

Dosarul nr. 2ra-738/22
2-2106671101-01-2ra-24052022

prima instanță: Judecătoria Anenii Noi, sediul Bender – Al. Bogdan
instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău – N. Budăi, D. Băbălău, I. Dutca

DECIZIE

20 iulie 2022

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul
judecătorii

Svetlana Filincova
Galina Stratulat
Victor Burduh
Mariana Pitic
Maria Ghervas

examinând recursul declarat de Dumitru Barbalat, reprezentat de avocatul
Eugeniu Glușenco,

în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de
Dumitru Barbalat împotriva Întreprinderii de Stat „Întreprinderea pentru
Silvicultură „Tighina”, intervenient accesoriu Alexandru Guja, cu privire la
anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului
pentru perioada absenței forțate de la muncă, repararea prejudiciului moral și
încasarea cheltuielilor de judecată,

împotriva deciziei din 24 februarie 2022 a Curții de Apel Chișinău, prin care
s-a respins apelul declarat de Dumitru Barbalat și s-a menținut hotărârea din 14
septembrie 2021 a Judecătoriei Anenii Noi, sediul Bender,

c o n s t a t ă:

La 05 mai 2021 Dumitru Barbalat a depus cerere de chemare în judecată
împotriva Întreprinderii de Stat „Întreprinderea pentru Silvicultură Tighina”,
intervenient accesoriu Alexandru Guja, cu privire la anularea ordinului de
concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței
forțate de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de
judecată.

În motivarea acțiunii reclamantul Dumitru Barbalat a invocat că la 11
septembrie 2020 a fost angajat în funcția de pădurar al cantonului 3 ocol silvic
Talmaza din cadrul ÎS „Tighina” și pe parcursul activității și-a îndeplinit
conștiincios obligațiile de serviciu.

A menționat că în luna decembrie 2020 în funcția de director al ÎS „Tighina”
a început să activeze Iurie Apostolachi, restabilit în baza hotărârii judecătorești. A

menționat că revenind în fruntea întreprinderii, acesta a reînceput să hărțuiască angajații care nu-i conveneau.

Reclamantul a indicat că Iurie Apostolachi i-a solicitat direct să depună cerere de transfer la alt canton, însă deoarece dânsul a refuzat, au fost efectuate acțiuni de hărțuire și exercitate presiuni asupra sa pentru eliberarea din serviciu.

În acest sens, Dumitru Barbalat a relatat că prin ordinul nr. 10 din 06 ianuarie 2021, semnat de Iurie Apostolachi, a fost delegat într-o deplasare în interes de serviciu, începând cu data de 11 ianuarie 2021, la ocolul silvic Căinări, în funcție de adjunct al șefului de ocol silvic, pe termen de 2 luni, până la data de 11 martie 2021 inclusiv, contabilitatea întreprinderii urmând să-i asigure calcularea și achitarea salariului conform funcției în care este delegat reieșind din prevederile legislației în vigoare, ordinul urmând a-i fi adus la cunoștință.

Reclamantul a indicat că ordinul nominalizat nu i-a fost adus la cunoștință, doar comunicându-i-se că urmează să plece să lucreze la ocolul silvic Căinări, la ce dânsul a refuzat, invocând că este în imposibilitate să activeze la ocolul silvic Căinări din motiv că are domiciliu în s.Talmaza, iar angajatorul nu l-a asigurat și nu i-a achitat în avans transportul, cazarea și diurna, astfel continuând să activeze în funcția în care a fost angajat.

Ulterior, urmare a acestui fapt, la 04 februarie 2021 a fost emis ordinul nr. 30 prin care a fost aplicată față de adjunctul șefului de ocol silvic Căinări al ÎS „Tighina”, Dumitru Barbalat sancțiunea disciplinară sub formă de concediere, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii - pentru 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, pentru lipsa la ocolul silvic Căinari. Potrivit pct. 4 din ordin, a fost obligat să restituie în termen de 2 zile toate materialele, actele și uneltele de lucru.

În acest context, reclamantul Dumitru Barbalat a specificat că, conform părții descriptive a ordinului de concediere rezultă că anterior, prin ordinul nr. 209 din 18 decembrie 2020, despre care nu a cunoscut, i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară - mustrare aspră.

Consideră că ordinul nr. 30 din 04 februarie 2021 contravine legii și este pasibil de a fi anulat, or, lipsa sa de la ocolul silvic Căinări nu poate fi considerată drept absență fără motive întemeiate de la lucru, respectiv, nu poate constitui temei de eliberare din funcție. El nu a semnat contractul individual de muncă pentru funcția de adjunct al șefului de ocol silvic Căinări, ci pentru funcția de pădurar al cantonului nr. 3 ocol silvic Talmaza, precum și ordinul de angajare și instrucțiunea de funcție pe care le-a contrasemnat și cu care a fost de acord, se referă la funcția de pădurar al cantonului nr.3 ocol silvic Talmaza.

În opinia reclamantului, ordinul nr.10 din 06 ianuarie 2021 este un ordin de transfer, astfel fiind modificate funcția, localitatea și salariul, nefiind prevăzute plățile diurnei, transportului și cazării și în acest context, nu era obligat să execute un ordin vădit ilegal, mai ales în situația în care nu avea surse bănești pentru transport și cazare în altă localitate.

Cu referire la art.208 Codul muncii, a indicat că până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă; refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al administrației și un reprezentant din comitetul sindical.

Ordinul contestat nu i-a fost adus la cunoștință sub semnătură nici în ziua emiterii acestuia și nici ulterior, iar conform art.44 alin.(1) din Constituția Republicii Moldova, munca forțată este interzisă.

A solicitat anularea ordinului ÎS „Tighina” nr.30 din 04 februarie 2021 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere, restabilire în funcția de pădurar la cantonul nr. 3 ocolul silvic Talmaza, ÎS „Tighina”, încasarea de la ÎS „Tighina” în beneficiul său a prejudiciului material pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începând cu 05 februarie 2021, până la pronunțarea hotărârii judecătorești, repararea prejudiciului moral în mărime de 10 salarii medii lunare și compensarea cheltuielilor de judecată.

Prin hotărârea din 14 septembrie 2021 a Judecătoriei Anenii Noi, sediul Bender acțiunea a fost respinsă ca neîntemeiată.

Nefiind de acord cu hotărârea din 14 septembrie 2021 a Judecătoriei Anenii Noi, sediul Bender, la data de 16 septembrie 2021, în termenul legal, Dumitru Barbalat a contestat-o cu apel.

Prin decizia din 24 februarie 2022 a Curții de Apel Chișinău s-a respins apelul declarat de Dumitru Barbalat și s-a menținut hotărârea din 14 septembrie 2021 a Judecătoriei Anenii Noi, sediul Bender.

La 03 mai 2022 Dumitru Barbalat, reprezentat de avocatul Eugeniu Glușenco, a declarat recurs împotriva deciziei din 24 februarie 2022 a Curții de Apel Chișinău, solicitând casarea deciziei instanței de apel și a hotărârii primei instanțe, emiterea unei noi hotărâri de admitere a acțiunii sau remiterea cauzei spre rejudecare.

În motivarea recursului a indicat că concluziile instanțelor de judecată expuse în hotărâri sunt în contradicție cu circumstanțele cauzei, au fost aplicate și interpretate eronat normele de drept material.

Prin referința din 15 iunie 2022 ÎS „Întreprinderea pentru Silvicultură „Tighina” a solicitat de a declara inadmisibil recursul depus de Dumitru Barbalat, reprezentat de avocatul Eugeniu Glușenco.

Articolul 434 din Codul de procedură civilă prescrie că, recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau a deciziei integrale, dacă legea nu prevede altfel. Termenul de 2 luni este termen de decădere și nu poate fi restabilit.

Conform extrasului din poșta electronică a Curții de Apel Chișinău, decizia motivată din 24 februarie 2022 a Curții de Apel Chișinău a fost comunicată recurentului Dumitru Barbalat și reprezentantului avocatului Eugeniu Glușenco, în data de 04 aprilie 2022 (f.d. 160).

Astfel, completul de admisibilitate consideră în termen recursul declarat de Dumitru Barbalat, reprezentat de avocatul Eugeniu Glușenco la 03 mai 2022 împotriva deciziei din 24 februarie 2022 a Curții de Apel Chișinău.

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

Studiind materialele cauzei, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră necesar de a admite recursul cu casarea deciziei instanței de apel și a hotărârii primei instanțe și emiterea unei noi hotărâri de admitere a acțiunii, din considerentele ce urmează.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. b) CPC 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.

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

Din materialele cauzei rezultă că prin ordinul ÎS „Tighina” nr. 300-SP din 11 septembrie 2020 Dumitru Barbalat a fost angajat în funcția de pădurar la cantonul nr.3 ocol silvic Talmaza, pe termen nedeterminat, în acest sens fiind încheiat contractul individual de muncă nr. 36/20 (f.d. 16).

Prin ordinul nr. 10 din 06 ianuarie 2021 al ÎS „Tighina” Dumitru Barbalat a fost delegat într-o deplasare în interes de serviciu, începând cu data de 11 ianuarie 2021, la ocolul silvic Căinări, în funcția de adjunct al șefului de ocol silvic, pe termen de 2 luni, până la data de 11 martie 2021 inclusiv, contabilitatea întreprinderii urmând să-i asigure calcularea și achitarea salariului conform funcției în care este delegat reieșind din prevederile legislației în vigoare. Ordinul i-a fost adus la cunoștință cu înmânarea copiei la 06 ianuarie 2021, dar Dumitru Barbalat a refuzat să-l semneze, fapt confirmat prin actul întocmit la aceeași dată (f.d. 49).

În perioada 11 ianuarie 2021 – 20 ianuarie 2021 Dumitru Barbalat s-a aflat în concediu medical, fapt confirmat prin certificatul de concediu medical nr. 4118896 din 11 ianuarie 2021 eliberat de IMSP CS Talmaza (f.d. 50). După încetarea concediului medical Dumitru Barbalat a refuzat să se prezinte la noul loc de muncă.

Reclamantul Dumitru Barbalat a refuzat să execute ordinul nr. 10 din 06 ianuarie 2021 al ÎS „Tighina”, invocând că nu a semnat contractul individual de muncă pentru funcția de adjunct al șefului de ocol silvic Căinări, ci pentru funcția de pădurar al cantonului nr. 3 ocol silvic Talmaza și că ordinul de angajare și instrucțiunea de funcție pe care le-a contrasemnat și cu care a fost de acord, se referă la funcția de pădurar al cantonului nr.3 ocol silvic Talmaza.

Urmare a acestui fapt, prin ordinul ÎS „Tighina” nr. 30 din 04 februarie 2021 a fost aplicată față de adjunctul șefului de ocol silvic Căinări al ÎS „Tighina”, Dumitru Barbalat, sancțiunea disciplinară sub formă de concediere, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii - pentru 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, pentru lipsa la ocolul silvic Căinari.

Considerând că ordinul nr. 30 din 04 februarie 2021 contravine legii, Dumitru Barbalat s-a adresat cu prezenta acțiune, invocând că nu se consideră absență nemotivată neprezentarea la serviciu la care salariatul a fost transferat cu încălcarea legii.

Fiind învestite cu examinarea cauzei, prima instanța și instanța de apel au respins acțiunea.

În consolidarea soluțiilor sale instanțele ierarhic inferioare au notat că în acord cu prevederile art.10 lit. (a) Codul muncii, angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative.

Instanțele ierarhic inferioare au stabilit că ordinul nr.10 din 06 ianuarie 2021 a fost adus la cunoștința lui Dumitru Barbalat la aceeași dată, ultimul refuzând să-l

semneze, fapt confirmat prin Actul cu nr.43 din 06 ianuarie 2021, semnat de angajații ÎS „Tighina” - Mîrzac Rodica, Vacari Vasile, Carajia Vasile și Istratii Irina.

Instanța de apel și prima instanță au indicat că deoarece ordinul nr.10 din 06 ianuarie 2021 nu a fost contestat de către Dumitru Barbalat, se prezumă acordul acestuia cu ordinul emis, prin urmare ultimul urma să se prezinte la serviciu la ocolul silvic Căinari, începând cu data de 11 ianuarie 2021.

Instanța de recurs constată, însă, că instanțele ierarhic inferioare la adoptarea hotărârilor au aplicat și au interpretat eronat normele de drept material și au dat o apreciere greșită materialului probator anexat la dosar, fapt ce a dus la soluționarea greșită a cauzei.

În susținerea opiniei enunțate, instanța de recurs reține prevederile art. 49 alin. (1) lit. d¹), e), k) din Codul muncii, conform cărora conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare și include specialitatea, profesia, calificarea, funcția, atribuțiile funcției, locul de muncă.

Conform art. 50 Codul muncii, angajatorul nu are dreptul să ceară salariatului efectuarea unei munci care nu este stipulată în contractul individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute în prezentul cod.

Conform art. 70 Codul muncii, trimiterea salariatului în deplasare în interes de serviciu poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice, în modul și în condițiile prevăzute în art. 174-176.

Coroborând dispozițiile art. 174 alin. (1) din Codul muncii cu prevederile pct. 10 din Regulamentul cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 10 din 05 ianuarie 2012, prin deplasare în interes de serviciu se înțelege delegarea salariatului, conform ordinului angajatorului, pe un anumit termen, pentru executarea obligațiilor de muncă în afara locului de muncă permanent.

În conformitate cu pct. 6 din Regulamentul enunțat, delegarea salariatului se efectuează de către conducătorul entității sau altă persoană împuternicită prin aprobarea ordinului, cu indicarea scopului și termenului delegării.

Garanțiile principale ale salariaților, în caz de deplasare în interes de serviciu sunt specificate în art. 175 din Codul muncii și anume, salariaților deplasați în interes de serviciu li se garantează menținerea locului de muncă (a funcției) și a salariului mediu, precum și compensarea cheltuielilor legate de deplasarea în interes de serviciu.

Așadar, cele menționate mai sus denotă că în cazul în care salariații întreprinderii respective sânt trimiși în deplasare în interes de serviciu, aceasta se efectuează pentru îndeplinirea unor misiuni provizorii în exercitarea funcției în limitele specificului activității delegatului.

La caz, conform contractului de muncă reclamantul Dumitru Barbalat a fost angajat și a activat în calitate de pădurar la ocolul silvic Talmaza al Întreprinderii de Stat pentru silvicultură „Tighina”, atribuțiile funcției fiind specificate în instrucțiunea de funcție. Instrucțiunea de funcție a pădurarului ocolului silvic a ÎS „Tighina”, aprobată prin ordinul ÎS „Tighina” nr. 15 din 03 februarie 2020, prevede care sunt funcțiile și obligațiile de muncă ale pădurarului ocolului silvic Tighina (f.d. 19)

Colegiul observă că funcția de pădurar, în care activa Dumitru Barbalat, este cea mai inferioară funcție de execuție, iar prin ordinul nr. 10 din 06 ianuarie 2021 acesta a fost deplasat la ocolul silvic Căinari în funcție de conducere – adjunct al șefului de ocol silvic. Deplasarea lui Dumitru Barbalat într-o altă localitate și la o altă funcție constituie modificarea contractului individual de muncă.

Articolul 68 din Codul muncii prevede că contractul individual de muncă nu poate fi modificat decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia. Modificarea a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1).

În special modificarea a contractului individual de muncă se consideră orice schimbare sau completare ce se referă la: - durata contractului; - specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 etc.); - cuantumul retribuirii muncii; - regimul de muncă și de odihnă; - specialitatea, profesia, calificarea, funcția; - caracterul înlesnirilor și modul lor de acordare dacă acestea sînt prevăzute în contract.

Ca excepție, modificarea unilaterală de către angajator a altor clauze ale contractului individual de muncă de cît cele arătate este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de legislația muncii.

Conform art. 69 din Codul muncii, prin derogare de la prevederile art.68 alin.(1), locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator, fără efectuarea modificărilor în contractul individual de muncă, în cazul deplasării sau detașării conform art.70 și 71.

Din sensul art. 69 din Codul muncii rezultă că poate fi schimbat fără acordul salariatului numai locul de muncă, nu și funcția deținută.

În temeiul art. 74 alin. (2¹) Codul muncii, cu acordul scris al părților, în baza ordinului emis de către angajator, salariatul poate fi transferat temporar la o altă muncă din cadrul aceleiași unități, pe o perioadă de pînă la o lună, cu posibilitatea prelungirii acestui termen pînă la un an.

Executarea contractului individual de muncă este guvernat de principiul stabilității în muncă, ceea ce presupune că modificarea și încetarea acestui contract poate interveni numai în condițiile prevăzute de lege, cu acordul obligatoriu al părților.

Așadar, cele menționate mai sus permit a deduce că prin delegarea lui Dumitru Barbalat la o altă funcție, a avut loc, de fapt, transferul lui Dumitru Barbalat la o altă muncă, or, au fost modificate funcția, atribuțiile funcției (art. 49 alin. (1) lit. d¹), e), precum și salariul.

Instanța de recurs reține că actele Organizației Internaționale a Muncii, la care Republica Moldova este parte, definesc munca sau serviciul impus unei persoane sub amenințarea cu o sancțiune și pentru care persoana în cauză nu și-a dat anterior, în mod implicit sau explicit, consimțământul, ca muncă forțată.

Colegiul remarcă că nu a existat un acord scris al salariatului Dumitru Barbalat referitor la transferul la o altă funcție. Prin urmare, delegarea lui Dumitru Barbalat la o altă muncă a avut loc cu încălcarea prevederilor legale și deci, acesta din urmă nu era obligat să execute un ordin vădit ilegal, fapt ce indică indubitabil la ilegalitatea ordinului de concediere în legătură cu lipsa nemotivată de la serviciu. În condițiile în care salariatul a fost transferat cu încălcarea legii, lipsa lui Dumitru Barbalat de la ocolul silvic Căinari nu poate fi considerată drept absență fără

motive întemeiate de la lucru și deci, nu exista temei pentru aplicarea art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncă și de eliberare a acestuia de la lucru.

Totodată, prezintă relevanță și faptul că Dumitru Barbalat a fost concediat pentru lipsa nemotivată de la lucru anume din funcția de adjunct al șefului de ocol silvic Căinari, deși nu a dat acordul la transferul său în această funcție.

Față de cele relevate, instanța de recurs reține că instanțele ierarhic inferioare eronat au concluzionat referitor la legalitatea ordinului de concediere a lui Dumitru Barbalat.

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

În consecință, fiind stabilit cu certitudine că eliberarea lui Dumitru Barbalat din funcție a avut loc cu încălcarea prevederilor legale, acesta urmează a fi restabilit în funcția deținută anterior.

Conform art. 90 Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă;

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

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

De asemenea, în conformitate cu prevederile art. 329 Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

(2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

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

Caracterul ilegal al concedierii instituie obligația angajatorului de a compensa salariatului concediat ilegal salariul pentru perioada absenței forțate de la lucru.

În condițiile declarării nule a ordinului ÎS „Tighina” nr. 30 din 04 februarie 2021 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere a adjunctului șefului de ocol silvic Căinari al ÎS „Tighina”, Dumitru Barbalat” și

restabilirii lui Dumitru Barbalat în funcția de pădurar la cationul nr. 3 ocol silvic Talmaz, ÎS „Tighina”, prin prisma normelor de drept enunțate, se atestă temeinicia pretenției cu privire la încasarea de la ÎS „Tighina” în beneficiul lui Dumitru Barbalat a salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începând cu data de 05 februarie 2021 până la 20 iulie 2022, precum și încasarea unui salariu mediu lunar cu titlu de prejudiciu moral, fiind considerată o sumă echitabilă care va compensa suferințele provocate lui Dumitru Barbalat în rezultatul concedierii ilegale din funcție.

La examinarea cerinței privind compensarea prejudiciului moral, instanța de recurs reține că unul din criteriile orientative generale de apreciere a prejudiciului moral este criteriul echității, iar compensația trebuie să prezinte o justă și integrală despăgubire.

Astfel, instanța de recurs conchide că mărimea reparării prejudiciului moral în cuantumul unui salariu mediu lunar, este echitabilă suferințelor psihice suportate de către Dumitru Barbalat, nefiind excesivă pentru intimată, dar care concomitent nu poate constitui un venit nejustificat.

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție reține că suma solicitată de recurent cu titlu de prejudiciu moral în mărime de 10 salarii medii lunare este una exagerată și nejustificată, or, la stabilirea cuantumului despăgubirilor se impune necesitatea ca partea vătămată să primească o satisfacție echitabilă pentru prejudiciul moral suferit, să aibă efect compensatoriu și nu trebuie să constituie venituri nejustificate.

Totodată, instanța de recurs reține dispozițiile art. 94 alin. (1) CPC, potrivit cărora instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.

În conformitate cu dispozițiile art. 96 alin. (1), (1¹) CPC, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile.

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

Drept urmare, prin prisma prevederilor art. 94 alin. (1), art. 96 alin. (1) și alin. (1¹) CPC, instanța de recurs consideră necesar de a încasa din contul ÎS „Tighina” în beneficiul lui Dumitru Barbalat suma de 9000 de lei, cu titlu de cheltuieli pentru asistența juridică acordată de către avocatul Eugeniu Glușenco în prima instanță, confirmate prin bonurile de plată seria DAA nr. 25822618 din 26 aprilie 2021 seria DAA nr. 25822621 din 14 iulie 2021 și de 5000 de lei - în instanța de apel, confirmate prin bonul de plată seria DAA nr. 25822632 din 03 decembrie 2021, acestea fiind considerate ca necesare și rezonabile pentru acordarea asistenței juridice în prezentul litigiu în instanțele respective.

Pentru motivele expuse, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră necesar de a admite recursul, de a casa integral decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe cu emiterea unei noi hotărâri de admitere în parte a ațiunii.

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

d e c i d e :

Se admite recursul declarat de Dumitru Barbalat, reprezentat de avocatul Eugeniu Glușenco.

Se casează decizia din 24 februarie 2022 a Curții de Apel Chișinău și hotărârea din 14 septembrie 2021 a Judecătoriei Anenii Noi, sediul Bender, în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Dumitru Barbalat împotriva Întreprinderii de Stat „Întreprinderea pentru Silvicultură „Tighina”, intervenient accesoriu Alexandru Guja, cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată și se emite o hotărâre nouă prin care:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Dumitru Barbalat.

Se anulează ordinul Întreprinderii de Stat „Întreprinderea pentru Silvicultură „Tighina” nr. 30 din 04 februarie 2021 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere a adjunctului șefului de ocol silvic Căinari al ÎS „Tighina”, Dumitru Barbalat”.

Se restabilește Dumitru Barbalat în funcția de pădurar la cantonul nr. 3, ocol silvic Talmază, Întreprinderea de Stat „Întreprinderea pentru Silvicultură „Tighina”.

Se obligă Întreprinderea de Stat „Întreprinderea pentru Silvicultură „Tighina” să achite lui Dumitru Barbalat salariul mediu pentru întreaga perioadă de absență forțată de la lucru, precum și un salariu mediu lunar cu titlu de prejudiciu moral.

Se încasează din contul Întreprinderii de Stat „Întreprinderea pentru Silvicultură „Tighina” în beneficiul lui Dumitru Barbalat suma de 14000 (paisprezece mii) lei, cu titlu de cheltuieli pentru asistență juridică.

În rest, acțiunea se respinge.

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței,
judecătorul

Svetlana Filincova

judecătorii

Galina Stratulat

Victor Burduh

Mariana Pitic

Maria Ghervas