

Dosarul nr. 2ra-1231/21

Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Centru (jud. R. Pulbere)
Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (jud. M. Guzun, I. Dutca, A. Malii)

DECIZIE

27 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 recursurile declarate de către Întreprinderea cu capital străin „Orbico MA” societate cu răspundere limitată, reprezentată de către avocatul Maria Canișcev și Gheorghe Chirhei,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de către Gheorghe Chirhei împotriva Întreprinderii cu capital străin „Orbico MA” societate cu răspundere limitată cu privire la anularea ordinelor, restabilirea la lucru, încasarea salariului pentru perioada suspendării contractului individual de muncă și a salariului pentru absența forțată de la lucru și repararea prejudiciului moral,

împotriva deciziei din 24 martie 2021 a Curții de Apel Chișinău, prin care a fost admis apelul declarat de către Gheorghe Chirhei, a fost casată integral hotărârea din 27 octombrie 2020 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru și a fost emisă o nouă hotărâre de admitere parțială a acțiunii,

constată:

La 17 iulie 2019 Gheorghe Chirhei a depus cerere de chemare în judecată împotriva ÎCS „Orbico MA” SRL cu privire la anularea ordinelor, restabilirea la lucru, încasarea salariului pentru perioada suspendării contractului individual de muncă și a salariului pentru absența forțată de la lucru și repararea prejudiciului moral.

În motivarea acțiunii, reclamantul a indicat că între ÎCS „Orbico MA” SRL, în calitate de angajator și el, în calitate de angajat, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 09059 din 01 iulie 2009, în temeiul căruia el a fost angajat în funcția de agent comerț la ÎCS „Orbico MA” SRL, pe un termen nedeterminat.

A menționat că, conform acordului suplimentar nr. 3 din 01 iulie 2014 la contractul individual de muncă nr. 09059 din 01 iulie 2009, a fost numit în funcția de șef secție în cadrul Departamentului vânzări non-food.

A susținut că, conform pct. 2.1. al acordului suplimentar nr. 7 din 15 august 2016 la contractul individual de muncă nr. 09059 don 01 iulie 2009, începând cu 15

august 2016 i-a fost stabilit un grafic de 35 de ore pe săptămână, 5 zile pe săptămână, 7 ore pe zi, de la ora 09:00 -17:00, de luni până vineri, cu pauza de masă de la ora 12:00 până la ora 13:00 și un repaus săptămânal de 2 zile, sâmbătă și duminică.

A afirmat că, la 19 aprilie 2019, ora 18:00 a primit un apel telefonic de la managerul vânzări, Alexandr Coseac, care l-a anunțat că, la 22 aprilie 2019, ora 09:00 va avea loc ședința cu managerul general și șefii de secție din Departamentul non-food pe subiectul eficiența echipei de vânzări non-food.

A notat că, în cadrul acestei ședințe, managerul general Dimitrov Chavdar i-a anunțat că, trebuie să plece din companie, iar după ședință managerul Alexandr Coseac a confirmat solicitarea managerului general cu privire la demisia sa și i-a sugerat să-și caute de lucru.

A relatat că, pe perioada de activitate n-a fost sancționat disciplinar, n-a avut obiecții de la angajator, nu a avut conflicte de muncă, iar obligațiile de serviciu și le-a îndeplinit conștiincios și cu profesionalism.

A declarat că, a refuzat să scrie cerere de demisie așa cum i-a fost sugerat, cerând explicație referitor la motivul demiterii, la care Alexandr Coseac i-a răspuns că, Departamentul resurse umane va găsi un motiv.

A specificat că, la solicitarea directă a managerului Alexandr Coseac, a fost invitat la o discuție cu managerul executiv Serghei Grigoraș, care a început la ora 16:28 în prezența lui Serghei Grigoraș, Chavdar Dimitrov, Danu Morari și Vasile Boldescu, la care i-a fost invocată staționarea automobilului de serviciu pe parcursul orelor de muncă și lipsa nemotivată de la serviciu, cerându-i-se explicații, însă fără precizarea concretă de timp la care se referă staționările. Însă, deoarece era o neclaritate în cerințele care erau invocate, a solicitat acordarea unui termen pentru a înțelege ce i se cere și a scrie explicații, la care managerul executiv Serghei Grigoraș l-a anunțat despre existența notei informative din 22 aprilie 2019 întocmită de managerul Alexandr Coseac.

A invocat că, ulterior, Serghei Grigoraș a dat citire unor circumstanțe ce se refereau la presupusul refuz al său de a da explicații, despre inițierea anchetei de serviciu și a dat citire ordinului de suspendare a sa din funcție.

A mai invocat că, a refuzat semnarea actelor, deoarece avea nevoie de timp, iar la solicitarea de a face copii de pe ele, i-a fost comunicat că le va primi prin scrisoare recomandată.

A reiterat că, la acea ședință nu i s-a acordat dreptul de a avea un reprezentant legal și imediat după ședință i-a fost blocat telefonul, internetul, i-a fost ridicat computerul și automobilul de serviciu.

A precizat că, la 07 mai 2019 a primit procesul-verbal de constatare a refuzului de a da explicații, ordinul nr. 107 p din 24 aprilie 2019 privind organizarea anchetei de serviciu și ordinul nr. 305 c din 24 aprilie 2019 privind suspendarea sa din funcție în perioada 24 aprilie 2019 - 31 mai 2019.

A menționat că, prin cererea nr. 45 din 07 mai 2019 a solicitat managerului general și managerului executiv materialele necesare pentru a da explicații, la care a primit răspuns la data de 08 mai 2019, iar la 14 mai 2019 a depus la comisia de anchetă explicații în scris.

A afirmat că, la 03 iunie 2019 a recepționat ordinul nr. 418 c din 31 mai 2019 și raportul cu privire la ancheta de serviciu din 29 mai 2019.

A indicat că, la 07 iunie 2019 a depus o cerere/contestație a acțiunilor ÎCS „Orbico MA” SRL în adresa Inspectoratului de Stat al Muncii, iar prin răspunsul din 11 iunie 2019 Inspectoratul de Stat al Muncii a constatat că, pârâtul a depășit termenul de o lună în cazul anchetei de serviciu, a încălcat art. 208 alin. (2) din Codul muncii și l-a discriminat, neachitându-i bonusul și tichetele de masă, emițând în acest sens o prescripție, care a fost înmănată pârâtului.

A susținut că, pârâtul în cadrul anchetei de serviciu nu a demonstrat că, el a lipsit de la serviciu 4 ore consecutive. De asemenea, în ordinul de concediere nr. 418 c din 31 mai 2019 ÎCS „Orbico MA” SRL nu a indicat ziua, ora, data luna și anul când salariatul a comis abaterea disciplinară prin absența de la muncă timp de 4 ore consecutive, în timpul zilei de muncă, ordinul nr. 418 c din 31 mai 2019 nefiind motivat.

A invocat că, suspendarea din funcție și concedierea sa au survenit în rezultatul refuzului de a-și da demisia la propunerea pârâtului.

A solicitat anularea ordinului pârâtului nr. 305 c din 24 aprilie 2019 cu privire la suspendarea contractului individual de muncă din 01 iulie 2009 și a ordinului pârâtului nr. 418 c din 31 mai 2019 cu privire la concedierea sa, restabilirea sa în funcția de șef secție în cadrul Departamentului vânzări non-food, încasarea de la pârât a salariului pentru perioada suspendării contractului individual de muncă (25 aprilie 2019-31 mai 2019) și a salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu (din data încetării raporturilor de muncă până la data pronunțării hotărârii) și încasarea de la pârât a cheltuielilor pentru tratament, a 10 salarii medii, cu titlu de prejudiciu moral și a cheltuielilor de judecată.

La 23 septembrie 2019 Gheorghe Chirhei a depus cerere de concretizare a pretențiilor, solicitând anularea ordinului pârâtului nr. 305 c din 24 aprilie 2019 cu privire la suspendarea contractului individual de muncă din 01 iulie 2009 și nr. 418 c din 31 mai 2019 cu privire la concedierea sa, restabilirea sa în funcția de șef secție în cadrul Departamentului vânzări non-food, încasarea de la pârât a sumei de 11 349 de lei, cu titlu de bonus de performanță ca supliment la salariul de bază pentru perioada 01 aprilie 2019-24 aprilie 2019, încasarea de la pârât a salariului și a bonusului de performanță ca supliment la salariu pentru perioada suspendării contractului individual de muncă (25 aprilie 2019-31 mai 2019), încasarea de la pârât a salariului și a suplimentului la salariu (bonusul de performanță) pentru perioada absenței forțate de la serviciu, din data încetării raporturilor de muncă până la data pronunțării hotărârii, încasarea echivalentului valoric al tichetelor de masă, începând cu 01 aprilie 2019 până la data pronunțării hotărârii și încasarea de la pârât a cheltuielilor de tratament suportate în legătură cu încetarea raporturilor de muncă, a 10 salarii medii, inclusiv supliment la salariu, cu titlu de prejudiciu moral și a cheltuielilor de judecată.

Prin hotărârea din 27 octombrie 2020 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, acțiunea depusă de către Gheorghe Chirhei a fost respinsă ca neîntemeiată.

La 28 octombrie 2020 Gheorghe Chirhei a declarat apel nemotivat, iar la 13 ianuarie 2021 a declarat apel motivat împotriva hotărârii primei instanțe, solicitând admiterea acestuia, casarea integrală a hotărârii primei instanțe și emiterea unei noi hotărâri cu privire la admiterea acțiunii.

Prin decizia din 24 mai 2021 a Curții de Apel Chișinău, a fost admis apelul declarat de către Gheorghe Chirhei, a fost casată integral hotărârea primei instanțe și a fost pronunțată o nouă hotărâre, prin care a fost admisă parțial acțiunea depusă de către Gheorghe Chirhei. Au fost anulate ordinul ÎCS „Orbico MA” SRL nr. 305 c din 24 aprilie 2019 cu privire la suspendarea contractului individual de muncă încheiat la 01 iulie 2009 între ÎCS „Orbico MA” SRL și Gheorghe Chirhei și ordinul ÎCS „Orbico MA” SRL nr. 418 c din 31 mai 2019, conform căruia lui Gheorghe Chirhei, șef secție în cadrul Departamentului vânzări non-food, i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii. Au fost încasate de la ÎCS „Orbico MA” SRL în beneficiul lui Gheorghe Chirhei suma de 245127,21 de lei, cu titlu de salariu pentru perioada absenței forțate de la lucru (25 aprilie 2019-24 martie 2021), cu calcularea și reținerea din această sumă a plăților obligatorii la bugetul de stat și bugetul asigurărilor sociale, suma de 11000 de lei, cu titlu de prejudiciu moral și suma de 10000 de lei, cu titlu de cheltuieli de asistență juridică. A fost încasată din contul ÎCS „Orbico MA” SRL în beneficiul statului suma de 7353,91 de lei, cu titlu de taxă de stat.

La 24 iunie 2021 ÎCS „Orbico MA” SRL, reprezentată de către avocatul Maria Canișev, a declarat recurs împotriva deciziei instanței de apel, solicitând admiterea acestuia, casarea deciziei instanței de apel și menținerea hotărârii primei instanțe.

În motivarea recursului a invocat că, decizia instanței de apel este ilegală, deoarece a fost adoptată cu încălcarea normelor de drept material.

A menționat că, concluzia instanței de apel precum că, ordinul nr. 305 c din 24 aprilie 2019 ar fi ilegal și neîntemeiat nu corespunde circumstanțelor cauzei și prevederilor legislației în vigoare.

A susținut că, în temeiul art. 208 din Codul muncii, recurentul era în drept să organizeze o anchetă de serviciu, iar art. 78 alin. (2) lit. a) din Codul muncii acordă angajatorului dreptul de a suspenda contractul individual de muncă pe durata anchetei de serviciu. Prin urmare, suspendarea contractului individual de muncă încheiat cu intimatul a fost legală.

A relevat că, în urma anchetei de serviciu s-au constatat încălcări sistematice în cadrul activității de muncă a intimatului, manifestate prin lipsa nemotivată de la lucru mai mult de 4 ore consecutive, ceea ce reprezintă temei de concediere conform art. 86 alin.(1) lit. h) Codul muncii, din care considerente a și fost emis ordinul nr. 418 c din 31 mai 2019.

A afirmat că, inexistența unui act intern care să stabilească zona geografică condiționează neprobarea absenței de la serviciu în condițiile atribuțiilor de serviciu potrivit fiței postului, or, pct. 4.2. din contractul individual de muncă încheiat cu intimatul Gheorghe Chirhei indică expres locul de muncă al acestuia – oficiul, admitând executarea atribuțiilor de funcție și în alte locuri sau localități, însă numai

în cazul în care deplasarea la asemenea locuri sau localități este necesară ori utilă pentru executarea lor corespunzătoare, situație ce nu se atestă la caz, deoarece studierea informației de pe e-mail și discuțiile telefonice în salonul automobilului ce staționează nu este una necesară și utilă.

A susținut că, regiunea de activitate a intimatului este nordul țării, iar din mun. Chișinău doar sectoarele Botanica, Sculeanca și Rîșcani, prin urmare, aflarea intimatului în sectoarele Botanica și Ciocana în timpul zilelor de lucru este nemotivată, probe care nu au fost luate în considerare de către instanța de apel.

A notat că, instanța de apel eronat a concluzionat că, recurentul ÎCS „Orbico MA” SRL a depășit termenul de organizare a anchetei de serviciu, or, recurentul a avut la dispoziție o lună să aplice sancțiunea disciplinară din moment ce a fost constatată încălcarea. Astfel, în ziua întocmirii raportului anchetei de serviciu - 29 mai 2019, recurentul a avut la dispoziție până la data de 29 iunie 2019 să aplice sancțiunea disciplinară, acest termen fiind respectat prin emiterea la 31 mai 2019 a ordinului nr.418 c cu privire la concediere.

A declarat că, instanța de apel, încasând suma de 11000 de lei, cu titlu de prejudiciu moral, nu a aplicat corect art. 327 alin. (1) și 329 alin. (1) din Codul muncii.

A invocat că, instanța de apel a făcut trimitere la procesul-verbal de control nr. 195 din 11 iulie 2019 al Inspectoratului de Stat al Muncii, ca fiind o probă importantă, însă la 21 aprilie 2021 Judecătoria Chișinău, sediul Rîșcani a emis hotărârea, prin care a admis acțiunea înaintată de către recurent și a anulat acest proces-verbal de control.

A considerat că, instanța de apel a emis decizia cu încălcarea normelor de drept material, a interpretat eronat prevederile legale și a apreciat greșit probele acumulate la dosar, fapt ce a dus la soluționarea greșită a cauzei, iar erorile comise au dus la încălcarea dreptului la un proces echitabil.

La 25 iunie 2021 Gheorghe Chirhei a declarat recurs împotriva deciziei instanței de apel, solicitând admiterea acestuia, casarea deciziei instanței de apel în partea respingerii acțiunii și emiterea în această parte a unei noi hotărâri de admitere integrală a acțiunii.

În motivarea recursului a invocat că, decizia instanței de apel în partea respingerii pretențiilor înaintate de către el este neîntemeiată.

A menționat că, instanța de apel nu a ținut cont de prevederile art. 89 alin. (1) din Codul muncii.

A susținut că, pct. 3 din Hotărârea Guvernului RM nr. 426 din 26 aprilie 2004 privind aprobarea modului de calculare a salariului mediu nu a fost aplicat de către instanța de apel la încasarea bonusului de performanță, care era parte a salariului stabilit de către angajator și care se achita lunar de către acesta, circumstanță care a fost probată de către el, iar intimatul nu a prezentat o probă contrară.

A afirmat că, odată ce angajatorul a dispus acordarea tichetelor de masă, iar instanța de apel, constatând că, suspendarea și concedierea sa au fost ilegale, urma să admită cerința înaintată și să dispună încasarea echivalentului valoric al tichetelor de masă, începând cu 01 aprilie 2019 până la data pronunțării hotărârii.

A considerat că, instanța de apel incorect a stabilit cuantumul prejudiciului moral, ținând cont de constatările efectuate de către aceasta în cadrul dezbaterilor judiciare, or, instanța a stabilit că, ancheta a fost desfășurată cu abateri, suspendarea sa din funcție a fost ilegală ca și concedierea, are la întreținere 3 copii minori și două persoane, a activat în această întreținere mai bine de 11 ani de zile fără careva abateri, a fost tratat în mod discriminator.

De asemenea, a considerat neîntemeiată și soluția instanței de apel cu referire la încasarea parțială a cheltuielilor de judecată, ținând cont de perioada de examinare a litigiului, de acțiunile întreprinse și de demersurile care au fost întocmite de către reprezentantul său, de numărul ședințelor de judecată petrecute pe cauza dată.

Prin referința din 18 august 2021 Gheorghe Chirhei a solicitat declararea recursului înaintat de către ÎCS „Orbico MA” SRL, reprezentată de către avocatul Maria Canișcev, ca inadmisibil.

Prin referința din 08 octombrie 2021 ÎCS „Orbico MA” SRL a solicitat respingerea recursului declarat de către Gheorghe Chirhei.

În conformitate cu art. 440 alin. (2) Codul de procedură civilă, completul din 3 judecători prin încheierea din 13 octombrie 2021 a considerat recursurile admisibile 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, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră recursul declarat de către Gheorghe Chirhei neîntemeiat și care urmează a fi respins, recursul declarat de către ÎCS „Orbico MA” SRL, reprezentată de către avocatul Maria Canișcev, întemeiat și care urmează a fi admis, cu casarea deciziei instanței de apel și menținerea hotărârii primei instanțe din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. f) Codul 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.

Înaintând prezenta cerere de chemare în judecare, care ulterior a fost concretizată, Gheorghe Chirhei a solicitat anularea ordinelor ÎCS „Orbico MA” SRL nr. 305 c din 24 aprilie 2019 cu privire la suspendarea contractului individual de muncă din 01 iulie 2009 și nr. 418 c din 31 mai 2019 cu privire la concedierea sa, restabilirea sa în funcția de șef secție în cadrul Departamentului vânzări non-food, încasarea de la ÎCS „Orbico MA” SRL a sumei de 11 349 de lei, cu titlu de bonus de performanță ca supliment la salariu de bază pentru perioada 01 aprilie 2019-24 aprilie 2019, încasarea de la ÎCS „Orbico MA” SRL a salariului și a suplimentului la salariu (bonusul de performanță) pentru perioada suspendării contractului individual de muncă (25 aprilie 2019-31 mai 2019), încasarea de la ÎCS „Orbico MA” SRL a salariului și a suplimentului la salariu (bonusul de performanță) pentru perioada absenței forțate de la serviciu, din data încetării raporturilor de muncă până la data pronunțării hotărârii, încasarea echivalentului valoric al tichetelor de masă, începând cu 01 aprilie 2019 până la data pronunțării hotărârii și încasarea de la ÎCS „Orbico MA” SRL a cheltuielilor de tratament suportate în legătură cu încetarea

raporturilor de muncă, a 10 salarii medii, inclusiv supliment la salariu, cu titlu de prejudiciu moral și a cheltuielilor de judecată.

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

Ulterior, instanța de apel, fiind investită cu judecarea apelului declarat de către Gheorghe Chirhei, a ajuns la concluzia temeinicii acestuia, casând integral hotărârea primei instanțe și pronunțând o nouă hotărâre, prin care a admis parțial acțiunea depusă de către Gheorghe Chirhei, a anulat ordinele ÎCS „Orbico MA” SRL nr. 305 c din 24 aprilie 2019 cu privire la suspendarea contractului individual de muncă încheiat la 01 iulie 2009 între ÎCS „Orbico MA” SRL și Gheorghe Chirhei și nr. 418 c din 31 mai 2019, conform căruia lui Gheorghe Chirhei, șef secție în cadrul Departamentului vânzări non-food, i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii și a încasat de la ÎCS „Orbico MA” SRL în beneficiul lui Gheorghe Chirhei suma de 245127,21 de lei, cu titlu de salariu pentru perioada absenței forțate de la lucru (25 aprilie 2019-24 martie 2021), cu calcularea și reținerea din această sumă a plăților obligatorii la bugetul de stat și bugetul asigurărilor sociale, suma de 11000 de lei, cu titlu de prejudiciu moral și suma de 10000 de lei, cu titlu de cheltuieli de asistență juridică, precum și a încasat din contul ÎCS „Orbico MA” SRL în beneficiul statului suma de 7353,91 de lei, cu titlu de taxă de stat.

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții de Supreme de Justiție, analizând materialele anexate la dosar, în coraport cu legislația în vigoare ce guvernează raportul juridic litigios, a ajuns la concluzia că, soluția dată de către instanța de apel este greșită.

Conform art. 45 din 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.

Conform art. 49 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include locul de muncă. Dacă locul de muncă nu este fix, se menționează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă și se indică adresa juridică a unității sau, după caz, domiciliul angajatorului.

Conform art. 51 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, în afara clauzelor generale prevăzute la art.49, părțile pot negocia și include în contractul individual de muncă clauze specifice, cum ar fi clauza de mobilitate, iar conform art. 52 din Codul muncii, prin clauza de mobilitate se permite angajatorului să dispună de o activitate ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități.

Art. 75 din Codul muncii prevede că, suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanțe ce nu depind de voința părților, prin acordul părților sau la inițiativa uneia dintre părți. Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către angajator. Pe toată durata suspendării

contractului individual de muncă, drepturile și obligațiile părților, în afară de cele prevăzute la alin.(2), continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convențiile colective, prin contractul colectiv și prin cel individual de muncă nu se prevede altfel. Suspendarea contractului individual de muncă și reluarea activității de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art.76 lit.a) și b) și art.78 alin.(1) lit.d¹) și e), se face prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, contra semnătură, cel târziu la data suspendării contractului individual de muncă sau a reluării activității de muncă.

Totodată, art. 78 alin. (2) lit. a) din Codul muncii prevede că, contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condițiile prezentului cod.

Conform art. 86 alin. (1) lit. h) 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 următoarele motive absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Conform art. 201 din Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

Conform art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit.g)-r).

Conform art. 208 din Codul muncii, pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un process-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Conform art. 209 alin. (1) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Art. 210 din Codul muncii prevede că, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile

lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art.355.

Din materialele dosarului rezultă că, Gheorghei Chirhei a fost angajat în cadrul ÎCS „Orbico MA” SRL în baza contractului individual de muncă nr. 09059 din 01 iulie 2009 în funcția de agent comerț.

Ulterior, prin acordul suplimentar nr. 1 din 01 aprilie 2010 la contractul individual de muncă nr. 090059, Gheorghe Chirhei a fost promovat din funcția de agent comerț în funcția de reprezentant comercial și tehnic, iar în temeiul acordului suplimentar nr. 3 din 01 iulie 2014 la contractul individual de muncă, acesta a fost numit în funcția de șef secție în cadrul Departamentului vânzări non-food.

Conform pct. 3.2 lit. e) din contractual individual de muncă, salariatul este obligat să manifeste o atitudine grijulie față de patrimoniul, utilajul și alte bunuri ale angajatorului, precum și ale altor salariați și să folosească echipamentul și orice alte bunuri ale angajatorului puse la dispoziția sa numai în scopul îndeplinirii obligațiilor sale prevăzute de prezentul contract.

De asemenea, din materialele dosarului rezultă că, la 22 aprilie 2020 managerul în comerț din cadrul ÎCS „Orbico MA” SRL, Alexandr Coseac, șeful nemijlocit al lui Gheorghe Chirhei, a anunțat conducerea întreprinderii despre lipsa nemotivată a ultimului de la lucru. Temei de informare despre faptul dat a servit verificarea datelor GPS, potrivit cărora automobilul de serviciu cu care se deplasa recurentul-reclamant se afla în altă zonă decât zona de care acesta este responsabil (f. d. 56, vol. I).

Ca urmare, prin ordinul ÎCS „Orbico MA” SRL nr. 107 p din 24 aprilie 2019 a fost dispusă efectuarea anchetei de serviciu în legătură cu absența fără motive întemeiate de la lucru a angajatului Gheorghe Chirhei și solicitarea în cadrul anchetei a explicațiilor de la Gheorghe Chirhei.

Tot la 24 aprilie 2019, prin ordinul nr. 305 c, a fost suspendat din inițiativa angajatorului contractual individual de muncă pe un termen până la 31 mai 2019, încheiat cu Gheorghe Chirhei la 01 iulie 2009, în legătură cu efectuarea anchetei de serviciu, ordinul fiind adus la cunoștința acestuia la aceeași dată, fapt confirmat prin procesul-verbal nr. 2 privind refuzul salariatului de a semna ordinul respectiv (f.d.150, vol. I).

Pe parcursul judecării cauzei s-a constatat că, în cadrul anchetei de serviciu s-a solicitat de la Gheorghe Chirhei prezentarea unei explicații scrise privind absența de la locul de muncă la următoarele perioade de timp: 04 martie 2019, orele 09:12-14:39, 05 martie 2019, orele 09:09-11:57, 06 martie 2019, orele 11:45-14:11, 11 martie 2019, orele 09:22-13:30, 12 martie 2019, orele 09:39-16:24, 13 martie 2019, orele 07:37-12:20 și 12:21-15:07, 15 martie 2019, orele 08:53-14:03, 04 aprilie 2019, orele 07:45-09:57, 10:55-13:12 și 13:18-15:32, 05 aprilie 2019, orele 09:58-18:47, 10 aprilie 2019, orele 07:45-16:08, 11 aprilie 2019, orele 14:24-16:26, 12

aprilie 2019, orele 07:45-09:16, 16 aprilie 2019, orele 12:23-19:02 și 18 aprilie 2019, orele 09:27-13:00 și 13:53-15:36, însă acesta a refuzat să dea explicații, fapt confirmat prin procesul-verbal privind constatarea eschivării de la darea explicațiilor din 24 aprilie 2019 (f. d. 55, vol. I).

Ulterior, prin cererea din 07 mai 2019 adresată ÎCS „Orbico MA” SRL, Gheorghe Chirhei și-a exprimat acordul de a da explicații pentru perioadele indicate, solicitând de la aceasta accesul la contul lui, descifrarea apelurilor telefonice de pe numărul de serviciu, programul de muncă și zilele de sărbătoare, copiile ordinilor de concediu anuale, raportul datelor GPS, copia fișei postului, copiile foilor de parcurs, prin răspunsul din 08 mai 2019 ÎCS „Orbico MA” SRL i-a comunicat că, compania este dispusă să-I ofere cele solicitate, cu excepția descifrării apelurilor telefonice, deoarece ele cad sub incidența normelor legale privind protecția datelor cu caracter personal și a copiilor fișei de post și contractului de răspundere materială, deoarece nu sunt relevante pentru întocmirea explicațiilor solicitate de la el (f.d. 50, 60, vol.I).

Conform explicațiilor recurentului-reclamant din 14 mai 2019, la 04 martie 2019, în intervalul 09:12-14:39 a studiat informații din e-mail, a avut discuții telefonice, a lucrat la tabel și a studiat fișiere, la 05 martie 2019, în intervalul 09:09-11:57 a avut o deplasare în mun. Bălți, ședință cu echipa Nord, a avut discuții telefonice și a trimis un e-mail, la 06 martie 2019, în intervalul 11:45-14:11 a analizat informații din e-mail, a avut o deplasare la Ungheni unde a vizitat trei clienți și a avut discuții telefonice, la 11 martie 2019, în intervalul 09:22-13:30 a studiat mai multe informații pe e-mail și a avut discuții telefonice, la 12 martie 2019, în intervalul 09:39-16:24, la fel, a studiat mai multe informații pe e-mail și a avut discuții telefonice, la 13 martie 2019, în intervalul 07:37-12:20 și 12:21-15:07 a studiat mai multe informații pe e-mail, a avut discuții telefonice și o deplasare la Nisporeni, la 15 martie 2019, în intervalul 08:53-14:03 a studiat mai multe informații pe e-mail și a avut discuții telefonice, la 04 aprilie 2019, în intervalul 07:45-09:57, 10:55-13:12 și 13:18-15:32 a lucrat la un tabel, a studiat mai multe informații pe e-mail și a avut discuții telefonice, la 05 aprilie 2019, în intervalul 09:58-18:47 a avut o zi de concediu anual, la 10 aprilie 2019, în intervalul 07:45- 16:08 a studiat mai multe informații pe e-mail, a avut discuții telefonice și o deplasare la Nisporeni, la 11 aprilie 2019, în intervalul 14:24-16:26 a studiat mai multe informații pe e-mail, la 12 aprilie 2019, în intervalul 07:45-09:16, la fel, a studiat mai multe informații pe e-mail, la 16 aprilie 2019, în intervalul 12:23-19:02 a studiat mai multe informații pe e-mail, a avut discuții telefonice și o deplasare la Orhei și la 18 aprilie 2019, în intervalul 09:27-13:00 și 13:53-15:36 a studiat mai multe informații pe e-mail, a avut discuții telefonice și o deplasare în mun. Bălți (f. d. 82-90, vol. I)

La 29 mai 2019 a fost întocmit raportul cu privire la ancheta de serviciu, din care urmează că, au fost cercetate datele GPS referitoare la automobilul de serviciu de model yyyy, descifrarea convorbirilor telefonice la apelurile de ieșire de pe numărul de telefon xxxx, utilizat de recurent-reclamant în scop de serviciu, datele din sistemul de control acces ROGER, instalat la intrarea pe teritoriul ÎCS „Orbico MA” SRL, indicațiile managerului direct al angajatului cu privire la zona geografică gestionată și efectuate verificări la fața locului în punctele de staționare a automobilului și contrapuse cu explicațiile angajatului Gheorghe Chirhei.

Astfel, în urma anchetei de serviciu s-au constatat încălcări sistematice în cadrul activității de către angajatul Gheorghe Chirhei, exprimate prin lipsa nemotivată de la lucru mai mult de 4 ore consecutive.

Ca urmare, s-a propus eliberarea din funcție a angajatului Gheorghe Chirhei conform art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.

La 31 mai 2019 ÎCS „Orbico MA” SRL a emis ordinul nr. 418 c, prin care Gheorghe Chirhei a fost concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă, începând cu 31 mai 2019 (f. d. 107, vol.I).

La caz, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție reține că, după cum s-a constatat, în sarcina recurentului-reclamant a fost invocată nerespectarea de către acesta a regimului de muncă, faptă ce constituie abatere disciplinară.

În vederea confirmării sau infirmării prezenței acesteia în acțiunile recurentului-reclamant, prin ordinul ÎCS „Orbico MA” SRL nr. 305 c din 24 aprilie 2019 a fost dispusă efectuarea anchetei de serviciu.

Astfel, în măsura în care, în circumstanțele expuse, în temeiul art. 208 alin.(2) din Codul muncii, angajatorul ÎCS „Orbico MA” SRL era în drept să organizeze o anchetă de serviciu, iar art. 78 alin. (2) lit. a) din Codul muncii acordă angajatorului dreptul de a suspenda contractul individual de muncă pe durata anchetei de serviciu, Colegiul civil, comercial și de contencios administrative lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că, prima instanță temeinic și legal a respins pretențiile lui Gheorghe Chirhei cu privire la anularea ordinului ÎCS „Orbico MA” SRL nr. 305 c din 24 aprilie 2019 cu privire la suspendarea contractului individual de muncă și încasarea din contul ÎCS „Orbico MA” SRL a salariului pentru perioada suspendării contractului individual de muncă (25 aprilie 2019 – 31 mai 2019) și a suplimentului la salariu de bază, bonus de performanță, pentru perioada suspendării contractului individual de muncă (25 aprilie – 31 mai 2019). Or, suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale ((salariu, sporuri, alte plăți).

La caz, se mai reține că, conform ordinului ÎCS „Orbico MA” SRL nr. 418 c din 31 mai 2019, absența nemotivată de la lucru a salariatului Gheorghe Chirhei a fost constatată în urma anchetei de serviciu, finalizată la 30 mai 2019.

Conform pct. 2.1 din acordul suplimentar nr. 7 din 15 august 2016 la contractual individual de muncă, începând cu 15 august 2016, salariatului Gheorghe Chirhei i-a fost stabilit un grafic de 35 de ore pe săptămână, 05 zile pe săptămână, 07 ore pe zi. Ziua de lucru a salariatului va dura între orele 09:00 și 17:00, de luni până vineri, cu o pauză de masă între 12:00 și 13:00 și un repaus săptămânal în zilele de sâmbătă și duminică (f. d. 35, vol. I).

Conform pct. 2.6 din contractul individual de muncă enunțat, locul de muncă prevăzut de contract este locul de muncă de bază al salariatului, iar la pct. 4.2 din contractual individual de muncă enunțat este indicat că, locul de muncă al salariatului este în oficiu. Salariatul va executa atribuțiile de funcție și în alte locuri sau localități, dacă deplasarea la asemenea locuri sau localități va fi necesară ori utilă

pentru executarea lor corespunzătoare (f. d. 24, 25, vol. I).

Din raportul cu privire la ancheta de serviciu din 29 mai 2019 rezultă cu certitudine că, la 04 aprilie 2019 Gheorghe Chirhei s-a prezentat la serviciu la orele 08:17, însă la orele 09:40 a ieșit de la serviciu și începând cu orele 09:58 până la orele 18:47, automobilul de serviciu a staționat pe str. Petru Zadnipru, mun. Chișinău.

La fel, din raportul cu privire la ancheta de serviciu rezultă cu certitudine că, la 12 aprilie 2019 automobilul de serviciu al lui Gheorghe Chirhei a staționat pe str. Valea Bîcului, mun. Chișinău de la orele 12:06 a zilei respective (zi de vineri), până la orele 14:22 a zilei de 14 aprilie 2019 (zi de luni).

Totodată, prin raportul cu privire la ancheta de serviciu s-a constatat că, pentru exercitarea atribuțiilor de funcție invocate de către recurentul-reclamant în explicațiile absenței de la locul de muncă și staționării automobilului de serviciu și, anume, studierea informațiilor pe e-mail și discuțiile telefonice nu era nici necesară și nici utilă deplasarea de la locul de muncă pentru executarea lor corespunzătoare.

Astfel, conform raportului cu privire la ancheta de serviciu, Gheorghe Chirhei sistematic nu se prezenta la lucru mai multe ore, însă în aceste două cazuri nu s-a prezentat la lucru fără motive întemeiate timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Instanța de recurs mai relevă că, deși ordinul recurentului-pârât nr. 418 c din 31 mai 2019 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare nu conține expres mențiunea cu privire la ziua, ora, data, luna și anul când salariatul a admis abaterea disciplinară, acesta reține rezultatele anchetei de serviciu, care, la rândul său, face referire la circumstanțele respective.

Prin urmare, Colegiul civil, comercial și de contencios administrative lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că, prima instanță temeinic și legal a respins pretențiile lui Gheorghe Chirhei cu privire la anularea ordinului ÎCS „Orbico MA” SRL nr. 418 c din 31 mai 2019, restabilirea sa în funcția deținută de șef secție în cadrul Departamentului vânzări non-food și încasarea din contul ÎCS „Orbico MA” SRL a salariului și a suplimentului la salariu (bonusul de performanță) pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, din data încetării raporturilor de muncă până la data pronunțării hotărârii și încasarea din contul ÎCS „Orbico MA” SRL a cheltuielilor de tratament suportate în legătură cu încetarea raporturilor de muncă, a 10 salarii medii, inclusive supliment la salariu, cu titlu de prejudiciu moral și a cheltuielilor de judecată.

Referitor la pretenția recurentului-reclamant cu privire la încasarea sumei de 11 349 de lei, cu titlu de bonus de performanță ca supliment la salariul de bază pentru perioada 01 aprilie 2019 - 24 aprilie 2019, se reține că, conform pct. 4.1. din contractul individual de muncă nr. 09059 din 01 iulie 2019, suplimentar la salariul stabilit, salariatul va putea beneficia de suplimente și premii, în dependență de eficiența muncii sale conform prezentului contract și care vor fi achitate la discreția angajatorului.

Prin urmare, achitarea bonusului de performanță (supliment, premie, etc) nu derivă din obligație, dar din dreptul angajatorului, care se exercită la discreția acestuia.

Respectiv, pretenția recurentului-reclamant cu privire la încasarea sumei de 11 349 de lei, cu titlu de bonus de performanță ca supliment la salariul de bază pentru perioada 01 aprilie 2019 - 24 aprilie 2019 este neîntemeiată, încât nu se atestă temeiuri legale sau contractuale pentru a obliga angajatorul să-și exercite dreptul de a plăti bonusul de performanță ca supliment la salariul de bază pentru perioada 01 aprilie 2019 - 24 aprilie 2019.

În ceea ce privește pretenția recurentului-reclamant cu privire la încasarea echivalentului valoric al tichetelor de masă, aferent perioadei dintre 01 aprilie 2019 și data pronunțării hotărârii, se reține că, conform art. 3 alin. (1) din Legea cu privire la tichetele de masă nr. 166 din 21 septembrie 2017, angajatorul este în drept să acorde salariaților o alocație individuală de hrană, sub forma tichetelor de masă, achitînd integral operatorului valoarea nominală a acestora, plata pentru imprimare a tichetelor de masă și alte servicii prevăzute de contractele încheiate între operator și angajator. Este interzis angajatorilor, la oferirea tichetelor de masă, să reducă salariul angajaților beneficiari de tichete de masă.

Din prevederile legale enunțate rezultă că, angajatorul are obligația de a nu reduce salariul angajaților beneficiari ai tichetelor de masă, iar oferirea tichetelor de masă este un drept al angajatorului, care nu este susceptibil de exercitare contrar voinței acestuia.

Prin urmare, pretenția cu privire la încasarea echivalentului valoric al tichetelor de masă, aferent perioadei dintre 01 aprilie 2019 și data pronunțării hotărârii este neîntemeiată, or, la caz nu s-a confirmat existența raportului juridic obligațional în care salariatul să dețină dreptul de creanță (sub forma tichetelor de masă) față de angajator. În lipsa obligației angajatorului, este inadmisibilă obligarea acestuia la acordarea tichetelor de masă ori plata contravalorii acestora.

În contextual celor expuse, Colegiul civil, comercial și de contencios administrative lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că, prima instanță temeinic și legal a respins pretențiile enunțate, iar argumentele invocate de către recurentul-reclamant în acest sens nu pot fi reținute ca întemeiate.

Astfel, din considerentele menționate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a respinge recursul declarat de către Gheorghe Chirhei, de a admite recursul declarat de către ÎCS „Orbico MA” SRL, reprezentată de către avocatul Maria Canișev, de a casa decizia instanței de apel și de a menține hotărârea primei instanțe.

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

decide:

Se respinge recursul declarat de către Gheorghe Chihei.

Se admite recursul declarat de către Întreprinderea cu capital străin „Orbico MA” societate cu răspundere limitată, reprezentată de către avocatul Maria Canișev.

Se casează decizia din 24 martie 2021 a Curții de Apel Chișinău și se menține hotărârea din 27 octombrie 2020 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de către Gheorghe Chirhei împotriva Întreprinderii cu capital străin „Orbico MA” societate cu răspundere limitată cu privire la anularea ordinelor, restabilirea la lucru, încasarea salariului pentru perioada suspendării contractului individual de muncă și a salariului pentru absența forțată de la lucru și repararea prejudiciului moral.

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței,
judecătorul

Svetlana Filincova

judecătorii

Ala Cobăneanu

Galina Stratulat

Iurie Bejenaru

Mariana Pitic