotărârea instanței privind repunerea lui Petru Erhan în funcția de administrator adjunct al ÎS „Moldatsa” de la 23 mai 2016 urmează a fi executată imediat, cu achitarea imediată a unui salariu mediu pentru absența forțată de la lucru”.

Judecând apelul declarat de către ÎS „Moldatsa”, instanța de apel a admis apelul, a casat parțial hotărârea din 3 mai 2018 a Judecătorei Chișinău sediul Central, în partea admiterii cerințelor cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la locul de muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată și a emis în această parte o nouă hotărâre cu privire la respingerea cerințelor lui Petru Erhan cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată. În rest, hotărârea primei instanțe a fost menținută.

A fost casată încheierea din 22 mai 2018 a Judecătoriei Chișinău sediul Central de explicare a hotărârii din 3 mai 2018 a Judecătoriei Chișinău sediul Central.

La adoptarea unei asemenea soluții, instanța de apel a concluzionat că concedierea lui Petru Erhan, în legătură cu reducerea statelor de personal, a avut loc în strictă conformitate cu procedura stabilită la art. 88 Codul muncii.

A mai conchis instanța de apel că ÎS „Moldatsa”, înainte de a iniția procedura de concediere în legătură cu reducerea statelor de personal a emis un ordin motivat din punct de vedere juridic și economic cu privire la reducerea numărului și a statelor de personal și anume ordinul nr. 2 din 14 ianuarie 2016, a emis ordinul nr. 46-P din 21 ianuarie 2016 cu privire la preavizarea sub semnătură a lui Petru Erhan cu 2 luni înainte de reducerea statelor de personal, odată cu preavizarea în legătură cu reducerea statelor de personal a comunicat lui Petru Erhan, în scris că un alt loc de muncă vacant în cadrul întreprinderii nu există, a acordat lui Petru Erhan o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea unui salariu mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă, a prezentat în modul stabilit de lege, cu 2 luni înainte de concediere, Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate și s-a adresat organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii acordului privind concedierea salariatului respectiv.

Instanța de recurs constată, însă, că instanța de apel la adoptarea deciziei a interpretat eronat legea și a dat o apreciere greșită materialului probator anexat la dosar, pe când prima instanță, justificat, pronunțându-se asupra aspectelor importante, având în susținere cadrul legal aplicabil în speță, a ajuns la concluzia temeiniciei parțiale a acțiunii înaintate de către Petru Erhan.

În susținerea opiniei enunțate, instanța de recurs reține prevederile art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii, potrivit cărora concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.

În interpretarea corectă a normei de drept enunțate, este de înțeles că concedierea salariatului în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate are loc în cazul în care nu este posibil transferul salariatului cu acordul lui la un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective. Desfacerea contractului individual de muncă este posibilă cu condiția că salariatul nu avea dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru.

La caz, instanța de recurs reține că prin procesul-verbal nr. 14 din 24 decembrie 2014 al ședinței Consiliului administrativ al ÎS „Moldatsa”, au fost aprobate statele de personal a Întreprinderii de Stat pentru utilizarea și deservirea spațiului aerian „Moldatsa” pentru anul 2015 (în total 319 unități), care prevedeau 2 unități de funcția de administrator adjunct (f. d. 209 -211 vol. I)

Reieșind din procesul-verbal nr. 01 al Ședinței Consiliului de Administrație al ÎS „Moldatsa”, la 13 ianuarie 2016 a fost aprobată organigrama și statele de personal la ÎS „Moldatsa” în număr de 275 de persoane pentru anul 2016 (f. d. 107 vol. I).

Iar prin ordinul ÎS „Moldatsa” nr. 2 din 14 ianuarie 2016 de reducere a statelor și numărului de personal, s-a decis reducerea statelor de personal, fiind aprobată lista statelor de personal care vor fi reduse - 29 unități și lista funcțiilor reduse cu număr de personal 19 unități, iar în total 49 salariați din cei 319 salariați conform statelor de

personal pentru anul 2015, inclusiv și funcția de administrator adjunct (f. d. 60-61 vol. I).

Astfel, prin ordinul nr. 267-P din 23 mai 2016 cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal, Petru Erhan a fost concediat din data de 23 mai 2016, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii, în legătură cu reducerea statelor de personal ale întreprinderii (f. d. 11).

Raportând la caz dispozițiile art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii la circumstanțele cauzei, instanța de recurs atestă că prima instanță just a reținut că la adoptarea ordinului ÎS „Moldatsa” nr. 267-P din 23 mai 2016 cu privire la concedierea lui Petru Erhan în legătură cu reducerea statelor de personal, au fost încălcate dispozițiile art. 183 alin. (2) lit. 1) Codul muncii, care stipulează că în cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru au salariații cărora le-au rămas cel mult 5 ani până la stabilirea pensiei pentru limită de vârstă.

Or, Petru Erhan născut la XXXXX, fapt ce se confirmă prin copia buletinului anexat la dosar (f. d. 8 vol. I), la data de XXXXX împlinea vârsta de XXXXX de ani, astfel că până la stabilirea pensiei pentru limită de vârstă lui Petru Erhan i-ar fi rămas un an.

Astfel, se va menționa că în ședința de judecată a primei instanțe s-a constatat că ÎS „Moldatsa” a prezentat Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă informația privind disponibilizarea a doar 27 de salariați dintre cei 49 salariați a căror unități au fost propuse de a fi reduse prin ordinul nr. 2 al ÎS „Moldatsa” din 14 ianuarie 2016 (f. d. 213-215, 60-61 vol. I), iar reprezentantul ÎS „Moldatsa” nu a putut explica instanței care este cauza și ce s-a întâmplat cu ceilalți salariați vizați în ordin.

De principiu, la acest capitol, este și faptul că deși prin nota informativă comunicată lui Petru Erhan în legătură cu emiterea ordinului nr. 46-P din 21 ianuarie 2016 despre preavizarea privitor la concedierea în urma reducerii numărului/statelor de personal în cadrul ÎS „Moldatsa”, ÎS „Moldatsa” menționează că la momentul preavizării în cadrul întreprinderii nu existau locuri de muncă vacante, actele cauzei denotă cert că la 23 mai 2016, data concedierii lui Petru Erhan, exista funcția vacantă de director al Direcției Relații Externe și Relații cu Publicul, persoana care deținea această funcție aflându-se în concediu de maternitate (f. d. 10 vol. I, 15, 47 vol. II).

De altfel, și Organizația sindicală primară a ÎS „Moldatsa” prin răspunsul nr. 4 din 9 martie 2016, expunând motivele de refuz în darea acordului la concediere în legătură cu reducerea statelor/numărului de personal al ÎS „Moldatsa”, în privința lui Petru Erhan a specificat că până la stabilirea pensiei pentru limită de vârstă, acestui i-a mai rămas doar un an (f. d. 89-90 vol. I).

Distinct de aceste constatări, instanța de recurs va reține și dispozițiile art. 88 alin. (1) lit. c) CPC, care indică expres că angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit. b) și c)) doar cu condiția că o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia).

Așadar, se va reține că instanța de apel neîntemeiat a concluzionat că aflarea persoanei în concediu de maternitate, nu echivalează cu vacanța funcției deținute și la expirarea acestui termen, salariatul fiind în drept, iar angajatorul fiind obligat să îl reîncadreze în serviciu, oferindu-i funcția deținută anterior, motiv pentru care instanța de apel a apreciat lipsa unor funcții vacante în cadrul întreprinderii la momentul concedierii intimatului Petru Erhan.

Or, obligația de reîncadrare în muncă a persoanei aflate în concediu de maternitate nu exclude angajarea, cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, a unei alte persoane în această funcție, până la revenirea la muncă a angajatului, conform art. 55 alin. (1) lit. a) Codul muncii.

Mai cu seamă că, după cum a fost menționat mai sus, până la stabilirea pensiei pentru limită de vârstă lui Petru Erhan i-ar mai fi rămas doar un an.

Față de cele relevate, se distinge că concedierea lui Petru Erhan din funcția de administrator adjunct al ÎS „Moldatsa” a avut loc cu încălcarea prevederilor legale, fapt ce indică indubitabil la ilegalitatea ordinului nr. 267-P din 23 mai 2016, emis de ÎS „Moldatsa” cu privire la concedierea lui Petru Erhan în legătură cu reducerea statelor de personal.

Pornind de la aceste prevederi legale și premise de abordare, instanța de recurs reține că instanța de apel incorect a ajuns la concluzia că concedierea lui Petru Erhan, în legătură cu reducerea statelor de personal, a avut loc în strictă conformitate cu procedura stabilită la art. 88 Codul muncii.

În consecință, fiind stabilit cu certitudine că eliberarea lui Petru Erhan 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 Codul muncii, potrivit 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;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);

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.

La fel, în conformitate cu prevederile art. 329 Codul muncii, în vigoare la acel moment, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. (2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Totodată, potrivit dispozițiilor art. 330 alin. (1) lit. b) Codul muncii, în vigoare la acel moment, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.

Astfel fiind, urmare a declarării nule a ordinului nr. 267-P din 23 mai 2016, emis de ÎS „Moldatsa” cu privire la concedierea lui Petru Erhan în legătură cu reducerea statelor de personal și restabilirea lui Petru Erhan în funcția de administrator adjunct al ÎS „Moldatsa”, prin prisma normelor de drept enunțate, se atestă corectitudinea concluziei primei instanțe cu privire încasarea de la ÎS „Moldatsa” în beneficiul lui Petru Erhan suma de 289 670,56 de lei cu titlu de salariu pentru perioada absenței forțate de la muncă (23 mai 2016-3 mai 2018) și suma de 15 000 de lei cu titlu de prejudiciu moral, fiind considerată o sumă echitabilă care va compensa suferințele provocate lui Erhan Petru în rezultatul eliberării din funcție, fapt ce indică la temeinicia hotărârii primei instanțe și în această parte.

În alt aspect, instanța de recurs reține dispozițiile art. 94 alin. (1) CPC, potrivit cărora 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.

Iar în conformitate cu dispozițiile art. 96 alin. (1), (1<sup>1</sup>) CPC, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile.

Cheltuielile menționate la alin. (1) se compensează părții care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Raportând aceste prevederi legale la circumstanțele cauzei, se atestă că prima instanță corect a stabilit că suma de 7000 lei încasată în beneficiul lui Petru Erhan, cu titlu de cheltuieli pentru asistența juridică, care s-ar egala cu cheltuieli necesare și rezonabile pentru acordarea asistenței juridice în prezentul litigiu, în raport cu complexitatea cauzei.

La acest capitol instanța de recurs notează și faptul că, odată cu depunerea cererii de recurs, Petru Erhan, reprezentat de avocatul Elena Munteanu a solicitat și încasarea din contul ÎS „Moldatsa” a cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 7000 de lei pentru reprezentarea de către avocatul Elena Munteanu în fața instanței de apel și a sumei de 4000 de lei în instanța de recurs.

Drept urmare, prin prisma prevederilor art. 94 alin. (1), 96 alin. (1) și alin. (1<sup>1</sup>) CPC, instanța de recurs consideră necesar de a încasa din contul ÎS „Moldatsa” în beneficiul lui Petru Erhan suma de 7000 de lei, cu titlu de cheltuieli pentru asistența juridică acordată de către avocatul Elena Munteanu în instanța de apel, confirmate prin bonul de plată seria DAA nr. 14492285 din 14 august 2018 și de 4000 de lei - în instanța de recurs, confirmate prin bonul de plată seria DAA nr. 14492322 din 19 decembrie 2018, acestea fiind considerate ca necesare și rezonabile pentru acordarea asistenței juridice în prezentul litigiu în instanțele respective.

În susținerea acestei opinii se va reține și jurisprudența CtEDO (cauza Iatridis contra Greciei) care constată că la determinarea cheltuielilor și plăților de rambursare reclamate, instanța apreciază dacă aceste cheltuieli au fost reale, necesare și rezonabile referitor la mărimea lor, numărul orelor de muncă a reprezentantului, precum și tariful aplicat per oră.

Pentru motivele expuse, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră necesar de a admite recursul, de a casa integral decizia instanței de apel și de a menține hotărârea și încheierea primei instanțe.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. f) CPC, art. 445 alin. (3) Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție

decide:

Se admite recursul declarat de către Petru Erhan, reprezentat de avocatul Elena Munteanu.

Se casează integral decizia din 10 octombrie 2018 a Curții de Apel Chișinău și se menține hotărârea din 3 mai 2018 a Judecătoriei Chișinău sediul Central și încheierea din 22 mai 2018 a Judecătoriei Chișinău sediul Central, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată a lui Petru Erhan împotriva Întreprinderii de Stat „Moldatsa” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, a penalității pentru neachitarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

Se încasează din contul Întreprinderii de Stat „Moldatsa” în beneficiul lui Petru Erhan, suma de 7000 (șapte mii) de lei, cu titlu de cheltuieli pentru asistența juridică în instanța de apel și suma de 4000 (patru mii) de lei, cu titlu de cheltuieli pentru asistența juridică în instanța de recurs, iar în total suma de 11000 (unsprezece mii) de lei.

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței,  
judecătorul  
Judecătorii

Oleg Sternioală

Svetlana Filincova

Galina Stratulat

Victor Burduh

Ala Cobăneanu