

DECIZIE

20 noiembrie 2019

mun.Chișinău

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

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul
judecătorii

Ala Cobăneanu
Svetlana Filincova
Galina Stratulat
Maria Ghervas
Victor Burduh

examinând recursul declarat de Gheorghe Dănoi, reprezentat de avocatul Vladimir Chironachi,

în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Gheorghe Dănoi împotriva Grădiniței-Creșă „Bucuria” s. Brînza, intervenient accesoriu Primăria s. Brînza, r-nul Cahul privind restabilirea în funcție, încasarea prejudiciului material și moral,

împotriva deciziei din 09 aprilie 2019 a Curții de Apel Cahul, prin care s-a menținut hotărârea din 28 septembrie 2018 a Judecătoriei Cahul, sediul Central, prin care s-a respins acțiunea ca fiind neîntemeiată,

c o n s t a t ă :

La 25 iulie 2014 Gheorghe Dănoi a depus cerere de chemare în judecată împotriva Grădiniței-Creșă „Bucuria” s.Brînza privind restabilirea în funcție, încasarea prejudiciului material și moral.

În motivarea acțiunii reclamantul a indicat că a fost angajat în calitate de paznic la Grădinița-Creșă „Bucuria” din s.Brînza, r-nul Cahul în baza contractului individual de muncă nr. 58 din 01 septembrie 2012.

La începutul a. 2014 relațiile cu directoarea s-au agravat, iar la 07 mai 2014 aceasta i-a propus să meargă în concediu anual pe o perioadă de 28 de zile calendaristice, fapt acceptat de către el. Deoarece nu cunoaște limbajul de specialitate a scris cererea cum i-a fost dictată de către directoare pentru ca aceasta să fie corectă.

Cerere separată de demisie nu a scris, iar la 07 mai 2014 dânsul avea intenția de a pleca în concediu și nicidecum de a demisiona.

După expirarea concediului a revenit la serviciu, iar directoarea l-a informat că dânsul a fost eliberat din funcție din proprie inițiativă.

A scris plângere la Inspekția teritorială de muncă Cahul, care în urma verificărilor a

constatat că a fost concediat ilegal, nefiindu-i prezentat ordinul de concediere contra semnătură, cât s-au depistat și alte încălcări.

S-a adresat directoarei cu constatările inspecției muncii pentru a soluționa litigiul, însă aceasta i-a remis carnetul de muncă și i-a prezentat ordinul nr.35 din 06 iunie 2014 prin care s-a dispus încetarea contractului individual de muncă. A stabilit că ordinul nu a fost semnat de către el, cineva falsificându-i semnătura în ordin.

Consideră că a fost demis ilegal, deoarece dânsul nu a întocmit cerere nominală prin care să solicite încetarea contractului individual de muncă, iar ordinul nr. 35 din 06 iunie 2014 nu a fost semnat de către el.

A solicitat reclamantul anularea ordinului nr.35 din 06 iunie 2014 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă ca urmare a demisiei salariatului; restabilirea în calitate de paznic la Grădinița-Creșă „Bucuria” din s.Brînza, r-nul Cahul; încasarea prejudiciului moral în mărime de 10 000 de lei, cât și încasarea cheltuielilor de judecată (f.d. 2-5).

Prin încheierea Judecătorei Cahul din 18 august 2014 a fost atras în proces în calitate de intervenient accesoriu Primăria s.Brînza, r-nul Cahul (f.d. 20).

La 13 septembrie 2018 Gheorghe Dănoi a depus cerere de concretizare a pretențiilor, solicitând anularea ordinului nr. 35 din 06 iunie 2014 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă ca urmare a demisiei salariatului; restabilirea în calitate de paznic la Grădinița-Creșă „Bucuria” din s.Brînza; încasarea salariului mediu pentru perioada absenței forțate de la serviciu; încasarea prejudiciului moral în mărime de 10 000 de lei, cât și încasarea cheltuielilor de judecată.

Prin hotărârea din 28 septembrie 2018 a Judecătorei Cahul, sediul Central, s-a respins cererea de chemare în judecată depusă de Gheorghe Dănoi, ca fiind neîntemeiată.

Prin decizia din 09 aprilie 2019 a Curții de Apel Cahul, s-a respins ca nefondat apelul declarat de avocatul Vladimir Chironachi în interesele lui Gheorghe Dănoi și s-a menținut hotărârea din 28 septembrie 2018 a Judecătorei Cahul, sediul Central.

La 20 iulie 2019 Gheorghe Dănoi, reprezentat de avocatul Vladimir Chironachi, a declarat recurs, prin care a solicitat casarea deciziei din 09 aprilie 2019 a Curții de Apel Cahul și a hotărârii din 28 septembrie 2018 a Judecătorei Cahul, sediul Central, cu pronunțarea unei hotărâri noi de admitere integrale a acțiunii.

În susținerea recursului a indicat prevederile art. 432 alin. (2) lit. c) Cod de procedură civilă, și anume a interpretat în mod eronat legea.

În motivarea recursului a menționat că instanța de apel a interpretat eronat norma materială prevăzută de art. 81 alin. (3) Codul muncii.

Consideră că la caz a fost încălcat art. 81 alin. (3) Codul muncii, și anume nu a fost respectată o condiție de validitate a procedurii de concediere, a fost cu rea-credință falsificată semnătura reclamantului în ordinul de concediere, pentru a legifera acțiunile ilegale ale angajatorului.

Menționează că prin cererea înaintată angajatorului s-a solicitat acordarea concediului anual și nu concedierea. Potrivit notificării Inspecției Teritoriale de Muncă Cahul s-a constatat că Gheorghe Dănoi prin cerere a solicitat acordarea concediului de odihnă anual și nu a solicitat prin cerere expresă demisionarea sa, ceea ce reiese din ordinul contestat nr. 35 din 06 iunie 2014.

Totodată angajatorul nu a achitat sumele convenite și nu a eliberat carnetul de muncă în ziua eliberării de la serviciu, prin ce s-a încălcat prevederile art. 143 alin. (1) și art. 66 alin. (5) Codul muncii.

Instanțele ierarhic inferioare greșit au reținut faptul că semnătura aplicată în cartea de ordine, nu afectează legalitatea însăși a ordinului nr. 35 din 06 iunie 2014 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă or, legiuitorul a prevăzut această condiție, prin normă imperativă, astfel încât angajatorul are obligația directă de a aduce la cunoștință ordinul de concediere salariatului, fiindu-i comunicat inclusiv și motivul încetării raportului juridic civil.

A specificat că însăși faptul că angajatorul a falsificat semnătura salariatului, denotă rea credința angajatorului și scopul meschin urmărit de acesta.

Conform 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.

Materialele dosarului atestă faptul că decizia din 09 aprilie 2019 a Curții de Apel Cahul a fost expedită pentru cunoștință participanților la proces la 13 mai 2019 (f.d. 170), lipsind însă date privind recepționarea acesteia.

Astfel, recursul declarat la 20 iulie 2019 de Gheorghe Dănoi, reprezentat de avocatul Vladimir Chironachi, a fost depus în termenul prevăzut de lege.

La 04 septembrie 2019 Grădinița-Creșă „Bucuria”, s.Brînza, reprezentată de avocatul Maxim Todorov, a depus referință, solicitând declararea ca fiind inadmisibilă a cererii de recurs depusă de Gheorghe Dănoi, invocând corectitudinea emiterii ordinului de demisie în baza cererii recurentului.

Prin încheierea din 02 octombrie 2019 a Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție, recursul declarat de SRL Gheorghe Dănoi, reprezentat de avocatul Vladimir Chironachi, a fost considerat admisibil.

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.

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.

Potrivit prevederilor art.444 Cod de procedură civilă, recursul se examinează fără înștiințarea participanților la proces. Completul din 5 judecători decide asupra oportunității invitării tuturor participanților sau a reprezentanților acestora pentru a se pronunța cu privire la problemele de legalitate invocate în cererea de recurs.

Analizând argumentele invocate în cererea de recurs pe baza materialelor din dosar, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că recursul urmează a fi admis cu casarea deciziei instanței de apel din 09 aprilie 2019 și trimiterea cauzei la rejudecare din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 432 alin. (1) - (2), (4) Cod de procedură civilă, părțile și alți participanți la proces sunt în drept să declare recurs în cazul în care se invocă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procedural. 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;
- b¹) a aplicat o lege care a fost declarată neconstituțională;
- c) a interpretat în mod eronat legea;
- d) a aplicat în mod eronat analogia legii sau analogia dreptului.

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. 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.

Înaintând acțiunea în judecată împotriva Grădiniței-Creșă „Bucuria” s. Brînza, intervenient accesoriu Primăria s.Brînza, r-nul Cahul, Gheorghe Dănoi a solicitat anularea ordinului nr. 35 din 06 iunie 2014 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă ca urmare a demisiei salariatului; restabilirea în calitate de paznic la Grădinița-Creșă „Bucuria” din s.Brînza; încasarea salariului mediu pentru perioada absenței forțate de la serviciu; încasarea prejudiciului moral în mărime de 10 000 de lei, cât și încasarea cheltuielilor de judecată (f.d. 2-5, 101-105).

Fiind investită cu judecarea cauzei, prima instanță hotărârea din 28 septembrie 2018, a respins acțiunea la cererea de chemare în judecată înaintată de Gheorghe Dănoi către Grădinița-Creșă „Bucuria” s. Brînza cu privire la restabilirea în funcție, încasarea prejudiciului material și moral ca fiind neîntemeiată (f.d.115-119).

Manifestând dezacord cu hotărârea primei instanțe, Gheorghe Dănoi, reprezentat de avocatul Vladimir Chironachi a declarat apel împotriva hotărârii din 28 septembrie 2018 a Judecătoriei Cahul, sediul Central.

Judecând apelul declarat de Gheorghe Dănoi, instanța de apel a ajuns la concluzia netemeiniciei apelului, și menținerii hotărârii din 28 septembrie 2018 a Judecătoriei Cahul, sediul Central (f.d.158, 159-169).

Pentru a decide astfel, instanța de apel, a concluzionat că prima instanță a constatat și elucidat pe deplin circumstanțele de fapt importante pentru soluționarea cauzei.

Colegiul a constatat că, raportul juridic se referă la litigii de muncă privind încetarea contractului de muncă din inițiativa salariatului, la caz fiind prezentă cererea lui Gheorghe Dănoi cu solicitarea încetării relațiilor de muncă. Astfel, instanța de fond just a concluzionat că reieșind din ordinul nr. 35 din data de 06 iunie 2014, Dănoi Gheorghe a demisionat, în temeiul art. 85 alin. (1) Codul muncii, iar angajatorul ca temei a indicat cererea personală a salariatului reieșind din prevederile art. 85 Codul muncii.

Colegiul a menționat că, instanța de fond just a concluzionat că, semnătura aplicată în cartea de ordine nu afectează legalitatea ordinului nr.35 din 06 iunie 2014 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, or acesta și-a manifestat consimțământul său prin cererea scrisă la data de 07 mai 2014, care și a stat la baza emiterii ordinului contestat. Totodată semnătura de pe ordinul de încetare a raporturilor de muncă se aplică doar pentru a face dovada aducerii la cunoștință salariatului despre faptul întreruperii raporturilor de muncă.

Astfel cerința privind anularea ordinului de demisie a lui Gheorghe Dănoi instanța a considerat-o ca neîntemeiată fiind respinsă. Așa cum instanța a respins ca neîntemeiată pretenția privind anularea ordinului de concediere, respectiv nu s-a constatat absența forțată de la serviciu ca temei de încasare a salariului pentru perioada solicitată.

Cerințele privind încasarea prejudiciului material și moral au fost respinse așa

cum acestea au caracter subsecvent față de pretenția referitoare la anularea ordinului de demisie și restabilirea în funcție, care sunt neîntemeiate și au fost respinse.

Instanța de recurs însă conchide că o astfel de soluție rezultă din nedeterminarea exactă a naturii juridice a litigiului, criteriu, care presupune prin sine lămurirea completă și certă a situației de fapt sub toate aspectele, mai mult că concluziile instanței de apel sunt bazate pe o apreciere unilaterală și arbitrară a materialului probator, fapt ce vine în contradicție cu normele de drept procedural.

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție constată că decizia instanței de apel, trebuie să corespundă tuturor normelor de drept, să fie clară, înțeleasă de părțile implicate în proces, și să răspundă în mod expres la toate cererile și obiecțiile formulate de apelant și intimat (Principiul nr. 6 al Recomandării nr. R (84) 5 privind principiile de procedură civilă menite pentru ameliorarea justiției adoptată de Comitetul Miniștrilor al Consiliului Europei la 28 februarie 1984).

Astfel, formulările din conținutul deciziei trebuie să corespundă exigențelor de corectitudine, certitudine, deplinătate, claritate, consecutivitate, logică, elocvență, lipsă de rezerve (necondiționalitate), oficialitate și relevanță.

În conformitate cu art. 373 alin. (1), (2), (5) 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.

În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar și cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces.

Instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Reieșind din limitele judecării apelului consfințite în norma enunțată, instanța de recurs reține că contrar acestor prevederi, instanța de apel judecând apelul a trecut în mod superficial asupra circumstanțelor cauzei, fără a examina legalitatea și temeinicia hotărârii supusă apelului sub toate aspectele, în raport cu regulile și legislația ce guvernează litigiul în cauză, probele prezentate, precum și explicațiile expuse de Gheorghe Dănoi, atât în prima instanță, cât și în instanța de apel, ceea ce reflectă că poziția apelantului a rămas fără o apreciere clară din partea instanței de apel.

Sub acest aspect este de menționat și art. 25 alin. (1) Cod de procedură civilă, care prevede că instanța trebuie să cerceteze direct și nemijlocit probele, să asculte explicațiile părților și intervenienților, depozițiile martorilor, concluziile expertului, consultațiile și explicațiile specialistului, să ia cunoștință de înscrisuri, să cerceteze probele materiale, să audieze înregistrările audio și să vizioneze înregistrările video, să emită hotărârea numai în temeiul circumstanțelor constatate și al probelor cercetate și verificate în ședință de judecată.

Conform art. 45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

Din materialele cauzei rezultă că, la 01 septembrie 2012 între Grădinița-Creșă

„Bucuria” s. Brînza și Gheorghe Dănoi a fost încheiat contractul individual de muncă sub nr. 58, ultimul fiind angajat în calitate de paznic la Grădinița-Creșă „Bucuria” s. Brînza începând cu 01 august 2012, pe o perioadă nedeterminată (f.d. 6).

Conform art. 81 alin. (1) lit. b), alin. (2), alin. (3) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86).

În toate cazurile menționate la alin. (1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

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

Conform art. 85 alin. (1) Codul muncii, salariatul are dreptul la demisie – desfacere a 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.

Prin ordinul nr. 35 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă ca urmare a demisiei salariatului, emis de directorul Grădiniței-Creșă „Bucuria” s. Brînza la 06 iunie 2014, se confirmă încetarea în temeiul art. 85 alin. (1) Codul muncii a contractului individual de muncă nr.58 din 01 septembrie 2012 încheiat cu Gheorghe Dănoi, începînd cu data de 06 iunie 2014. Ca temei a emiterii ordinului este indicată cererea personală a lui Gheorghe Dănoi (f.d. 9).

Potrivit textului din cererea din 07 mai 2014 scrisă de Gheorghe Dănoi, ultimul a solicitat să-i fie acordat concediu de odihnă anual, pe perioada anului 2012–2013, cu durata de 28 zile calendaristice, cu începere de la 08 mai 2014, ca mai apoi să demisioneze din proprie dorință (f.d. 8).

Prin răspunsul Inspecției Teritoriale de muncă Cahul nr.D-46 din 26 iunie 2014, se confirmă faptul că în perioada 25–26 iunie 2014 a fost efectuat controlul privind respectarea legislației muncii la Grădinița-Creșă „Bucuria” din s. Brînza, r-nul Cahul. În urma controlului s-a constatat că Gheorghe Dănoi a fost eliberat din funcția deținută conform art. 85 alin. (1) din Codul muncii, în baza cererii personale depusă angajatorului, în care a solicitat acordarea concediului anual de odihnă cu ulterioara demisionare. Ordinul în cauză nu a fost adus la cunoștința lui Gheorghe Dănoi sub semnătură, prin ce angajatorul a încălcat prevederile art. 81 alin. (3) din Codul muncii. La fel la încetarea contractului individual de muncă angajatorul nu a achitat sumele ce se cuveneau salariatului și nu a restituit carnetul de muncă în ziua eliberării din serviciu, prin ce s-au încălcat prevederile art. 143 alin. (1) și art. 66 alin. (5) din Codul muncii (f.d.10).

Prin Raportul de expertiză judiciară nr.590 din 24 aprilie 2018 întocmit de către Centrul Național de Expertize Judiciare se confirmă faptul că semnătura din numele lui Dănoi Gheorghe din rubrica „Am luat cunoștință de conținutul ordinului” plasată în parantezele de formă arcuită mai jos de textul Ordinului nr.35 din 06 iunie 2014 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă ca urmare a demisiei salariatului pe numele lui Dănoi Gheorghe, nu a fost executată de către Dănoi Gheorghe, modelele de semnături ale căruia au fost prezentate, dar de către o altă persoană, prin procedul

de imitare liberă (f.d. 76-79).

În cererea de chemare în judecată, cât și pe parcursul examinării cauzei atât în instanța de fond, cât și în instanța de apel Gheorghe Dănoi a susținut că cererea privind acordarea concediului de odihnă anual a fost scrisă de către el personal, însă directoarea grădiniței i-a dictat textul cererii. Totodată a menționat că dânsul nu cunoaște limbajul de specialitate din care motiv a scris cererea așa cum i-a dictat directoarea, la 07 mai 2014 dânsul având intenția doar de a merge în concediu anual și nicidecum de a demisiona, fapt confirmat și prin faptul că după expirarea concediului dânsul a revenit la serviciu, fiind informat despre concedierea sa.

Conform art. 195 Codul civil, act juridic civil este manifestarea de către persoane fizice și juridice a voinței îndreptate spre nașterea, modificarea sau stingerea drepturilor și obligațiilor civile.

Conform art. 196 alin. (1) și (2) Codul civil, actul juridic unilateral este manifestarea de voință a unei singure părți. Actul juridic unilateral poate da naștere la obligații pentru terți numai în cazurile prevăzute de lege.

Actului juridic unilateral se aplică în modul corespunzător dispozițiile privind obligațiile și contractele dacă aceasta nu contravine legii sau caracterului unilateral al actului juridic.

Conform art. 199 alin. (1) și (2) Codul civil, consimțământ este manifestarea, exteriorizată, de voință a persoanei de a încheia un act juridic.

Consimțământul este valabil dacă provine de la o persoană cu discernământ, este exprimat cu intenția de a produce efecte juridice și nu este viciat.

Așadar, pentru valabilitatea demisiei, consimțământul trebuie să fie liber și dat în cunoștință de cauză, iar voința exprimată în cererea de demisie să coincidă cu voința reală.

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.

Contrar acestor prevederi imperative ale legii, instanța de apel urma să verifice dacă Gheorghe Dănoi benevol a manifestat dorința de demisie și dacă cererea de demisie a acestuia nu a fost scrisă sub presiunea administrației, sau dacă administrația nu a dorit survenirea acestui fapt. În acest context instanța de apel nu a dat apreciere și nu s-a expus asupra argumentelor lui Gheorghe Dănoi care a indicat că dânsul nu a avut intenția de a demisiona, ci doar de a beneficia de concediul de odihnă anual.

Astfel instanța de apel urma să verifice dacă ordinul nr. 35 din 06 iunie 2014 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă ca urmare a demisiei salariatului Gheorghe Dănoi a fost emis cu respectarea prevederilor legale, și anume să constate dacă consimțământul lui Gheorghe Dănoi nu a fost viciat și că eliberarea din funcție a acestuia s-a efectuat cu respectarea procedurii stabilite la art. 85 Codul muncii, adică cu voință liberă și neviciată a acestuia.

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

Colegiul menționează că, depunerea cererii de desfacere a contractului individual de muncă din proprie inițiativă nu întotdeauna conține, însă, voința reală a salariatului de a înceta raportul de muncă. Astfel, la examinarea cauzelor ce au ca obiect declararea nulității actului de demisie, instanța urmează să verifice primordial, în baza

probelor prezentate, faptul dacă voința exprimată în cererea de demisie coincide cu voința reală a salariatului. În situația în care reclamantul va susține că cererea de demisie a fost depusă în alte condiții decât cu voința sa, această circumstanță va fi supusă verificării, iar datoria de a dovedi îi va aparține reclamantului.

Instanța de apel nu a supus verificării nici afirmațiile lui Gheorghe Dănoi precum că de la începutul a.2014 relațiile între el și directoare s-au înrăutățit, pe motiv că dânsul nu dorea să îndeplinească și alte munci suplimentare decât cele prevăzute de contractul individual de muncă, și în urma relațiilor tensionate dânsul a acceptat să plece în concediul de odihnă anual. După finisarea concediului de odihnă anual, Gheorghe Dănoi a revenit la serviciu însă a fost informat de către directoare că dânsul a fost eliberat din proprie inițiativă. Ca rezultat a depus o plângere la Inspectia teritorială de muncă Cahul referitor la concedierea sa ilegală, de către organul competent fiind constatate încălcări a legislației muncii de către Grădinița-Creșă „Bucuria” din s. Brînza, r-nul Cahul, ce ține de faptul că nu i s-a adus la cunoștință sub semnătură ordinul de eliberare din funcție, nu i s-au achitat sumele ce i se cuveneau, și nu i s-a restituit carnetul de muncă în ziua eliberării din serviciu.

În lipsa acestor constatări este evident că instanța de apel a dat apreciere prematură evenimentelor ce se referă la demisia lui Gheorghe Dănoi din funcția de paznic a Grădiniței-Creșă „Bucuria” din s. Brînza, r-nul Cahul, nefiind stabilit cert care era necesitatea să nu fie prezentat spre cunoștință salariatului Gheorghe Dănoi, sub semnătură, ordinul de demisie pe numele acestuia, dar la capitolul „Am luat cunoștință de conținutul ordinului”, de către o altă persoană să fie executată semnătura din numele acestuia, prin procedeul de imitare liberă a semnăturii. Or, Grădinița-Creșă „Bucuria” din s. Brînza, r-nul Cahul pretinde legalitatea ordinului nr. 35 din 06 iunie 2014 de demisie a lui Gheorghe Dănoi, totodată în obligația acestora conform art. 81 alin. (3) Codul muncii, era aducerea la cunoștința salariatului, sub semnătură, a ordinului de demisie, cel târziu la data eliberării din serviciu.

Totodată a rămas fără apreciere din partea instanței de apel probele prezentate de către reprezentantul Grădiniței-Creșe „Bucuria” din s. Brînza, r-nul Cahul în confirmarea legalității ordinului de demisie a lui Gheorghe Dănoi, și anume a actului nr. 1 din 24 martie 2014 și actului nr.2 din 06 mai 2014 privind constatarea faptului prezentării salariatului Gheorghe Dănoi la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică, or aceste acte nu au stat la baza emiterii de către Grădinița-Creșă „Bucuria” din s. Brînza, r-nul Cahul a ordinului de demisie nr. 35 din 06 iunie 2014.

Reieșind din argumentele reprezentantului Grădiniței-Creșă „Bucuria” din s. Brînza, r-nul Cahul precum că Gheorghe Dănoi a comis abateri disciplinare sub forma prezentării la locul de muncă în stare de ebrietate, și în cazul anulării ordinului de demisie nr. 35 din 06 iunie 2014, restabilirea la locul de muncă nu ar fi posibilă, deoarece este prezent un alt temei de încetare a raporturilor de muncă prevăzut de art. 86 alin. (1) lit.i) Codul muncii, instanța de recurs constată că instanța de apel nu a stabilit corect circumstanțele cazului, și anume pe ce motiv urma să fie eliberat Gheorghe Dănoi din funcție: din proprie inițiativă sau prezentarea la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică.

În asemenea împrejurări, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție, relevă că contrar prevederilor art. 373 Cod de procedură civilă, instanța de apel, judecând apelul declarat de Gheorghe Dănoi, nu a dat apreciere tuturor probelor din materialele cauzei, în raport cu cele invocate de acesta, precum și nu a purces la argumentarea propriu zisă a admisibilității unor probe

și respingerii altor probe, iar ca rezultat a ignorat și a evitat combaterea alegațiilor expuse de către apelant privind vicierea consimțământului său de a demisiona.

Colegiul conchide, că soluția instanței de apel rezultă din nedeterminarea exactă a naturii juridice a litigiului, criteriu, care presupune prin sine lămurirea completă și certă a situației de fapt sub toate aspectele, mai mult că concluziile instanței de apel sunt bazate pe o apreciere unilaterală și arbitrară a materialului probator, fapt ce vine în contradicție cu normele de drept material și procedural.

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

Pe cale de consecință, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că instanța de apel nu a dat apreciere per ansamblu, atât asupra explicațiilor participanților la proces, argumentelor din cererea de apel depusă de Gheorghe Dănoi, cât și înscrisurilor anexate la dosar, cu toate că indisolubil la caz, urmau a fi reținute aceste aspecte.

În contextul celor expuse, argumentele invocate de către recurent în cererea de recurs sunt întemeiate, deoarece reieșind din specificul acțiunii deduse judecătii, precum și în scopul stabilirii temeiniciei sau netemeiniciei pretențiilor, alături de cele constatate, era indispensabil de a da o apreciere corespunzătoare prin prisma art. 121, 122 și 130 Cod de procedură civilă înscrisurilor din materialele cauzei.

Ca urmare, în sensul art. 6 alin. (1) al Convenției, instanța de recurs ține să menționeze că instanțele de judecată, trebuie, să indice cu suficientă claritate motivele pe care-și întemeiază hotărârile, iar având în vedere caracterul determinant al concluziilor sale să precizeze noțiunile, ce implică o apreciere a faptelor supuse cercetării.

De asemenea, noțiunea de proces echitabil impune ca instanța de judecată să nu-și motiveze doar sumar hotărârea sa, ci să examineze efectiv problemele esențiale care-i sunt supuse aprecierii și să nu se mulțumească de a proba pur și simplu concluziile uneia dintre părți.

În această ordine de idei este cert că omiterea aspectelor menționate de către instanța de apel, indică direct la examinarea superficială a apelului, fără a fi supusă controlului temeinicia și corectitudinea soluției date de prima instanță prin prisma prevederilor legale, aplicabile cazului.

Distinct de cele relatate, la caz, se constată că de fapt instanța de apel a examinat superficial cauza civilă, adoptând o decizie fără argumentare clară, aprecierea probelor dată de instanța judecătorească fiind arbitrară și duce la încălcarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, iar instanța de recurs este în imposibilitatea de a înlătura neajunsurile invocate supra.

Având în vedere circumstanțele relatate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că decizia instanței de apel urmează a fi casată cu trimiterea cauzei spre rejudecare în instanța de apel, or, toate circumstanțele invocate raportate la normele juridice respective nu pot fi înlăturate de instanța de recurs.

La rejudecarea pricinii instanța de apel urmează să țină cont de cele menționate și rejudecând pricina, să emită o hotărâre întemeiată și legală.

În conformitate cu art. 442, 444, 445 alin. (1) lit. c) și alin. (3) Cod de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție

d i s p u n e :

Se admite recursul declarat de Gheorghe Dănoi, reprezentat de avocatul Vladimir Chironachi.

Se casează decizia din 09 aprilie 2019 a Curții de Apel Cahul, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Gheorghe Dănoi împotriva Grădiniței-Creșă „Bucuria” s. Brînza, intervenient accesoriu Primăria s. Brînza, r-nul Cahul privind restabilirea în funcție, încasarea prejudiciului material și moral, cu trimiterea cauzei spre rejudecare la Curtea de Apel Cahul, în alt complet de judecată.

Decizia nu se supune nici unei căi de atac.

Președintele ședinței,
judecătorul

Ala Cobăneanu

judecătorii

Svetlana Filincova

Galina Stratulat

Maria Ghervas

Victor Burduh