

Dosarul nr. 2ra-782/21

Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Centru (jud. N. Arabadji)

Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (jud. M. Guzun, A. Malii, I. Dutca)

## DECIZIE

13 octombrie 2021

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul  
judecătorii

Svetlana Filincova  
Ala Cobăneanu  
Galina Stratulat  
Iurie Bejenaru  
Mariana Pitic

examinând recursul declarat de Societatea pe Acțiuni „Apă-Canal Chișinău”, reprezentată de avocatul Burlacu Marcel,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de către Braila Trifan împotriva Societății pe Acțiuni „Apă-Canal Chișinău” cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă și pentru suspendarea ilegală a contractului individual de muncă, încasarea dobânzii de întârziere și penalității, repararea prejudiciului moral și obligarea de a achita contribuțiile financiare în fondul social și fondul de asigurări în medicină,

împotriva deciziei din 20 ianuarie 2021 a Curții de Apel Chișinău, prin care a fost respins apelul declarat de Societatea pe Acțiuni „Apă-Canal Chișinău” și a fost menținută hotărârea din 02 iulie 2020 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru,

constată:

La data de 12 decembrie 2017, Braila Trifan a depus cerere de chemare în judecată împotriva SA „Apă-Canal Chișinău” cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă și pentru suspendarea ilegală a contractului individual de muncă, încasarea dobânzii de întârziere și penalității, repararea prejudiciului moral și obligarea de a achita contribuțiile financiare în fondul social și fondul de asigurări în medicină.

În motivarea acțiunii, reclamantul a indicat că, conform contractului individual de muncă încheiat pe un termen nedeterminat, în perioada 30 septembrie 2002 – 15 septembrie 2017 a activat în cadrul SA „Apă-Canal Chișinău”, exercitând mai multe

funcții și anume, inițial funcția de șef-adjunct al secției analize economice și prețuri, în perioada 01 septembrie 2004 – 06 februarie 2005 - șef interimar al aceleiași secții, iar, în perioada 07 februarie 2005 – 15 septembrie 2017 a ocupat funcția de șef de secție. În tot acest timp a activat conștiincios, profesional și cu responsabilitate, fapt confirmat cu mențiuni salariale sub formă de prime lunare, dar și cu avansări în cariera de serviciu. În perioada de activitate nu a admis încălcări a disciplinei de muncă și nu a fost sancționat disciplinar.

A susținut că, odată cu învestirea în funcție a noului conducător al SA „Apă-Canal Chișinău” - directorul Herța Veronica (din septembrie 2016), i-au fost creat, în mod demonstrativ, un mediu ostil de muncă generat de faptul că, a activat mai mulți ani la rând cu fostul director Becciev Constantin și respectiv, a făcut parte din echipa de conducere a acestuia. Din aceste motive a fost forțat, de către noua conducere, să semneze, cu data de 27 martie 2017 o cerere de demisie din funcție, începând cu 15 septembrie 2017. Semnarea cererii de demisie a fost condiționată de către angajator, cu acordarea integrală a concediilor de odihnă nefolosite în perioada de activitate și plata indemnizațiilor corespunzătoare pentru concediile nefolosite.

Reclamantul a menționat că, odată cu semnarea cererii de demisie, din 27 martie 2017 i-au fost acordate toate concediile anuale de odihnă nefolosite, durata cărora, la anumite perioade de timp, a fost prelungită cu termene suplimentare pentru aflarea sa în concedii medicale în perioada concediilor de odihnă.

A indicat că, conform cererii din 04 septembrie 2017 și a certificatelor medicale seria 01 cu nr. 2471323 și nr. 2451978, potrivit ordinului nr. 205-p din 05 septembrie 2017, reclamantului i-a fost prelungit concediul de odihnă cu încă 27 de zile și după data de 10 octombrie 2017 urma să revină la serviciu. Însă, în condiții necunoscute lui, cererea de demisie semnată cu data de 27 martie 2017, devine a fi înregistrată, la cancelaria pârâtei, cu data de 09 august 2017 (nr. B-630/17), iar, la data de 15 septembrie 2017 au fost emise ordinul nr. 209-p „Cu privire la anularea ordinului de prelungire a concediului” și ordinul nr. 210-p „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”.

Consideră că ordinele nr. 209-p și 210-p sunt ilegale, iar, încetarea raporturilor de muncă pe motiv de ”demisie”, în baza cererii semnate cu data de 27 martie 2017, a fost una forțată de către pârâtă, or, acest act nu a exprimat consimțământul său. Prin urmare, ordinul de încetare a raporturilor de muncă este contrar prevederilor art. 85 din Codul muncii.

Suplimentar, reclamantul a remarcat că în procesul de încetare a raporturilor de muncă, SA „Apă-Canal Chișinău” a comis și alte încălcări ale normelor de drept, motiv care invalidează suplimentar ordinele contestate.

A mai indicat că, conform ordinului nr. 258-p din 02 decembrie 2016, SA „Apă-Canal Chișinău” a suspendat contractul individual de muncă cu dânsul în funcția de șef al Secției analize economice și prețuri, începând cu data de 05 decembrie 2016, fiind încetată din această dată și retribuirea muncii pe perioada de suspendare.

La 02 martie 2017, potrivit Ordinului nr. 48-p, s-a dispus repunerea reclamantului

în funcția anterior deținută, având ca temei încheierea irevocabilă a Judecătorei Chișinău, sediul Rîșcani din 01 martie 2017, prin care a fost anulat, ca fiind ilegal, Ordinul nr. 258-p din 02 decembrie 2016 prin care a fost suspendat contractul individual de muncă cu angajatul Braila Trifan.

A relatat că la 09 martie 2017, s-a adresat cu cerere către angajator, solicitând să i se achite salariul pentru perioada suspendării ilegale a contractului individual de muncă. Însă, pârâta nu a reacționat la cererea lui, fiind astfel lipsit în mod ilegal de plata salariului pentru perioada dintre 02 decembrie 2016 – 01 martie 2017 și privat inclusiv de plata contribuțiilor financiare în fondurile de stat de pensii și cel de asigurări în medicină.

Reclamantul a invocat că suma neachitată de către pârâtă este purtătoare de dobândă, motiv care impune aplicarea prevederilor art. 619 din Codul civil, ce prescrie încasarea unei dobânzi în mărime de 5 % din suma neplătită în termen. De asemenea, prin acțiunile ilegale ale pârâtei i-a fost cauzat prejudiciu moral, pe care îl estimează în sumă de 20 000 de lei.

Braila Trifan a solicitat anularea ordinului nr. 210-p din 15 septembrie 2017 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă, a ordinului nr. 209-p din 15 septembrie 2017 cu privire la anularea ordinului de prelungire a concediului, restabilirea în funcția de șef al secției de analize economice și prețuri din cadrul SA „Apă-Canal Chișinău” începând cu 16 septembrie 2017, încasarea din contul pârâtei a salariului, cu aplicarea indicelui prețurilor de consum, pentru suspendarea ilegală a contractului individual de muncă în perioada 05 decembrie 2016 – 01 martie 2017 în mărime de 46 472,26 lei și a salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă și anume de la 17 septembrie 2017 până la 02 iunie 2020 în mărime de 738 727,37 lei, a penalității conform art. 330 alin. (2) din Codul muncii pentru perioada 03 martie 2017 – 02 iunie 2020 în sumă de 160 730,12 lei, a dobânzii de întârziere pentru perioada 03 martie 2017 – 02 iunie 2020 în sumă de 17 389,81 de lei, a sumei de 20 000 de lei cu titlu de prejudiciu moral și a cheltuielilor de judecată, obligarea pârâtei să achite în Fondul social și Fondul de asigurări în medicină la contul nominal al reclamantului contribuțiile financiare pentru suspendarea ilegală a contractului individual de muncă și perioada absenței forțate de la locul de muncă.

Prin hotărârea din 02 iulie 2020 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru, a fost admisă parțial acțiunea înaintată de Braila Trifan și au fost anulate ordinul directorului general al SA „Apă-Canal Chișinău” nr. 210-p din 15 septembrie 2017 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatului Braila Trifan și ordinul nr. 209-p din 15 septembrie 2017 cu privire la anularea ordinului de prelungire a concediului. Braila Trifan a fost restabilit în funcția de șef secție, Secția analize economice și prețuri începând cu data de 15 septembrie 2017 și s-a încasat de la SA „Apă-Canal Chișinău” în beneficiul lui Braila Trifan cu titlu de: - despăgubire pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă începând cu data de 15 septembrie 2017 până la 02 iulie 2020 suma de 506 028,98 de lei; - salariu pentru suspendarea contractului individual de muncă începând cu data de 05 decembrie 2016 până la 01 martie 2017 în

mărime de 43 980,23 lei; - plata suplimentară în mărime de 0,3 % pentru fiecare zi de întârziere din suma neplătită în termen în mărime de 42 544,97 lei începând cu 03 martie 2017 și până la 02 iulie 2020 în sumă de 155 689,20 de lei; - prejudiciul moral în sumă de 15 070,00 lei, în total suma de 720 768,41 lei. SA „Apă-Canal Chișinău” a fost obligată să transfere la contul nominal al reclamantului contribuțiile financiare pentru perioada suspendării ilegale a contractului individual de muncă și perioada absenței forțate de la locul de muncă, conform legislației în vigoare, în Fondul de asigurări sociale și Fondul asigurării obligatorii de asistență medicală. În rest, acțiunea a fost respinsă ca neîntemeiată. Totodată, s-a încasat de la SA „Apă-Canal Chișinău” în beneficiul statului taxa de stat în mărime de 21 623,05 lei.

La data de 02 iulie 2020, SA „Apă-Canal Chișinău” a declarat apel împotriva hotărârii din 02 iulie 2020 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, solicitând admiterea apelului, casarea integrală a hotărârii și emiterea unei noi hotărâri, prin care acțiunea să fie respinsă.

Prin decizia din 20 ianuarie 2021 a Curții de Apel Chișinău, a fost respins apelul declarat de SA „Apă-Canal Chișinău” și a fost menținută hotărârea din 02 iulie 2020 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru.

La data de 18 martie 2021 SA „Apă-Canal Chișinău”, reprezentată de avocatul Burlacu Marcel, a declarat recurs împotriva deciziei instanței de apel, solicitând admiterea recursului, casarea deciziei din 20 ianuarie 2021 a Curții de Apel Chișinău și a hotărârii din 02 iulie 2020 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru în partea admiterii acțiunii lui Braila Trifan, cu pronunțarea în această parte a unei noi hotărâri, prin care acțiunea să fie respinsă, în rest, hotărârile instanțelor ierarhic inferioare să fie menținute, cu încasarea din contul intimatului a taxei de stat în sumă de 16 217,29 de lei.

În motivarea recursului s-a invocat netemeinicia și ilegalitatea deciziei instanței de apel.

A indicat că, potrivit declarațiilor martorilor care au fost audiați în cadrul examinării cauzei în fond, pretinsul fapt al constrângerii intimatului la semnarea cererii de demisie nu a fost confirmat. Totodată, martorul I. Gonciar este în litigiu de muncă cu recurenta, fapt ce poate influența declarațiile acestuia, iar martorii I. Burdila și D. Cîșlari au relatat despre lipsa unei indicații directe, adică a constrângerii din partea angajatorului, pentru ca Braila Trifan să semneze cererea de demisie. Intimatul nu a fost înlăturat de la exercitarea atribuțiilor sale funcționale, calificarea sa profesională era apreciată de către conducerea întreprinderii, acesta nefiind sancționat pentru a fi determinat să demisioneze, iar, aprecierea subiectivă a reclamantului cu privire la disconfortul psihologic legat de activitatea sa nu poate fi considerată drept probă a pretinsei constrângeri de a semna cererea de demisie. Totodată, potrivit declarațiilor directorului economic I. Burdila, în luna august 2017, în urma unei discuții cu intimatul, acestuia i s-a propus să își retragă cererea de demisie, ultimul însă nu a făcut-o, acuzațiile despre pretinsa constrângere a sa nefiind probată.

Cu privire la pretinsa determinare de a semna cererea de demisie prin condiționarea acordării concediilor de odihnă anuale (anterioare) nefolosite, cu achitarea

sumelor convenite, recurenta a menționat că, versiunea intimatului nu este una credibilă, deoarece există procedura legală de obținere a compensării concediilor anuale nefolosite anterior, chiar și cu ulterioara suspendare a contractului individual de muncă, fără a fi necesară cererea de demisie. Conform art. 85 alin. (4) din Codul muncii, timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima, iar, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, până la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condițiile prezentului cod. Astfel, intimatul nu a profitat de dreptul său de a retrage cererea de demisie în termen de 7 zile.

A declarat că intimatul face trimitere la o procedură inexistentă, care ar fi fost încălcată de angajator, privind înregistrarea cererii de demisie, cererea de demisie fiind înregistrată la data de 09 august 2017. În prezența unei cereri a intimatului privind încetarea contractului individual de muncă, demisia acestuia a fost acceptată în mod obligatoriu de către angajator, din ziua expres indicată în cererea sa.

În această ordine de idei, recurenta consideră că instanța de apel nu a ținut cont de circumstanțele reale ale cauzei și înscrisurile administrate la dosar, din care derivă legalitatea eliberării din funcție a lui Braila Trifan, anume din propria inițiativă.

A menționat că nu este clar la care probe face trimitere instanța de apel în decizia contestată, în condițiile în care intimatul nu a prezentat nici o probă în susținerea afirmațiilor sale. Mai mult ca atât, Braila Trifan nu s-a adresat autorităților de resort și nici Adunării acționarilor sau Consiliului societății, unde să deplângă faptul că este constrâns, tachinat sau influențat în orice formă de a depune cerere de demisie.

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

Curtea de Apel Chișinău a pronunțat decizia contestată la data de 20 ianuarie 2021.

Decizia motivată a instanței de apel a fost expediată la adresa electronică a SA „Apă-Canal Chișinău” și a avocatului Burlacu Marcel la data de 05 martie 2021 (f.d. 216, volumul I).

Astfel, recursul declarat la data de 18 martie 2021, este în termen.

La 12 aprilie 2021, copia recursului a fost expediată în adresa intimatului Braila Trifan, cu înștiințarea despre depunerea referinței (f.d. 19-20, volumul II).

Prin referința depusă la 03 iunie 2021 Braila Trifan, reprezentat de avocatul Lupașcu Anatol, a solicitat respingerea recursului declarat de SA „Apă-Canal Chișinău” și menținerea deciziei instanței de apel și hotărârii primei instanțe, pe care le consideră legale și întemeiate.

În conformitate cu art. 440 alin. (2) Codul de procedură civilă, completul din 3 judecători prin încheierea din 09 iunie 2021 a considerat recursul admisibil și a dispus examinarea fondului de un complet din 5 judecători.

În conformitate cu art. 444 Cod de procedură civilă, recursul se examinează fără înștiințarea participanților la proces.

Studiind materialele dosarului în raport cu argumentele invocate în recursul declarat și obiecțiile expuse în referință, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că recursul urmează a fi admis, cu casarea parțială a deciziei instanței de apel și hotărârii primei instanțe și pronunțarea în această parte a unei noi hotărâri, din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. b) din Codul de procedură civilă, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să admită recursul și să caseze integral sau parțial decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe, pronunțând o nouă hotărâre.

Din suportul probator prezent la materialele cauzei rezultă că Braila Trifan a fost angajat la SA „Apă-Canal Chișinău” în funcția de șef al secției analize economice și prețuri în baza contractului individual de muncă începând cu data de 03 septembrie 2002, conform contractului individual de muncă încheiat pe un termen nedeterminat.

În perioada 01 septembrie 2004 – 06 februarie 2005 Braila Trifan a ocupat funcția de șef interimar al secției menționate supra, iar în perioada 07 februarie 2005 până la 15 septembrie 2017 – funcția de șef al secției.

La 01 decembrie 2016, procurorul în Procuratura Anticorupție, Eugeniu Rurac, a solicitat directorului general al SA „Apă-Canal Chișinău” suspendarea provizorie din funcția de șef al Secției analize economice și prețuri a lui Braila Trifan, învinuit în comiterea infracțiunii prevăzute de art. 42 alin. (5), 335 alin. (1<sup>1</sup>) din Codul penal, până la adoptarea definitivă a hotărârii pe cauza penală (f.d. 13-14, volumul I).

Prin ordinul nr. 258-p din 02 decembrie 2016 a fost suspendat contractul individual de muncă încheiat cu Braila Trifan, șef al Secției analize economice și prețuri, în circumstanțe ce nu depind de voința părților, începând cu data de 05 decembrie 2016, conform art.76 lit. j) din Codul muncii, în legătură cu cererea Procuraturii Anticorupție a RM privind suspendarea provizorie din funcție (f.d. 15, volumul I).

Prin încheierea din 01 martie 2017 a Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani, a fost anulat ordinul SA „Apă-Canal Chișinău” nr.258-p din 02 decembrie 2016, prin care s-a dispus suspendarea lui Braila Trifan din funcția de șef al Secției analize economice și prețuri (f.d. 16-18, volumul I).

Astfel, prin ordinul nr.48-p din 02 martie 2017, Braila Trifan a fost repus în funcția de șef al Secției analize economice și prețuri, începând cu data de 02 martie 2017 (f.d. 19, volumul I).

La 27 martie 2017, Braila Trifan a scris o cerere de demisie din proprie inițiativă, din data de 15 septembrie 2017. Conform ștampilei aplicată pe cerere, aceasta a fost înregistrată cu data de 09 august 2017 (f.d. 7, volumul I).

Tot la 27 martie 2017, Braila Trifan a solicitat acordarea concediului anual de odihnă nefolosit, de la 31 martie 2017 până la 13 septembrie 2017 inclusiv (f.d. 90, volumul I).

Potrivit cererilor din 04 septembrie 2017, Braila Trifan a solicitat prelungirea concediului de odihnă anual plătit cu 17 zile din motiv de boală, prezentând certificatul de concediu medical seria 01 nr. 2415978 și cu 10 zile, din motiv de boală, prezentând certificatul de concediu medical seria 01 nr.2471323 (f.d. 8-9, volumul I).

În temeiul cererilor scrise de intimat, prin ordinul nr. 205-p din 05 septembrie 2017 cu privire la acordarea concediilor de odihnă anuale salariaților SA „Apă-Canal Chișinău” și registrului concediilor, lui Braila Trifan i-a fost acordat concediu de odihnă anual plătit, pentru perioada 14 septembrie 2017 – 23 septembrie 2017, fără recalculul indemnizației pentru concediul de odihnă anual, cu 10 zile și respectiv cu 17 zile, pentru 24 septembrie 2017 – 10 octombrie 2017, la fel fără a fi efectuat recalculul indemnizației pentru concediul de odihnă anual (fără plată) (f.d. 10, volumul I).

Prin ordinul nr. 209-p din 15 septembrie 2017 cu privire la anularea ordinului de prelungire a concediului, a fost anulată prelungirea concediului de odihnă anual în legătură cu concediul medical pentru Braila Trifan, Șef al Secției analize economice și prețuri pentru perioada 15 septembrie 2017 – 10 octombrie 2017, fiind invocat temeiul – cererea de demisie scrisă de Braila Trifan, înregistrată cu nr. B-630/17 din 09 august 2017 (f.d. 11, volumul I).

Iar, în baza ordinului nr. 210-p din 15 septembrie 2017 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatului, în temeiul prevederilor art. 85 alin. (1), (3), (4) din Codul muncii, a fost desfăcut contractul individual de muncă pe durată nedeterminată din inițiativa angajatului Braila Trifan, șef al Secției analize economice și prețuri, în legătură cu demisia din proprie inițiativă, începând cu data de 15 septembrie 2017 (f.d. 12, volumul I).

Conform procesului-verbal nr. 1 din 15 septembrie 2017, lui Braila Trifan s-a propus să ia cunoștință cu ordinul nr. 210-p din 15 septembrie 2017, însă, ultimul a refuzat categoric să confirme prin semnătură comunicarea ordinului dat (f.d. 70, volumul I).

Înaintând prezenta cerere de chemare în judecată, Braila Trifan a solicitat anularea ordinului nr. 210-p din 15 septembrie 2017 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă și a ordinului nr. 209-p din 15 septembrie 2017 cu privire la anularea ordinului de prelungire a concediului, restabilirea în funcția de șef al secției de analize economice și prețuri din cadrul SA „Apă-Canal Chișinău” începând cu 16 septembrie 2017, încasarea din contul angajatorului a salariului, cu aplicarea indicelui prețurilor de consum, pentru suspendarea ilegală a contractului individual de muncă în perioada 05 decembrie 2016 – 01 martie 2017 în mărime de 46 472,26 lei și a salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă și anume de la 17 septembrie 2017 până la 02 iunie 2020 în mărime de 738 727,37 lei, a compensației conform art. 330 alin. (2) din Codul muncii pentru neachitarea salariului în timpul suspendării ilegale a contractului în perioada 03 martie 2017 – 02 iunie 2020 în sumă de 160 730,12 lei, a dobânzii de întârziere pentru perioada 03 martie 2017 – 02 iunie 2020 în sumă de 17 389,81 de lei, a sumei de 20 000 de lei cu titlu de prejudiciu moral și a cheltuielilor de judecată, obligarea părâtei să achite în Fondul social și Fondul de asigurări în medicină la contul nominal al reclamantului contribuțiile financiare pentru suspendarea ilegală a contractului individual de muncă și perioada absenței forțate de la locul de muncă.

Prima instanță, fiind investită cu judecarea prezentei cauze, a ajuns la concluzia

temeiniciei parțiale a acțiunii și au fost anulate ordinul directorului general al SA „Apă-Canal Chișinău” nr. 210-p din 15 septembrie 2017 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatului Braila Trifan și ordinul nr. 209-p din 15 septembrie 2017 cu privire la anularea ordinului de prelungire a concediului. Braila Trifan a fost restabilit în funcția de șef secție, Secția analize economice și prețuri începând cu data de 15 septembrie 2017 și s-a încasat de la SA „Apă-Canal Chișinău” în beneficiul lui Braila Trifan cu titlu de: - despăgubire pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă începând cu data de 15 septembrie 2017 până la 02 iulie 2020 suma de 506 028,98 de lei; - salariu pentru suspendarea contractului individual de muncă începând cu data de 05 decembrie 2016 până la 01 martie 2017 în mărime de 43 980,23 lei; - plata suplimentară în mărime de 0,3 % pentru fiecare zi de întârziere din suma neplătită în termen în mărime de 42 544,97 lei începând cu 03 martie 2017 și până la 02 iulie 2020 în sumă de 155 689,20 de lei; - prejudiciul moral în sumă de 15 070,00 lei, în total suma de 720 768,41 lei. De asemenea, SA „Apă-Canal Chișinău” a fost obligată să transfere la contul nominal al reclamantului contribuțiile financiare pentru perioada suspendării ilegale a contractului individual de muncă și perioada absenței forțate de la locul de muncă, conform legislației în vigoare, în Fondul de asigurări sociale și Fondul asigurării obligatorii de asistență medicală. În rest, acțiunea a fost respinsă ca neîntemeiată. Totodată, s-a încasat de la SA „Apă-Canal Chișinău” în beneficiul statului taxa de stat în mărime de 21 623,05 lei.

Ulterior, instanța de apel, fiind învestită cu judecarea apelului declarat de SA „Apă-Canal Chișinău”, a ajuns la concluzia netemeiniciei acestuia, menținând hotărârea primei instanțe, pe care a considerat-o întemeiată și legală.

Verificând legalitatea deciziei atacate prin prisma argumentelor invocate în recurs, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție constată că hotărârile instanțelor ierarhic inferioare sunt întemeiate parțial, din următoarele motive.

Conform art. 81 alin. (1) și (3) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310);
- a<sup>1</sup>) prin acordul scris al părților (art.82<sup>1</sup>);
- b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86).

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, hotărârea) 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), (3), (4) din Codul muncii, salariatul are dreptul la demisie – desfacere a contractului individual de muncă, cu excepția prevederii alin. (4<sup>1</sup>), 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.

După expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) și (4<sup>1</sup>), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului și să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.

Timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, până la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condițiile prezentului cod.

În contextul normelor de drept enunțate, se reține că salariatul are dreptul să desfacă contractul individual de muncă oricând, în temeiul unei cereri scrise.

Necesitatea de a solicita desfacerea contractului individual de muncă poate apărea la salariat nu numai în timpul desfășurării activității, dar și în momentul în care acesta din anumite motive este absent de la locul de muncă (în perioada aflării acestuia în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, deplasării în interes de serviciu sau detașării). Prin notificarea angajatorului în scris despre desfacerea contractului, astfel, salariatului i se oferă această posibilitate și nu contează dacă se află la locul de muncă sau nu. În cazul în care salariatul solicită demisia înaintea expirării termenului legal, iar angajatorul este de acord, atunci concedierea se face în perioada care cere salariatul.

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 verifică, 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 la insistența angajatorului, această circumstanță va fi supusă verificării, iar, datoria de a dovedi îi va aparține reclamantului.

Analizând materialele cauzei în raport cu circumstanțele expuse, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că este întemeiată concluzia instanțelor ierarhic inferioare cu privire la faptul că depunerea de către Braila Trifan a cererii de demisie din proprie inițiativă nu conține voința reală a acestuia de a înceta raportul de muncă.

Instanțele ierarhic inferioare și-au bazat concluzia pe declarațiile martorilor audiați în ședința de judecată a instanței de fond, cât și prin înscrisurile anexate la dosar, care, în ansamblu, atestă că intimatul nu și-a dorit încetarea raporturilor de muncă cu SA „Apă-Canal Chișinău” și a scris cererea de demisie din 27 martie 2017 la indicația noului

conducător Herța Veronica, ca o condiție pentru acordarea concediilor de odihnă nefolosite.

Materialele cauzei atestă că, cererea de demisie a fost depusă la o dată, când intimatul Braila Trifan se afla în concediu de odihnă, fiind chemat și informat despre scrisoarea Procuraturii că va fi suspendat din funcție, totodată fiind vizat că dacă nu depune cerere de demisie după expirarea concediilor nefolosite, acest concediu nu îi va fi acordat.

Argumentele invocate de către recurentă, precum că intimatului i-ar fi fost sugerat să își retragă cererea, just au fost apreciate critic de către instanțele de judecată, or, circumstanțele expuse de către ultimul, nu au fost combătute, fiind confirmate prin suportul probator administrat la materialele cauzei, ceea ce trezește dubii în privința consimțământului intimatului de a demisiona din funcție, acesta aflându-se în pragul vârstei de pensionare, cu atât mai mult că Brăila Trifan a refuzat să semneze ordinul nr. 210-p din 15 septembrie 2017, privind desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatului, fapt ce în plus confirmă lipsa consimțământului acestuia la demisie.

În acest context, instanța de recurs reține și argumentele intimatului potrivit cărora, acesta permanent se interesa dacă cererea completată la data de 27 martie 2017 a fost înregistrată și luând în considerație neînregistrarea acesteia, nu a depus cerere de retragere a cererii de demisie. Astfel, Braila Trifan a susținut că nu a fost informat despre înregistrarea acesteia la data de 09 august 2017, iar ulterior, după cum se indică în procesul verbal nr. 1 din 15 septembrie 2017, a refuzat categoric să confirme prin semnătură comunicarea ordinului în cauză, circumstanțe ce combat în totalitate alegațiile angajatorului precum că încetarea raporturilor de muncă au fost realizate la inițiativa și cu acordul intimatului.

La fel, confirmă argumentele intimatului că nu și-a dorit și nu a pretins la încetarea relațiilor de muncă cu întreprinderea, inclusiv succesiunea emiterii actelor de către angajator și solicitarea salariatului de a prelungi concediul anual de odihnă în legătură cu aflarea în concediu medical, până la data de 10 octombrie 2017. Prin urmare, Braila Trifan, solicitând prelungirea concediului de la 14 septembrie 2017 până la 10 octombrie 2014, a confirmat că nu dorește să demisioneze începând cu data de 15 septembrie 2017, după cum s-a indicat în cererea din 27 martie 2017.

În circumstanțele expuse, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție conchide că este întemeiată și legală soluția instanțelor de judecată de anulare a ordinului directorului general al SA „Apă-Canal Chișinău” nr. 210-p din 15 septembrie 2017 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatului Braila Trifan și a ordinului nr. 209-p din 15 septembrie 2017 cu privire la anularea ordinului de prelungire a concediului, cu restabilirea lui Braila Trifan în funcția de șef secție, Secția analize economice și prețuri ”Apă-Canal Chișinău” SA începând cu data de 15 septembrie 2017.

Conform art. 90 alin. (1)-(3) din Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului 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.

Astfel, în condițiile în care s-a stabilit ilegalitatea ordinului nr. 209-p din 15 septembrie 2017 și a ordinului nr. 210-p din 15 septembrie 2017, întemeiat s-a dispus încasarea din contul angajatorului a salariului pentru perioada de absență forțată de la lucru începând cu data de 15 septembrie 2017 până la 02 iulie 2020, în mărime totală de 506 028,98 de lei.

De asemenea, întemeiat a fost reparat prejudiciul moral cauzat intimatului în urma încetării ilegale a contractului individual de muncă, în mărimea unui salariu mediu lunar în cuantum de 15 070,00 lei, ultimul indicând că, decizia privind încetarea raporturilor de muncă, a fost una total ilegală, dispusă, în mod unilateral, autoritar, contrar voinței și fără cel mai mic respect față de toată activitatea de ani de zile pe care a realizat-o la întreprindere și pe care a exercitat-o cu maxim devotament și fără cel mai mic respect față de vârsta înaintată, fiind la limita de pensionare, perioadă care are o importanță hotărâtoare pentru valoarea pensiei ce urmează a fi calculată.

Totodată, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că instanțele just au încasat și salariul pentru perioada în care intimatul a fost suspendat din funcție 05 decembrie 2016 – 01 martie 2017, or, prin încheierea din 01 martie 2017 a Judecătorei Chișinău, sediul Rîșcani, a fost anulat ordinul nr. 258-p din 02 decembrie 2016 de suspendare a lui Braila Trifan din funcție, judecătorul de instrucție constatând că, scopul pentru care a fost reglementată posibilitatea suspendării contractului individual de muncă este acela ca angajatorul să împiedice salariatul ca în exercitarea atribuțiilor de serviciu pe care le are să mai continue să săvârșească fapte de natura celor pentru care este cercetat penal și să îl împiedice să mai producă prejudicii, circumstanțe care nu erau întrunite în speță.

Însă, instanța de recurs conchide că este greșită concluzia instanțelor ierarhic inferioare cu privire la încasarea sumei de 155 689,20 de lei ce constituie 0,3 % din suma neplătită în termen în mărime de 42 544,97 de lei pentru perioada 03 martie 2017 - 02 iulie 2020 conform art. 330 alin. (2) din Codul muncii, din următoarele motive.

Conform art. 330 din Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de: a) refuz

neîntemeiat de angajare; b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă; c) staționare a unității din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art.80); e) reținere a plății salariului; f) reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu; g) răspândire, prin orice mijloace (de informare în masă, referințe scrise etc.), a informațiilor calomnioase despre salariat; h) neîndeplinire în termen a hotărârii organului competent de jurisdicție a muncii care a soluționat un litigiu (conflict) având ca obiect privarea de posibilitatea de a munci. În caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizației de concediu (art.117), a plăților în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (art.123, 124, 127, 139, 186, art.225 alin.(8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

Se reține că, compensația de întârziere în mărime de 0,3 % se va calcula pentru fiecare sumă neachitată, începând cu termenul de la care suma dată a devenit certă, exigibilă și scadentă. Acest tip de dobândă se aplică independent de încasarea salariului pentru perioada lipsei forțate de la serviciu și indiferent de existența dificultăților la angajare.

Potrivit art. 330 alin. (2) din Codul muncii, salariatului i se plătește suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 % din suma neplătită în termen doar în cazul existenței vinei angajatorului ca o condiție obligatorie prevăzută de lege pentru angajarea răspunderii patrimoniale indicate.

Angajatorul care nu și-a executat obligațiile prevăzute de lege și de contractul individual de muncă este prezumat în culpă, fiind apărât (eliberat) de răspundere numai dacă dovedește că a fost împiedicat să execute prevederile contractului printr-o cauză care nu-i poate fi imputată. Circumstanțele respective se vor constata în fiecare caz aparte, reieșind din probele prezentate.

La caz, instanța de recurs reține că Braila Trifan a solicitat încasarea compensației de întârziere conform art. 330 alin. (2) din Codul muncii pentru perioada de la 03 martie 2017 până la data pronunțării hotărârii judecătorești, pretenție admisă de către instanțele ierarhic inferioare.

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că instanțele ierarhic inferioare neîntemeiat au încasat suma de 155 689,20 de lei, or, în speță, nu au fost întrunite condițiile obligatorii prevăzute de lege în acest sens și anume, suma să fie certă, exigibilă și scadentă și să existe vina angajatorului.

Astfel, suma de 43 980,23 de lei cu titlu de salariu pentru suspendarea contractului individual de muncă începând cu data de 05 decembrie 2016 până la 01 martie 2017, încasată de către instanțe în prezenta cauză, devine certă, exigibilă și scadentă la pronunțarea deciziei definitive în acest sens.

La caz însă, intimatul calculează și solicită încasarea acestei compensații începând cu data repunerii în funcție ca urmare a emiterii încheierii din 01 martie 2017 a Judecătorei Chișinău, sediul Rîșcani și până la pronunțarea hotărârii în prezenta speță, perioadă în care suma nu a devenit certă, exigibilă și scadentă și nu a existat vina

angajatorului ca o condiție obligatorie prevăzută de lege pentru angajarea răspunderii patrimoniale indicate.

Prin urmare, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție conchide că pretenția lui Braila Trifan cu privire la încasarea compensației de întârziere conform art. 330 alin. (2) din Codul muncii, este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

Referitor la solicitarea din recurs a SA „Apă-Canal Chișinău” cu privire la încasarea din contul lui Braila Trifan a taxei de stat, instanța de recurs reține că în conformitate cu art. 353 din Codul muncii, salariații sau reprezentanții acestora care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a litigiilor și conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art. 348 (inclusiv pentru a ataca hotărârile și deciziile judecătorești privind litigiile și conflictele vizate) sunt scutiți de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat și a cheltuielilor legate de judecarea pricinii).

Din considerentele menționate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a admite recursul, a casa parțial decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe în partea încasării plății suplimentare în mărime de 0,3 la sută pentru fiecare zi de întârziere din suma neplătită în termen în mărime de 42 544,97 lei începând cu 03 martie 2017 și până la 02 iulie 2020 în sumă de 155 689,20 de lei, cu pronunțarea în această parte a unei hotărâri noi, prin care pretenția cu privire la încasarea compensației de întârziere în mărime de 0,3 % din suma neplătită în termen, se respinge ca neîntemeiată, în rest, decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe de a menține.

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

Se admite recursul declarat de Societatea pe Acțiuni „Apă-Canal Chișinău”, reprezentată de avocatul Burlacu Marcel.

Se casează parțial decizia din 20 ianuarie 2021 a Curții de Apel Chișinău și hotărârea din 02 iulie 2020 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de către Braila Trifan împotriva Societății pe Acțiuni „Apă-Canal Chișinău” cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă și pentru suspendarea ilegală a contractului individual de muncă, încasarea dobânzii de întârziere și penalității, repararea prejudiciului moral și obligarea de a achita contribuțiile financiare în fondul social și fondul de asigurări în medicină, în partea încasării plății suplimentare în mărime de 0,3 la sută pentru fiecare zi de întârziere din suma neplătită în termen în mărime de 42 544,97 lei începând cu 03 martie 2017 și până la 02 iulie 2020 în sumă de 155 689,20 de lei și se pronunță în această parte o hotărâre nouă, prin care:

Se respinge pretenția lui Braila Trifan împotriva Societății pe Acțiuni „Apă-Canal Chișinău” cu privire la încasarea compensației de întârziere în mărime de 0,3 % din suma neplătită în termen, ca fiind neîntemeiată.

În rest, decizia din 20 ianuarie 2021 a Curții de Apel Chișinău și hotărârea din 02 iulie 2020 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru se mențin.

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței,  
judecătorul

Svetlana Filincova

judecătorii

Ala Cobăneanu

Galina Stratulat

Iurie Bejenaru

Mariana Pitic