

Dosarul nr. 2ra-1142/2022
2-19173059-01-2ra-22082022

Prima instanță: Judecătoria Orhei, sediul Central (S. Lazari)
Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (A. Panov, O. Cojocaru, M. Anton)

DECIZIE

23 noiembrie 2022

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul
judecători

Svetlana Filincova
Galina Stratulat
Dumitru Mardari
Mariana Pitic
Victor Burduh

examinând recursul declarat de către Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi,
reprezențați de avocatul Vitalie Tihon,

în cauza civilă, intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi împotriva Societății Comerciale „Valexmar” S.C. cu Răspundere Limitată privind recunoașterea nulității ordinului de preavizare a salariilor despre concediere în legătură cu reducerea statelor de personal, recunoașterea nulității ordinului privind declararea șomajului tehnic, recunoașterea nulității ordinului privind încetarea relațiilor de muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea plăților salariale restante,

împotriva deciziei din 07 aprilie 2022 a Curții de Apel Chișinău,

c o n s t a t ă :

La 30 octombrie 2019, Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi au depus cerere de chemare în judecată împotriva SC „Valexmar” SRL, prin care au solicitat recunoașterea nulității ordinului nr. 15 din 02 august 2019 privind preavizarea salariilor despre concediere în legătură cu reducerea statelor de personal, recunoașterea nulității ordinului nr. 16 din 02 august 2019 privind declararea șomajului tehnic, recunoașterea nulității ordinului nr. 18 din 02 octombrie 2019 despre încetarea relațiilor de muncă, recunoașterea nulității ordinului nr. 19 din 02 octombrie 2019 privind încetarea raporturilor de muncă, repararea prejudiciului moral prin încasarea în beneficiul lui Vadim Țugulschi a sumei de 4100 de lei pentru concedierea ilegală la 20 martie 2019 și 4100 de lei pentru concedierea ilegală la 02 octombrie 2019, iar în beneficiul Galinei Țugulschi în sumă de 2800 de lei pentru concedierea ilegală la 20 martie 2019 și 2800 de lei pentru concedierea ilegală la 20 octombrie 2019, încasarea salariului neprimut în beneficiul lui Vadim Țugulschi în mărime de 25 966,67 de lei pentru perioada 20.03.2019 - 02.10.2019 și suplimentar

pentru fiecare zi de întârziere suma de 10 947 de lei, calculată până la 31 decembrie 2019, și în beneficiul Galinei Țugulschi în mărime de 17 733,33 de lei pentru perioada 20.03.2019 - 02.10.2019 și suplimentar pentru fiecare zi de întârziere suma de 7476 de lei, calculată până la 31 decembrie 2019, încasarea în beneficiul lui Vadim Țugulschi a sumei de 5330 de lei cu titlu de indemnizație pentru concediul nefolosit și suplimentar suma de 14 391 de lei, cu compensarea cheltuielilor de judecată, inclusiv a cheltuielilor pentru asistența juridică în sumă de 4000 de lei.

În motivarea acțiunii reclamanții au indicat că anterior de către Judecătoria Orhei a fost examinată cauza civilă la acțiunea reclamanților împotriva SC „Valexmar” SRL privind apărarea drepturilor de muncă, în cadrul căreia a fost demonstrată concedierea ilegală a acestora, însă reclamanții nu au fost efectiv restabiliți la locul de muncă, nu au lucrat nici o zi, astfel încât prin ordinele contestate se realizează o fraudare a caracterului executoriu al restabilirii la locul de muncă și o sfidare a reglementărilor legale, apreciind aceste ordine ca fiind ilegale.

Au menționat că potrivit art. 80 din Codul muncii, șomajul tehnic intervine doar în cazul imposibilității activității de producere a unității în întregime sau a unei subdiviziuni a unității (secția de depozit, secția de pază, secția de achiziții sau vânzări), iar imposibilitatea invocată în ordinul de contestare este declarativă, individualizată, ce demonstrează intenția de răfuială cu reclamanții.

În opinia reclamanților sânt ilegale și ordinele de concediere din 02 octombrie 2019, deoarece nu s-a respectat procedura de concediere.

Reclamanții au relevat că în locul restabilirii în muncă, solicită încasarea a câte trei salarii, neavând intenția de a activa în continuare la locul de muncă anterior.

Totodată, deși în litigiul anterior au fost restabiliți în serviciu, totuși nu au fost despăgubiți pentru prejudiciul moral cauzat prin concedierea ilegală.

Reclamantul Vadim Țugulschi a mai menționat că în toți anii cât a activat la SC „Valexmar” SRL nu a beneficiat de concediu plătit, astfel, având în vedere că dreptul de a primi indemnizația rezultă din încetarea raporturilor de muncă, prin urmare solicită achitarea indemnizației pentru toți anii respectivi. Suplimentar, în legătură cu neachitarea indemnizației urmează a fi încasată 0,3% pentru fiecare zi de întârziere.

Prin încheierea din 30 octombrie 2019 a Judecătoriei Orhei, sediul Central a fost restituită cererea de chemare în judecată în conformitate cu art. 170 alin. (1) lit. a) din Codul de procedură civilă.

Prin decizia din 16 ianuarie 2020 a Curții de Apel Chișinău a fost admis recursului declarat de Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi și s-a casat încheierea din 30 octombrie 2019 a Judecătoriei Orhei, sediul Central, cu remiterea cauzei în instanța de fond, la etapa de primire a cererii.

Prin hotărârea din 23 aprilie 2021 a Judecătoriei Orhei, sediul Central, acțiunea înaintată de Țugulschi Vadim și Țugulschi Galina a fost respinsă.

Prin decizia din 07 aprilie 2021 a Curții de Apel Chișinău, a fost respins apelul declarat de Țugulschi Vadim și Țugulschi Galina, reprezentați de avocatul Tihon Vitalie și a fost menținută hotărârea din 23 aprilie 2021 a Judecătoriei Orhei, sediul Central.

Pentru a decide astfel, instanța de apel cu privire la pretențiile reclamanților de recunoaștere a nulității ordinului nr. 15 din 02 august 2019 privind preavizarea salariilor despre concediere în legătură cu reducerea statelor de personal, a reținut că reducerea statelor de personal ține de competența exclusivă a angajatorului,

instanța nefiind îndreptățită de a interveni în decizia respectivă, fiind abilitată, potrivit legii, de a examina exclusiv respectarea de către angajator a exigențelor legale aferente.

Sub acest capitol, Colegiul a conchis că SC „Valexmar” SRL a respectat la etapa respectivă exigențele legale pertinente, argumentele apelanților fiind nefondate, deoarece în contradictoriu cu aceste argumente, potrivit art. 88 din Codul munci, preavizarea implică un termen de 2 luni de până la data iminentei eliberări din funcție, nu și pentru emiterea ordinului de reducere a statelor de personal, astfel încât specificarea în ordinul intimatei nr. 14 din 01 august 2019 a faptului că reducerea statelor de personal are loc din 02 august 2019 nu generează nulitatea ordinelor contestate în condițiile în care SC „Valexmar” SRL a realizat preavizarea apelanților în termen de 2 luni până la eliberarea lor din funcțiile reduse prin ordinele nr. 18 și nr. 19 din 02 octombrie 2019.

Subsecvent, instanța de apel a notat că la caz lipsesc temeiurile legale pentru declararea nulității ordinelor nr. 15 din 02 august 2019 și nr. 18 și nr. 19 din 02 octombrie 2019 emise de SC „Valexmar” SRL, la emiterea cărora a ținut cont de exigențele legale pertinente, fiind emis ordinul cu privire la reducerea statelor de personal, justificat prin reducerea considerabilă a vânzărilor și a volumului de lucru, înregistrării unui debit considerabil pe conturile intimatei și pierderi în anul 2018 și primul trimestru al anului 2019.

De asemenea, instanța de apel a constatat lipsa temeiurilor de recunoaștere a nulității ordinului intimatei nr. 16 din 02 august 2019 privind declararea șomajului tehnic, deoarece emiterea acestui ordin a fost justificată de SC „Valexmar” SRL prin imposibilitatea desfășurării activității de colectare, prelucrare și producere a membranelor naturale, lipsa contractelor de livrare, vânzare-cumpărare a intestinelor animaliere, înregistrarea pierderilor considerabile, soluție în care instanța, la fel, nu este abilitată de a interveni, Colegiul constatând respectarea de către SC „Valexmar” SRL, în calitate de angajator, a exigențelor legale pertinente, inclusiv referitoare la înmânarea ordinului respectiv în condițiile lipsei apelanților la locul de muncă, potrivit procesului-verbal nr. 3 din 02 august 2019, întocmit de reprezentanții angajatorului și salariaților.

Subsecvent, instanța de apel nu a stabilit temeiuri legale pentru adjudecarea în beneficiul apelanților a drepturilor salariale, inclusiv pentru pretinsa întârziere a efectuării plăților, și pentru repararea prejudiciului moral aferent, deoarece obligația angajatorului de achitare a acestor plăți este determinată de concedierea ilegală a salariaților, condiție care nu s-a constatat în prezenta cauză.

Totodată, instanța ierarhic inferioară a subliniat că salariul reprezintă un onorariu acordat de angajator salariatului pentru munca prestată de acesta în beneficiul angajatorului, astfel încât pentru perioada în care salariatul nu a prestat muncă angajatorului acesta nu poate beneficia de salariu, cu excepția salariului pentru absența forțată de la locul de muncă.

Instanța de apel a conchis că în lipsa unei constatări privind caracterul ilegal al eliberării apelanților din funcțiile deținute la 20 martie 2019, precum și încasarea de către aceștia a drepturilor salariale pentru perioada precedentă, în care nu au fost prezenți la locul de muncă, lipsesc temeiuri legale pentru adjudecarea cu titlu de drepturi salariale pentru perioada indicată și a prejudiciului moral aferent.

La 08 august 2022, prin intermediul poștei electronice, Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi, reprezentați de avocatul Vitalie Tihon au declarat recurs împotriva

deciziei instanței de apel, prin care au solicitat admiterea recursului, casarea deciziei instanței de apel, cu pronunțarea unei decizii noi privind admiterea acțiunii (f.d. 103-106 verso, vol. II).

În motivarea recursului au manifestat dezacordul cu decizia instanței de apel invocând că instanțele ierarhic inferioară au interpretat și aplicat eronat prevederile art. 88 din Codul muncii or, ordinul de concediere se emite după expirarea termenului de preaviz de 2 luni. În ordinul emis pe data de 01 august 2019 este dispusă reducerea unităților (de personal) din data de 02 august 2019. Astfel reducerea statelor de personal, începând cu data de 02 august 2019 este neconformă proceduri stabilite de lege.

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

Termenul de 2 luni este termen de decădere și nu poate fi restabilit.

Cu referire la termenul de declarare a recursului, instanța de recurs menționează că, Curtea de Apel Chișinău a emis dispozitivul deciziei la 07 aprilie 2022.

La 07 iunie 2022, prin intermediul poștei electronice a fost expediată în adresa participanților la proces decizia motivată (f.d. 98, vol. II).

Astfel, Colegiul constată că, recursul depus de Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi, reprezentați de avocatul Vitalie Tihon la 08 august 2022, prin intermediul poștei electronice, se consideră depus în termenul stabilit de lege.

La 22 august 2022, Curtea Supremă de Justiție a expediat în adresa intimatului copia cererii de recurs, cu înștiințarea despre posibilitatea depunerii referinței, fapt ce se confirmă prin scrisoarea de însoțire anexată la materialele dosarului (f.d. 122, vol. II).

În conformitate cu art. 439 alin. (2) și (3) din Codul de procedură civilă, după parvenirea dosarului, un complet din 3 judecători decide asupra admisibilității recursului, dispune expedierea copieii de pe recurs intimatului, cu înștiințarea despre necesitatea depunerii obligatorii a referinței timp de o lună de la data primirii acesteia.

Judecătorul raportor verifică încadrarea în prevederile legii a temeiurilor invocate în recurs și face un raport verbal în fața completului de judecată instituit în conformitate cu alin. (2).

Prin încheierea din 19 octombrie 2022 a Curții Supreme de Justiție, recursul declarat de către Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi, reprezentați de avocatul Vitalie Tihon împotriva deciziei din 07 aprilie 2022 a Curții de Apel Chișinău a fost considerat admisibil și numit pentru examinare în fond.

În conformitate art. 441 din Codul de procedură civilă, în cazul în care recursul este considerat admisibil, un complet din 5 judecători examinează fondul recursului.

Conform art. 442 alin. (1) din Codul de procedură civilă, judecând recursul declarat împotriva deciziei date în apel, instanța verifică, în limitele invocate în recurs și în baza referinței depuse de către intimat, legalitatea hotărârii atacate, fără a administra noi dovezi.

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

Verificând decizia din 07 aprilie 2022 a Curții de Apel Chișinău, în limitele controlului de legalitate, în raport cu criticele invocate în recurs, pe baza materialelor din dosar, în coroborare cu normele de drept aplicabile, Colegiul lărgit constată că la caz se impune admiterea recursului, casarea integrală a deciziei instanței de apel și trimiterea cauzei la rejudecare în instanța de apel, pentru motivele ce succed.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. c) din Codul de procedură civilă, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să admită recursul, să caseze integral decizia instanței de apel și să trimită cauza spre rejudecare în instanța de apel o singură dată dacă eroarea judiciară nu poate fi corectată de către instanța de recurs.

În conformitate cu art. 432 alin. (4) din Codul de procedură civilă, săvârșirea altor încălcări decât cele indicate la alin. (3) constituie temei de declarare a recursului doar în cazul și în măsura în care acestea au dus sau ar fi putut duce la soluționarea greșită a cauzei sau în cazul în care instanța de recurs consideră că aprecierea probelor de către instanța judecătorească a fost arbitrară, sau în cazul în care erorile comise au dus la încălcarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

Din materialele cauzei rezultă că Vadim Țugulschi a fost angajat în calitate de manager pe vânzări la SC „Valexmar” SRL în baza contractului individual de muncă nr. 01 din 28 februarie 2005, iar la 09 iulie 2012 a fost încheiat un acord suplimentar la contractul individual de muncă.

La rândul său, Galina Țugulschi a activat la SC „Valexmar” SRL în calitate de tehnolog în baza contractului individual de muncă nr. 7 din 02 decembrie 2012, iar pe parcursul executării contractului, la modificarea condițiilor individuale de muncă au fost încheiate acorduri suplimentare la contractul individual de muncă.

În temeiul ordinului nr. 4 din 20 martie 2019 emis de SC „Valexmar” SRL, salariatul Vadim Țugulschi, manager pe vânzări, a fost concediat în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, iar Galina Țugulschi a fost concediată din funcția de tehnolog, în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, în temeiul ordinului nr. 5 din 20 martie 2019.

Nefiind de acord cu ordinele nr. 4 și nr. 5 din 20 martie 2019 emise de SC „Valexmar” SRL de concediere/de aplicare a sancțiunii disciplinare salariații Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi s-au adresat în instanța de judecată.

În procesul examinării cauzei civile inițiate de Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi, SC „Valexmar” SRL unelateral a emis ordinele nr. 11 și nr. 12 din 31 iulie 2019 prin care s-au anulat ordinele nr. 4 și nr. 5 din 20 martie 2019 privind eliberarea din funcție a salariaților Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi, cu restabilirea acestora la locul de muncă (f.d. 132, vol. I).

Drept urmare, Judecătoria Orhei, sediul Central prin hotărârea din 17 septembrie 2019 (f.d. 168, vol. I) a admis parțial acțiunea depusă de Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi împotriva SC „Valexmar” SRL cu privire la recunoașterea nulității ordinelor nr. 4 și nr. 5 din 20 martie 2019 privind încetarea raporturilor de muncă, restabilirea la locul de muncă, compensarea cheltuielilor de judecată.

S-a încasat din contul SRL „Valexmar” în beneficiul lui Vadim Țugulschi și Galinei Țugulschi suma de 3000 lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică, în rest pretențiile au fost respinse ca neîntemeiate.

La 01 august 2019, SC „Valexmar” SRL a emis ordinul nr. 14 cu privire la reducerea statelor de personal, prin care a dispus preavizarea și informarea Agenției pentru ocuparea furței de muncă Orhei referitor la reducerea, începând cu 02 august

2019, funcțiile de manager vânzări (deținută de Țugulschi Vadim) – 1 unitate, și funcția de tehnolog (deținută de Țugulschi Galina) – 0,5 unități (f.d.197, vol. I).

Respectiv, 02 august 2019, Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi prin ordinul nr. 15 din emis de SC „Valexmar” SRL, au fost preavizați despre eliberarea din funcții în termen de 2 luni de la aducerea la cunoștință a acestui ordin în legătură cu reducerea statelor de personal (f.d. 199, vol. I).

Prin ordinul nr. 16 din 02 august 2019 cu privire la declararea șomajului tehnic, începând cu 02 august 2019, SC „Valexmar” SRL a declarat șomaj tehnic, pentru salariații Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi, deținători ai funcțiilor nominalizate în cadrul SC „Valexmar” SRL, fiind dispusă achitarea a 50% din salariul de bază al acestora, începând cu 05 august 2019.

Având în vedere că salariații Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi au refuzat semnarea ordinului nr. 16 din 02 august 2019 cu privire la declararea șomajului tehnic, la 02 august 2019 a fost întocmit de către SC „Valexmar” SRL procesul verbal nr. 3 privind contestarea refuzului de a consemna ordinul (f.d.201, vol. I), fiind dispusă remiterea în adresa ultimilor copia ordinului nominalizat, prin poștă, cu aviz recomandat, fiind recepționate la 05 august 2019 (f.d. 202 verso, vol. I).

Ulterior, la 02 octombrie 2019 SC „Valexmar” SRL a emis ordinele nr. 18 și nr. 19 prin care s-a dispus desfacerea contractelor individuale de muncă nr. 4 din 09 iulie 2012, încheiat cu Țugulschi Vadim, și nr. 7 din 02 decembrie 2012 încheiat cu Țugulschi Galina, începând cu 02 octombrie 2019, copia ordinelor date fiind remise pentru cunoștință prin poștă (f.d. 203 verso, 204, vol. I).

Înaintând prezenta cerere de chemare în judecată, Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi au solicitat recunoașterea nulității ordinului nr. 15 din 02 august 2019 privind preavizarea salariaților despre concediere în legătură cu reducerea statelor de personal, recunoașterea nulității ordinului nr. 16 din 02 august 2019 privind declararea șomajului tehnic, recunoașterea nulității ordinului nr. 18 din 02 octombrie 2019 despre încetarea relațiilor de muncă, recunoașterea nulității ordinului nr. 19 din 02 octombrie 2019 privind încetarea raporturilor de muncă, repararea prejudiciului moral prin încasarea în beneficiul lui Vadim Țugulschi a sumei de 4100 de lei pentru concedierea ilegală la 20 martie 2019 și 4100 de lei pentru concedierea ilegală la 02 octombrie 2019, iar în beneficiul Galinei Țugulschi în sumă de 2800 de lei pentru concedierea ilegală la 20 martie 2019 și 2800 de lei pentru concedierea ilegală la 20 octombrie 2019, încasarea salariului neprimit în beneficiul lui Vadim Țugulschi în mărime de 25 966,67 de lei pentru perioada 20.03.2019 - 02.10.2019 și suplimentar pentru fiecare zi de întârziere suma de 10 947 de lei, calculată până la 31 decembrie 2019, și în beneficiul Galinei Țugulschi în mărime de 17 733,33 de lei pentru perioada 20.03.2019 - 02.10.2019 și suplimentar pentru fiecare zi de întârziere suma de 7476 de lei, calculată până la 31 decembrie 2019, încasarea în beneficiul lui Vadim Țugulschi a sumei de 5330 de lei cu titlu de indemnizație pentru concediul nefolosit și suplimentar suma de 14 391 de lei, cu compensarea cheltuielilor de judecată, inclusiv a cheltuielilor pentru asistența juridică în sumă de 4000 de lei.

Prima instanță, fiind investită cu judecarea prezentei cauze a concluzionat că acțiunea este netemeiată.

Ulterior, instanța de apel, fiind investită cu judecarea apelului declarat de Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi, a ajuns la concluzia netemeinicii acestuia și a menținut hotărârea primei instanțe.

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție, analizând materialele anexate la dosar, în coraport cu legislația în vigoare ce guvernează raportul litigios, consideră că decizia instanței de apel este nemotivată, fiind emisă pripit fără elucidarea circumstanțelor importante pentru soluționarea justă a cauzei, cu aplicarea greșită a legislației muncii în prezenta cauză.

În corespundere cu prevederile art. 239 din Codul de procedură civilă, hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărîrea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședința de judecată.

În conformitate cu art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărîrii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei și admisibilitatea acțiunii.

Conform art. 241 alin. (5) din Codul de procedură civilă, în motivare se indică circumstanțele cauzei, constatate de instanță, probele pe care se întemeiază concluziile ei privitoare la aceste circumstanțe, argumentele invocate de instanță la respingerea unor probe, legile de care s-a călăuzit instanța.

Totodată, în conformitate cu art. 373 alin. (1), (2) și (5) din Codul de procedură civilă, instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor și obiecțiilor înaintate, legalitatea și temeinicia hotărîrii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt și aplicarea legii în primă instanță. În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar și cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces. Instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Prevederile legale enunțate în mod expres obligă instanța de apel să verifice circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanțe, limitele apelului și să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Hotărîrea este întemeiată, dacă în ea sunt expuse toate circumstanțele care au importanță la soluționarea cauzei și care au fost verificate în ședința de judecată multilateral, complet și au fost elucidate probele privind circumstanțele constatate ale cauzei.

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

Conform art. 86 alin. (1) lit. c) 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: reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.

Concedierea salariatului în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate are loc în cazul în care nu este posibil transferul salariatului cu acordul lui la un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective. Desfacerea contractului individual de muncă este posibilă cu condiția că salariatul nu avea dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru.

Conform art. 183 din Codul muncii, în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă.

Potrivit art. 88 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) și c)) doar cu condiția că:

a) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal;

b) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/inștiințării fiecărui salariat vizat, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unității ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse;

c) odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia);

d) va reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante;

e) va desface contractul individual de muncă în primul rând cu salariații angajați prin cumul;

f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;

g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate;

h) se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv.

Iar alenatul 2 al aceluiași articol prevede că în cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiași an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii și în concediul medical.

De asemenea, art. 184 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, stipulează că angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), sub semnătură, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene: cu 2 luni înainte – în caz de concediere în legătură cu lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică, reducerea numărului sau a statelor de personal la unitate (art. 86 alin. (1) lit. b) și c)).

Reieșind din prevederile legale citate, desfacerea contractului individual de muncă pe motivul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate este valabilă în următoarele condiții:

- reducerea numărului sau a statelor de personal să aibă loc real. Acest fapt urmează a fi confirmat prin ordinul cu privire la reducerea numărului de personal și aprobarea noilor state de personal. Urmează de reținut că noile state de personal

urmează a fi aprobate pînă la începerea evenimentelor ce țin de reducerea numărului de personal;

- salariatul nu are dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru. Atunci cînd se decide cu privire la dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru urmează a se lua în considerare prevederile art. 183 din Codul muncii. În cazul în care mai mulți salariați pretind la un post vacant, atunci regula dreptului preferențial nu se va aplica. În acest caz numai angajatorul este în drept de a decide cui din salariații care urmează a fi concediați în legătură cu reducerea numărului de personal din unitate să-i propună prin transfer funcția vacantă, ținînd totodată cont de cerințele art. 49 alin. (1) din Codul muncii privitor la specialitatea, profesia, calificarea, funcția candidaților;

- salariatul a fost preavizat despre reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate cu 2 luni înainte de reducere, acordîndu-i salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămîină cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;

- desfacerea contractului individual de muncă a fost făcută cu consultarea prealabilă al organului sindical din unitate (art.87 din Codul muncii).

Instanța de recurs reține că prevederile Codului muncii stabilesc în mod expres și imperativ că, angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal doar cu condiția că a aprobat noile state de personal pînă la începerea evenimentelor ce țin de reducerea numărului de personal și că va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu 2 luni înainte de reducerea numărului sau a statelor de personal.

Analizînd circumstanțele expuse, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție constată că instanța de apel pripit a ajuns la concluzia legalității ordinelor nr. 15 din 02 august 2019 și nr. 18 și nr. 19 din 02 octombrie 2019 emise de SC „Valexmar” SRL cu privire la reducerea statelor de personal și concedierea salariaților, fără însă a verifica ordinul cu privire la reducerea numărului de personal și ordinul privind aprobarea noilor state de personal, mai mult, neverificînd chiar dacă au fost sau nu aprobate noile state de personal și dacă a fost posibil transferul recurenților la un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective or, careva înscrieri în acest sens nu au fost prezentate de angajator.

De asemenea, Curtea de Apel Chișinău, concluzionînd că este corectă soluția primei instanțe privind legalitatea ordinelor nr. 15 din 02 august 2019 și nr. 18 și nr. 19 din 02 octombrie 2019, nu a verificat faptul dacă, după reducerea statelor de personal, în cadrul SC „Valexmar” SRL au rămas sau nu alte funcții similare celei deținute de către recurenți.

La caz, de către intimat se pretinde că reducerea statelor de personal a avut loc începînd cu 02 august 2019, Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi, fiind preavizați prin ordinul nr. 15 și nr.16 din 02 august 2019, în legătură cu reducerea funcțiilor deținute, însă aceasta fiind contrar prevederilor art. 88 alin. (1) din Codul muncii, care prevede expres că preavizarea are loc cu 2 luni înainte de reducerea numărului sau a statelor de personal și nu cu 2 luni înainte de concediere, precum a fost indicat în ordinul nr. 14 din 01 august 2019.

De altfel, instanța de apel nu a verificat nici dacă ordinul nr. 14 cu privire la reducerea statelor de personal din 01 august 2019, prin care a dispus preavizarea și informarea Agenției pentru ocuparea forței de muncă Orhei referitor la reducerea,

începând cu 02 august 2019, funcția de manager vânzări (deținută de Țugulschi Vadim) – 1 unitate, și funcția de tehnolog (deținută de Țugulschi Galina) – 0,5 unități a fost emis cu respectarea condițiilor obligatorii prevăzute de art. 88 alin. (1) lit. b) din Codul muncii și dacă a fost adus la cunoștință cu 2 luni anterior reducerii acestor funcții, cu acordarea unei zile lucrătoare pe săptămână și menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. Or, din conținutul ordinului nominalizat rezultă că începând cu data de 02 august 2019 se reduc funcțiile de manager vânzări și de tehnolog deținută de recurenți.

Conform art. 80 alin. (1), (2), (3) din Codul muncii, șomajul tehnic reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activității de către angajator, unitate sau de către o subdiviziune interioară a acesteia: a) pentru motive economice obiective; b) ca urmare a declarării stării de urgență, de asediu și de război; c) ca urmare a restricțiilor impuse în starea de urgență în sănătate publică. Durata șomajului tehnic instituit în temeiul alin.(1) lit.a) nu poate depăși 4 luni în decursul unui an calendaristic. Pe durata șomajului tehnic, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reluarea activității.

Reieșind din prevederile enunțate supra, instanța de recurs reține că, concedierea salariatului în legătură cu șomajul tehnic are loc în cazul imposibilității temporare a continuării activității de către angajator, unitate sau de către o subdiviziune interioară a acesteia.

Colegiul lărgit atestă că la caz, instanța de apel a reținut lipsa temeiurilor de recunoaștere a nulității ordinului nr. 16 din 02 august 2019 privind declararea șomajului tehnic, pe motiv că emiterea acestui ordin a fost justificată de SC „Valexmar” SRL prin imposibilitatea desfășurării activității de colectare, prelucrare și producere a membranelor naturale, lipsa contractelor de livrare, vânzare-cumpărare a intestinelor animaliere, înregistrarea pierderilor considerabile, soluție în care instanța, nu este abilitată de a interveni, constatând respectarea de către SC „Valexmar” SRL, în calitate de angajator, a exigențelor legale pertinente, inclusiv referitoare la înmânarea ordinului respectiv în condițiile lipsei apelanților la locul de muncă, potrivit procesului-verbal nr. 3 din 02 august 2019, întocmit de reprezentanții angajatorului și salariaților.

Curtea de Apel Chișinău a conchis că la caz nu sunt întrunite temeiurile legale pentru adjudecarea în beneficiul lui Vadim Țugulschi și Galinei Țugulschi a drepturilor salariale, inclusiv pentru pretinsa întârziere a efectuării plăților, și pentru repararea prejudiciului moral aferent, deoarece obligația angajatorului de achitare a acestor plăți este determinată de concedierea ilegală a salariaților, condiție care nu s-a constatat în prezenta cauză.

Aici, instanța de recurs constată că la emiterea soluției pe caz de către instanța de apel, aprecierea probatoriului anexat de părți și administrat în cadrul dezbaterilor judiciare, a fost una arbitrară.

Conform art. 90 din 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 care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; 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.

În locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu – instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Colegiul lărgit constată că în temeiul ordinului nr. 4 din 20 martie 2019 emis de SC „Valexmar” SRL, salariatul Vadim Țugulschi, manager pe vânzări, a fost concediat în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, iar Galina Țugulschi a fost concediată din funcția de tehnolog, în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, în temeiul ordinului nr. 5 din 20 martie 2019.

Nefiind de acord cu ordinele nr. 4 și nr. 5 din 20 martie 2019 emise de SC „Valexmar” SRL de concediere/ de aplicare a sancțiunii disciplinare salariații Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi s-au adresat în instanța de judecată.

Între timp, SC „Valexmar” SRL a emis ordinele nr. 11 și nr. 12 din 31 iulie 2019 prin care s-au anulat ordinele nr. 4 și nr. 5 din 20 martie 2019 privind eliberarea din funcție a salariaților Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi, cu restabilirea acestora la locul de muncă (f.d.132, vol. I).

Drept urmare, având în vedere că Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi au fost restabiliți benevol de către angajator în funcțiile deținute anterior, prin ordinele nr. 11 și nr. 12 din 31 iulie 2019, Judecătoria Orhei, sediul Central prin hotărârea din 17 septembrie 2019 (f.d. 168, vol. I) a dispus doar încasarea în temeiul art. 97 din Codul de procedură civilă din contul SC „Valexmar” SRL în beneficiul lui Vadim Țugulschi și Galinei Țugulschi a sumei de 3000 lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică, în rest pretențiile au fost respinse ca neîntemeiate.

Distinct de aceste constatări, instanța de recurs va reține și dispozițiile art. 89 alin. (2) din Codul muncii, care indică expres că la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv. Iar art. 123 alin. (6) din Codul de procedură civilă prevede că faptele invocate de una din părți nu trebuie dovedite în măsura în care cealaltă parte nu le-a negat.

Astfel, Colegiul lărgit concluzionează că instanțele ierarhic inferioare au determinat în mod nejustificat că la caz nu s-a constatat obligația angajatorului de achitare a plăților salariale pentru lipsa forțată de la muncă pentru perioada 20 martie 2019 – 31 iulie 2019, în condițiile în care SC „Valexmar” SRL, benevol, la 31 iulie 2019 a anulat ordinele prin care Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi au fost eliberați din funcție la 20 martie 2019, cu restabilirea acestora la locul de muncă deținut anterior.

Suplimentar, instanța de recurs consideră oportun de a reitera prevederile art. 329 din Codul muncii, care statuiază expres că, 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. 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) 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 eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a).

În alt aspect, instanța de recurs reține potrivit procesului verbal de control nr. OR/050 din 03 iulie 2019 întocmit de către Inspekția Teritorială a Muncii Orhei, în urma controlului inopinat efectuat la SC „Valexmar” SRL, s-a stabilit că contrar prevederilor art. 119 alin. (1) din Codul muncii, la încetarea contractelor individuale de muncă cu salariații Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi, la 20 martie 2019, angajatorul nu a calculat și nu a achitat pentru concediul nefolosit, fiind date indicații privind înlăturarea încălcărilor stabilite (f.d.169-171, vol. I). Totodată, ca rezultat al controlului inopinat a Inspekției Teritoriale a Muncii Orhei, efectuat la SC „Valexmar” SRL, potrivit înscrisurilor anexate la dosar (f.d. 174,181, vol.I), se confirmă că intimatul la data de 25 iulie 2019 (f.d.175-174,182-184, vol. I) a achitat recurenților plățile salariale restante la 20 martie 2019 când au fost emise ordinele de concediere a salariaților Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii. Ulterior SC „Valexmar” SRL nu a confirmat prin probe pertinente și admisibile că ar mai fie efectuat careva plăți salariale recurenților.

În conformitate cu prevederile art. 122 alin. (1) din Codul de procedură civilă, circumstanțele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probațiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante.

Constatând toate cele relatate supra, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție, conturează o opinie tendențioasă a instanței de apel de reținere și însușire a argumentelor primei instanțe privind netemeinicia pretențiilor reclamantilor, fără a da o apreciere obiectivă a tuturor probelor în ansamblu, fără a răspunde la toate temeiurile invocate de părți și în limitele admisibile stabilite exhaustiv de lege, ignorând nemotivat unele afirmații și situații certe sau cel puțin nemotivând prevalarea unor circumstanțe, pe care s-a bazat soluția emisă, asupra celorlalte probe existente la dosar.

Prin urmare, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție conchide că instanța de apel a emis o decizie nemotivată și pripită, fără a verifica toate circumstanțele importante pentru justa soluționare a cauzei, aplicând greșit legislația muncii privind procedura concedierii – desfacerii din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, pe motivul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate (art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii).

Or, în cazul în care instanța de judecată se abține de a da un răspuns special și explicit în cele mai importante întrebări, fără a acorda părții care a formulat-o posibilitatea de a ști dacă acest mijloc de apărare a fost neglijat sau respins, acest fapt se va considera o încălcare a art. 6§1 din CEDO (cauza Hiro Balani vs. Spania, 1994).

Astfel, contrar standardelor procedurale recunoscute, instanța de apel a soluționat prezenta cauză fără să furnizeze răspunsurile la întrebările care sunt absolut necesare pentru rezultatul procesului și necesită un răspuns special în hotărâre.

Din considerentele arătate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră necesar de a admite recursul declarat, de a casa decizia din 07 aprilie 2022 a Curții de Apel Chișinău, iar reținând că erorile procedurale admise nu pot fi corectate de instanța de recurs, cauza urmează a fi remisă la rejudecare, în alt complet de judecată.

La rejudecarea cauzei, instanța urmează să examineze litigiul în întregime în cadrul unor proceduri noi, în vederea respectării dreptului părților la un proces echitabil, în special, cu respectarea limitelor legale și în partea aprecierii juridice a observațiilor lăsate fără răspuns (a se vedea, spre exemplu impactul considerentelor instanței de recurs la o nouă reexaminare, cauzele Victor Harovschi vs. Moldova, hotărâre din 18 noiembrie 2008; Dimitar Yordanov vs. Bulgaria, hotărâre din 06 septembrie 2018, § 52 - 53) cu emiterea unei hotărâri legale și întemeiate.

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

d e c i d e :

Se admite recursul declarat de către Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi, reprezentați de avocatul Vitalie Tihon.

Se casează decizia din 07 aprilie 2022 a Curții de Apel Chișinău, pronunțată în cauza civilă, în tentată la cererea de chemare în judecată depusă de Vadim Țugulschi și Galina Țugulschi împotriva Societății Comerciale „Valexmar” Sotietate cu Răspundere Limitată privind recunoașterea nulității ordinului de preavizare a salariilor despre concediere în legătură cu reducerea statelor de personal, recunoașterea nulității ordinului privind declararea șomajului tehnic, recunoașterea nulității ordinului privind încetarea relațiilor de muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea plăților salariale restante, și se trimite cauza spre rejudecare la Curtea de Apel Chișinău, în alt complet de judecată.

Decizia nu se supune nici unei căi de atac.

Președintele ședinței,
judecătorul

Svetlana Filincova

judecători

Galina Stratulat

Dumitru Mardari

Mariana Pitic

Victor Burduh