

Dosarul nr. 2ra-1710/19

Prima instanță: Judecătoria Bălți, sediul Central (jud. S. Ghercavii)

Instanța de apel: Curtea de Apel Bălți (jud. S. Procopciuc, E. Grumeza, N. Chircu)

DECIZIE

27 noiembrie 2019

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul
Judecătorii

Oleg Sternioală
Nicolae Craiu
Svetlana Filincova
Victor Burduh
Galina Stratulat

examinând recursul declarat de Societatea pe Acțiuni „CET-Nord”

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Nicolae Hăbășescu împotriva Societății pe Acțiuni „CET-Nord” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea plăților salariale, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,

împotriva deciziei din 16 aprilie 2019 a Curții de Apel Bălți,

constată :

La 04 mai 2018 Nicolae Hăbășescu a depus cerere de chemare în judecată împotriva SA „CET-Nord” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea plăților salariale, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii a invocat că a activat la SA „CET-Nord” din 10 iunie 1977, deținând funcția de șef al laboratorului chimic.

A menționat că la 28 martie 2016 a fost eliberat ilegal din funcție, iar prin hotărârea din 31 ianuarie 2017 a Curții de Apel Bălți a fost restabilit în funcție. După restabilire în funcție a fost din nou eliberat ilegal la 03 iulie 2017 și ulterior restabilit prin hotărârea din 06 februarie 2018 a Judecătoriei Bălți.

Nicolae Hăbășescu a specificat că după restabilirea în funcție prin ordinul SA „CET-Nord” nr.7-c din 07 februarie 2018 a fost iarăși eliberat prin ordinul SA „CET-Nord” nr. 8-c din 08 februarie 2018, conform art. 86 alin. (1)lit.y¹ din Codul muncii.

A considerat că ordinul menționat este ilegal, deoarece contravine unui șir de acte juridice, iar reclamantul are la întreținere soția Larisa Hăbășecu, care este bolnavă și nu are posibilitatea de a munci, fiul Vitalie Hăbășescu, care este invalid de grupa I și nu are posibilitatea fizică de a munci, precum și nepoata care locuiește cu mama acesteia, care la fel din motive de sănătate nu poate munci.

Astfel, a relatat că dat fiind faptul că a fost deja eliberat din serviciu a treia oară consecutiv, fiind privat de dreptul de a munci și de a-și întreține familia al cărui unic întreținător este, urmează a fi încasat din contul angajatorului prejudiciul moral.

Mai mult, reclamantul a fost nevoit să meargă a treia oară în instanța de judecată pentru a putea să-și apere dreptul la muncă garantat de Constituția Republicii Moldova.

A solicitat anularea ordinului nr.8-c din 08 februarie 2018 emis de SA „CET-Nord” cu privire la eliberarea din funcție conform prevederilor art.86 alin. (1) lit.y¹) din Codul muncii; restabilirea în funcția de șef al laboratorului chimic în cadrul SA „CET-Nord”; încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă; încasarea prejudiciului moral în mărime de 41758, 29 de lei și a cheltuielilor de judecată.

Prin hotărârea din 14 noiembrie 2018 a Judecătoriei Bălți, sediul Central a fost respinsă acțiunea ca neîntemeiată.

La 16 noiembrie 2018 Nicolae Hăbășescu, reprezentat de avocatul Tatiana Guțu a declarat apel împotriva hotărârii din 14 noiembrie 2018 a Judecătoriei Bălți, sediul Central, solicitând admiterea acestuia cu casarea hotărârii primei instanțe.

Prin decizia din 16 aprilie 2019 a Curții de Apel Bălți a fost admisă cererea de apel depusă de Nicolae Hăbășescu, reprezentat de avocatul Tatiana Guțu, casată hotărârea din 14 noiembrie 2018 a Judecătoriei Bălți, sediul Central și emisă o nouă hotărâre de admitere a acțiunii depusă de Nicolae Hăbășescu; a fost anulat ordinul nr.8-c din 08 februarie 2018 emis de SA „CET-Nord” privind eliberarea din funcție a lui Nicolae Hăbășescu, fiind restabilit în funcția de șef de laborator chimic în cadrul SA „CET-Nord”; a fost încasat de la SA „CET-Nord” în beneficiul lui Nicolae Hăbășescu salariul pentru perioada de absență forțată de la muncă începând cu data de 08 februarie 2018 până la data de 16 aprilie 2019, în mărime de 199130 de lei, a prejudiciului moral în sumă de 12000 de lei și a cheltuielilor pentru asistența juridică în mărime de 5000 de lei; a fost încasat de la SA „CET-Nord” în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 10629, 50 de lei.

La 20 iunie 2019 SA „CET-Nord” a declarat recurs împotriva deciziei din 16 aprilie 2019 a Curții de Apel Bălți, solicitând admiterea recursului, casarea deciziei instanței de apel cu menținerea hotărârii primei instanțe.

În motivarea recursului a invocat dezacordul cu decizia instanței de apel, menționând că instanța a apreciat arbitrar circumstanțele care au importanță pentru soluționarea justă a cauzei, aplicând eronat normele de drept material și procedural.

Astfel, a relatat că prin Legea nr.188 din 21 septembrie 2017 au fost introduse modificări la Codul muncii, inclusiv la art.86, fiind completat alin. (1) cu lit.y¹), care stabilește că deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă constituie un motiv de concediere, adică încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. Stabilirea noului temei de concediere nu urmărește în nici un caz discriminarea pensionarilor, ci are ca scop gestionarea optimă a forței de muncă în condițiile economiei de piață.

În context, a remarcat că prin ordinul nr. 8-c din 08 februarie 2018 cu Nicolae Hăbășescu s-au încetat raporturile de muncă în temeiul art.86 alin. (1), lit.y¹) Codul muncii, începând cu data de 08 februarie 2018. A considerat că respectiva acțiune este legală și întemeiată, deoarece prevederile legale în vigoare statuează dreptul

angajatorului la concedierea salariatului care a atins vârsta de pensionare pentru limită de vârstă.

Totodată a specificat că prin decizia de inadmisibilitate din 19 iunie 2018 Curtea Constituțională a declarat inadmisibilă sesizarea privind excepția de neconstituționalitate a art.86 alin. (1) lit.y¹) din Codul muncii, ridicată de avocatul Adrian Lungu, în dosarul nr.2-3907/17, examinat la Judecătoria Chișinău, sediul Centru.

Curtea a subliniat că norma legală nu comportă un caracter imperativ, desfacerea contractului individual de muncă fiind dependentă de alegerea angajatorului, care decide în mod deliberat cu privire la oportunitatea încetării raporturilor de muncă, atât în funcție de cerințele profesionale și condițiile speciale impuse de anumite tipuri de locuri de muncă, cât și în legătură cu atingerea vârstei generale de pensionare.

Prin urmare, Codul muncii prevede desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa conducătorului, dacă angajatul are statut de pensionar. De asemenea, Codul muncii prevede că persoanele concediate în baza art.86 alin. (1) lit.y¹) pot fi angajate pe o durată determinată conform art.55 alin. (1) lit.f). Legislatorul a prevăzut, totuși, o posibilitate a angajatorului de a continua un contract individual de muncă pe o durată determinată cu persoanele pensionate pentru limită de vârstă, lăsând la discreția angajatorului continuarea raporturilor de muncă cu acestea.

A opinat că restabilirea salariatului care are statut de pensionar, constituie o încălcare a dreptului de proprietate a angajatorului, deoarece acesta este nevoit să continue contractul individual de muncă pentru o perioadă nedeterminată și să plătească salariatului drepturile salariale.

În acest sens a accentuat și faptul că având în vedere vârsta de 69 de ani a reclamantului, continuarea raporturilor de muncă cu salariatul care a atins vârsta de pensionare constituie și un risc asumat de către angajator, deoarece conform Ordinului nr.1013 din 16 decembrie 2016 cu privire la punerea în aplicare a Hotărârii Guvernului nr.1025 din 07 septembrie 2016, „pentru aprobarea Regulamentului sanitar privind supravegherea sănătății persoanelor expuse acțiunii factorilor profesionali de risc”, printre factorii profesionali de risc ce persistă în mediul de muncă ale șefului laboratorului chimic în timpul exercitării obligațiilor funcționale sunt: agenți chimici: amine aromatice (pct.1.10), clor și compușii lui (pct.1.23), acid sulfuric (pct.1.38); agenți fizici (în perioada funcționării utilajului termoenergetic): vibrații mecanice (pct.2.9), zgomot (pct. 2.10) în secția cazane și turbine; suprasolicitarea a analizatorului vizual (pct. 5.3) – lucrul la monitor (elaborarea, redactarea, multiplicarea documentelor).

Astfel, constată că ordinul nr. 8-c din 08 februarie 2018 este unul perfect legal, emis cu respectarea prevederilor Codului muncii, prin care angajatorul a notificat salariatul cu privire la intenția sa de a desface contractul individual de muncă, iar anularea acestuia o apreciază ca un abuz din partea instanței de judecată, care contravine normelor legale în vigoare ce statuează dreptul angajatorului la concedierea salariatului care a atins vârsta de pensionare pentru limita de vârstă, precum și prevederile art.184 din Codul muncii, din care rezultă că angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin, sub semnătură, despre intenția sa de a

desface contractul individual de muncă(prin concediere) în temeiul art.86 alin. (1) lit.y¹) Codul muncii.

În contextul prevederilor 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.

Curtea de Apel Bălți a pronunțat decizia contestată la data de 16 aprilie 2019.

Materialele cauzei atestă că copia deciziei instanței de apel a fost expediată părților la data de 20 mai 2019, fiind recepționată de către recurentă la 23 mai 2019, fapt confirmat prin avizul de recepție (f.d.115).

Astfel, recursul declarat la data de 20 iunie 2019, este în termen.

La 30 august 2019 Nicolae Hăbășescu a depus referință prin care a solicitat respingerea cererii de recurs depusă de SA „CET-Nord” ca fiind nefondată, cu menținerea deciziei din 16 aprilie 2019 a Curții de Apel Bălți în vigoare.

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 02 octombrie 2019 a Curții Supreme de Justiție completul din 3 judecători a considerat recursul declarat de SA „CET-Nord” admisibil și a decis examinarea acestuia în fond de un complet din 5 judecători.

În conformitate cu art. 442 alin. (1) Codul 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 către SA „CET-Nord”, va casa decizia instanței de apel și va menține hotărârea primei instanțe, din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. f) Cod de procedură civilă, 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. (1) –(2) lit.a), b), c) 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 nu a aplicat legea care trebuia să fie aplicată, a aplicat o lege care nu trebuia să fie aplicată și a interpretat în mod eronat legea.

În baza alin. (4), a aceluiași articol, 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.

Art. 118 alin. (1), (3) Cod de procedură civilă, stabilește că fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. 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. (1) - (3) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Niciun fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la relevanța, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficientă pentru soluționarea cauzei.

Astfel, din copia carnetului de muncă al titularului Nicolae Hăbășescu se atestă că prin ordinul nr. 59p din 10 iunie 1977, Nicolae Hăbășescu a fost numit în funcția de șef al laboratorului chimic al SA „CET-Nord” (f.d.14-15).

Prin ordinul nr. 11-c din 28 martie 2016 Nicolae Hăbășescu a fost eliberat din funcția deținută în baza art. 86 alin. (1) lit.g) Codul muncii (f.d.15)

S-a mai constatat că prin decizia din 31 ianuarie 2017 a Curții de Apel Bălți, menținută prin încheierea din 09 august 2017 a Curții Supreme de Justiție a fost anulat ordinul nr.11-c din 28 martie 2016 de eliberare din funcție a lui Nicolae Hăbășescu și restabilit ultimul în funcția de șef al laboratorului chimic al SA „CET-Nord” (f.d 38-40).

Ulterior, prin ordinul nr. 35-c din 03 iulie 2017 Nicolae Hăbășescu a fost concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii (f.d. 15), iar prin hotărârea din 06 februarie 2018 a Judecătoriei Bălți, sediul Central, ordinul menționat a fost anulat cu restabilirea lui Nicolae Hăbășescu în funcția de șef de laborator chimic la SA „CET-Nord” (f.d.37).

Tot actele cauzei denotă că, la 08 februarie 2018 SA „CET-Nord” prin ordinul nr. 8-c a desfăcut contractul individual de muncă încheiat cu Nicolae Hăbășescu, conform art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii, începând cu data de 08 februarie 2018.

Înaintând prezenta acțiune în judecată împotriva SA „CET-Nord”, Nicolae Hăbășescu a solicitat anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea plăților salariale, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

Fiind investită cu judecarea cauzei în fond, prima instanță a ajuns la concluzia netemeinicii acțiunii și respingerii acesteia.

Instanța de apel, verificând temeinicia și legalitatea hotărârii primei instanțe, a admis apelul declarat de Nicolae Hăbășescu, reprezentat de avocatul Tatiana Guțu, a casat hotărârea primei instanțe și a emis o nouă hotărâre prin care a admis acțiunea integral.

În acest sens instanța de apel a conchis că, Codul muncii prevede desfacerea contractului de muncă din inițiativa conducătorului, dacă angajatul are statut de pensionar, însă la caz din partea angajatorului SA „CET-Nord” s-a manifestat față

de Nicolae Hăbășescu un comportament discriminatoriu, având în vedere că în cadrul SA „CET- Nord” activează mai multe persoane cu statut de pensionar cu care s-au încheiat contracte de muncă pe perioadă determinată. Or, în raporturile de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților.

Instanța de recurs constată, însă, că instanța de apel a interpretat eronat normele de drept material și a dat o apreciere greșită materialului probator anexat la dosar, pe când prima instanță, justificat și amplu argumentat, cu pronunțarea asupra tuturor aspectelor importante și cu trimitere la probele administrate, având în susținere cadrul legal aplicabil în speță, corect a ajuns la concluzia respingerii acțiunii.

Aici, Colegiul reține că conform art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Temeiul de concediere prevăzut de articolul 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii face parte din categoria concedierii nedisciplinare a salariatului, care survine doar din inițiativa angajatorului fără a avea tangențe cu compartimentul ca atare a salariatului. În aceste cazuri concedierea intervine în lipsa vinovăției salariatului.

În baza acestui temei angajatorul este în drept oricând să concedieze salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Or, deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vârstă constituie temei de sine stătător pentru concedierea acestuia.

Totodată, art. 4 din Convenția cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Internaționale a Muncii la 22 iunie 1982, în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998, statuează că raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului. Organizația Internațională a Muncii a subliniat în repetate rânduri că, diferențierile sau preferințele bazate pe cerințe și pe condiții speciale pentru exercitarea anumitor activități nu constituie discriminare.

Astfel, Convenția nr. 111 din 25 iunie 1958 a Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitarea profesiei prevede la articolul 1 pct. 2 că, diferențierile, excluderile sau preferințele bazate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări.

Mai mult, Organizația Internațională a Muncii a notat în pct. 5 lit. b) din Recomandarea nr. 62 cu privire la lucrătorii în vârstă că, în cazuri excepționale, limitele de vârstă pot fi stabilite în baza unor cerințe, condiții și norme speciale pentru anumite tipuri de profesii.

În același context, punctul 22 al Recomandării prevede posibilitatea fixării prin acte normative a unei vârste la atingerea căreia raporturile de muncă pot înceta.

Dealtfel, articolul 6 din Directiva Consiliului Europei nr. 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 „cu referire la crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă” stipulează că statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și

rezonabil, în cadrul dreptului național, de un scop legitim, care ține în special de politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt unele corespunzătoare și necesare.

Conform articolului 54 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova, exercițiul drepturilor și libertăților nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional și sunt necesare în interesele securității naționale, integrității teritoriale, bunăstării economice a țării, ordinii publice, în scopul prevenirii tulburărilor în masă și infracțiunilor, protejării drepturilor, libertăților și demnității altor persoane, împiedicării divulgării informațiilor confidentiale sau garantării autorității și imparțialității justiției.

În acest sens, din cuprinsul notei-informative la Legea nr. 188 din 21 septembrie 2017 rezultă că, stabilirea temeiului de concediere prevăzut la articolul 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii a avut drept scop gestionarea optimă a forței de muncă în condițiile economiei de piață. Încetarea raporturilor de muncă cu o parte din persoanele care și-au stabilit pensia pentru limită de vârstă sporind oportunitățile de angajare pentru persoanele tinere, care în prezent nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării.

Respectiv, libertatea muncii, care este garantată de Constituția Republicii Moldova, stabilește totodată că nimeni nu poate fi obligat să muncească pe toată durata vieții sale sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

Din altă perspectivă libertatea muncii, în coroborarea dispozițiilor articolului 54 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova cu articolul 6 din Codul muncii, nu poate fi una absolută și nelimitată, deoarece legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții, precum și stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă.

Deci, Codul muncii prevede temeiurile de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, precum și la inițiativa uneia dintre părți (demisia sau concedierea).

Stabilirea unor criterii pentru exercitarea anumitor activități are un caracter necesar atunci când este determinată de specificul unei profesii, care, datorită exigențelor sporite față de calitățile fizice și psihice ale persoanei, nu pot fi exercitate de persoane în etate, sau atunci când servesc ca măsură de optimizare a utilizării forței de muncă în anumite sectoare de activitate.

Curtea Constituțională a menționat în Hotărârea nr. 30 din 23 decembrie 2010, că „În vederea asigurării funcționării eficiente a unor sfere de activitate, fixarea unui prag de vârstă este necesară pentru menținerea persoanelor cu capacități profesionale adecvate pentru desfășurarea unor activități de interes major pentru întreaga societate. Impunerea unei limite de vârstă nu exclude posibilitatea persoanelor de a-și continua munca în alte segmente care au tangență cu profesia lor.”

Cele menționate, evidențiază concluzia potrivit căreia dispoziția legală a articolului 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii a investit angajatorul cu dreptul de a concedia oricând salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Această limitare fiind justificată doar de natura specifică a domeniului de activitate în care se aplică, fiind o opțiune de sine stătătoare a angajatorului.

În aceste circumstanțe se atestă că, prima instanță corect a conchis că ordinul nr. 8-c din 08 februarie 2018 emis de SA „CET-Nord” prin care au fost încetate raporturile de muncă cu Nicolae Hăbășescu în baza art. 86 alin. (1) lit.y¹) din Codul muncii, este unul legal, or, după cum rezultă din datele carnetului de muncă anexat la materialele cauzei, Nicolae Hăbășescu a atins vârsta de pensionare, iar desfacerea contractului individual de muncă pe acest temei este dreptul angajatorului, care apreciază deliberativ oportunitatea încetării raporturilor de muncă cu salariații ce dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă.

Totodată, instanța de recurs reține că Codul muncii prevede că persoanele concediate în baza art. 86 alin. (1) lit. y¹) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 alin. (1) lit. f), însă, lăsând la discreția angajatorului continuarea raporturilor de muncă cu acesta.

În cazul dat, intervenirea instanței de judecată prin obligarea angajatorului de a-l restabili pe Nicolae Hăbășescu la locul de muncă deținut anterior, prin prisma art. 86 alin. (1) lit.y¹) din Codul muncii, ar constitui imixtiune în activitatea persoanei juridice, ceea ce este inadmisibil, or, instanțele de judecată, sesizate cu cereri, sunt împuternicite doar de a verifica legalitatea actelor emise de către angajator.

Astfel, este neîntemeiat argumentul instanței de apel precum că prin desfacerea contractului individual de muncă, SA „CET-Nord” a manifestat față de Nicolae Hăbășescu un comportament discriminatoriu, având în vedere că în cadrul SA „CET- Nord” activează mai multe persoane cu statut de pensionar cu care s-au încheiat contracte de muncă pe perioadă determinată, deoarece, Nicolae Hăbășescu, deținând funcția de șef al laboratorului chimic era supus unor factori profesionali de risc, astfel că, SA „CET-Nord” reieșind din prevederile art. 86 alin. (1) lit.y¹) din Codul muncii, care denotă că angajatorul are dreptul de a concedia oricând salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă, ținând cont de natura specifică a domeniului de activitate în care se aplică această limitare, prin încetarea raporturilor de muncă, nu l-a discriminat pe Nicolae Hăbășescu față de alte persoane cu statut de pensionar.

Mai mult, în cadrul ședinței de judecată din instanța de apel SA „CET-Nord” a menționat că funcția de șef al laboratorului chimic din cadrul întreprinderii, deținută anterior de Nicolae Hăbășescu urmează a fi lichidată.

Reieșind din faptul că ordinul nr. 8-c din 08 februarie 2018 emis de SA „CET-Nord” cu privire desfacerea contractului individual de muncă cu Nicolae Hăbășescu, în temeiul art. 86 alin. (1) lit.y¹) Codul muncii, începând cu data de 08 februarie 2018, este legal și întemeiat, corect instanța de fond a dispus și respingerea pretențiilor cu privire la restabilirea în funcția deținută anterior, precum și achitarea salariului pentru lipsa forțată de la locul de muncă și a prejudiciului moral, or, acestea sunt subsecvente cerinței de bază și nu au temei juridic.

În conexiunea celor relatate se constată că instanța de apel nu a calificat corect, din punct de vedere juridic, acțiunile cu care a fost investită, ce a dus la emiterea unei soluții greșite, pe când prima instanță în mod temeinic și legal a respins acțiunea depusă de Nicolae Hăbășescu.

Distinct de cele relatate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră recursul întemeiat și care

urmează a fi admis, cu casarea deciziei instanței de apel și menținerea hotărârii primei instanțe.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. f) Codul de procedură civilă, Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție, decide :

Se admite recursul declarat de Societatea pe Acțiuni „CET-Nord”.

Se casează decizia din 16 aprilie 2019 a Curții de Apel Bălți și se menține hotărârea din 14 noiembrie 2018 a Judecătoriei Bălți, sediul Central, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Nicolae Hăbășescu împotriva Societății pe Acțiuni „CET-Nord” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea plăților salariale, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței,
judecătorul

Oleg Sternioală

Judecătorii

Nicolae Craiu

Svetlana Filincova

Victor Burduh

Galina Stratulat