

Dosarul nr. 2ra-1101/2022
2-20047858-01-2ra-10082022

prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Centru (jud: D. Tricolici)
instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (jud: A. Panov, M. Anton, O. Cojocaru)

DECIZIE

07 decembrie 2022

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul
judecătorii

Svetlana Filincova
Dumitru Mardari
Victor Burduh
Mariana Pitic
Galina Stratulat

examinând recursul declarat de Vitalie Șeptefraț,
în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Vitalie Șeptefraț
împotriva Societății pe Acțiuni Moldo-Rusă de tip deschis „Moldovagaz”,
intervenient accesoriu Dumitru Bicec cu privire la anularea ordinului, restabilirea
în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă,
repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,
împotriva deciziei din 16 iunie 2022 a Curții de Apel Chișinău,

c o n s t a t ă :

La 05 mai 2020, Vitalie Șeptefraț a depus cerere de chemare în judecată
împotriva SA „Moldovagaz” cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcția
anterior deținută, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea
prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii a indicat că la 03 noiembrie 2008 a încheiat cu SA
„Moldovagaz” contractul individual de muncă nr. 11, în baza căruia, conform
ordinului nr. 33-p din aceeași dată, a fost angajat în funcția de șef al Direcției
livrări și desfacere gaze, începând cu 03 noiembrie 2008.

A notat că la 20 februarie 2009 între părți a fost semnat un acord adițional
fără număr, al contractului individual de muncă nr. 11 din 03 noiembrie 2008, în
baza căruia a fost emis ordinul nr. 08-p prin care conform noii structuri
organizatorice, începând cu 20 februarie 2009 a fost transferat în funcția de șef al
Direcției dezvoltare și exploatare a sistemului de gaze.

Ulterior, la 31 mai 2013, având la bază cererea sa de demisie, conform art. 85
alin. (1) Codul muncii, a fost acceptată solicitarea sa privind eliberarea din funcția
de șef al Direcției dezvoltare și exploatare a sistemului de gaze, iar, în acest sens, a
fost emis ordinul nr. 111-p din 31 mai 2013.

A relevat că la 03 iunie 2013, a încheiat cu SA „Moldovagaz” contractul
individual de muncă nr. 14, în baza căruia, conform ordinului nr. 113-p din 03
iunie 2013, a fost angajat în funcția de consilier al vicepreședintelui Consiliului de

Administrație al SA „Moldovagaz”, pentru intervalul de timp cuprins între 03 iunie 2013 – 02 iunie 2014.

La 01 aprilie 2014 a fost semnat acordul suplimentar nr. 01 al contractului individual de muncă nr. 14 din 03 iunie 2013, în baza căruia, după modificarea pct. 4 din partea I a contractului individual de muncă, a fost emis ordinul nr. 53-p din 01 aprilie 2014, prin care a fost confirmat în aceeași funcție de consilier al vicepreședintelui Consiliului de Administrație al SA „Moldovagaz”, doar că pentru o perioadă de timp nedeterminată.

A afirmat că la 12 martie 2016, pe perioada absenței lui Dumitru Bicec, conform ordinului nr. 94-p, dânsului, care la acel moment deținea pentru o perioadă de timp nedeterminată funcția de consilier al vicepreședintelui Consiliului de Administrație al SA „Moldovagaz”, cu acordul său, începând cu 12 martie 2016, i s-a atribuit și funcția de șef Direcție investiții și administrare patrimoniu.

La 12 mai 2016, a semnat cu angajatorul acordul suplimentar nr. 02 al contractului individual de muncă nr. 14 din 03 iunie 2013, în baza căruia a fost emis ordinul nr. 146-p, prin care, începând cu 12 mai 2016, a fost transferat în funcția de șef Direcție investiții și administrare patrimoniu.

Reclamantul a notat că la 09 februarie 2017, având ca temei ordinul Consiliului de Observatori nr. 01 din 09 februarie 2017, a încheiat cu SA „Moldovagaz” contractul individual de muncă nr. 04-CA, în baza căruia a fost investit în funcția de membru al Consiliului de Administrație al SA „Moldovagaz” pentru o perioadă de 3 ani și șef Direcție investiții și administrare patrimoniu.

A punctat că la 10 februarie 2020, în legătură cu expirarea termenului contractului de muncă nr. 04-CA din 09 februarie 2017, a fost semnat acordul suplimentar nr. 04 la contractul individual de muncă nr. 14 din 03 iunie 2013, prin care, începând cu 10 februarie 2020, relațiile de muncă urmau în continuare să fie reglementate de prevederile contractului individual de muncă nr. 14 din 03 iunie 2013, cu modificările și completările ulterioare.

Reclamantul a menționat că la 05 martie 2020, unilateral, nemotivat și ilegal, de către președintele Consiliului de Administrație al SA „Moldovagaz”, Vadim Ceban, în legătură cu reluarea activității lui Dumitru Bicec la cererea ultimului a fost emis ordinul nr. 26-p, prin care au fost încetate raporturile de muncă dintre dânsul și SA „Moldovagaz”.

La 13 martie 2020 a depus o cerere prealabilă către SA „Moldovagaz”, însă, nu a primit răspuns din partea angajatorului.

A specificat că revenirea lui Dumitru Bicec putea genera consecințe juridice față de dânsul doar în intervalul de timp cuprins între data de 12 martie 2016, când, deținând la acel moment pentru o perioadă de timp nedeterminată funcția de consilier al vicepreședintelui Consiliului de Administrație al SA „Moldovagaz”, cu acordul său, i s-a atribuit și funcția de șef Direcție investiții și administrare patrimoniu și data de 12 mai 2016, când a fost transferat deja definitiv și necondiționat în funcția de șef Direcție investiții și administrare patrimoniu, iar, în acest context, relațiile sale de serviciu erau generate de prevederile contractului individual de muncă nr. 14 din 03 iunie 2013, care prevăd expres în capitolul IV, alin. (1) pct. c) că încetarea raporturilor juridice la inițiativa angajatorului poate avea loc doar în condițiile art. 86 Codul muncii.

Astfel, reclamantul a remarcat că în ordinul contestat se face referire la conținutul art. 83 alin. (3) Codul muncii, care prevede că, contractul individual de

muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat sau care se află în concediul respectiv (art. 55 lit. a)) încetează în ziua reîntoarcerii acestui salariat la lucru. Însă, la data emiterii ordinului din 05 martie 2020, raporturile de muncă dintre SA „Moldovagaz” și reclamant erau reglementate nu de un contract individual de muncă pe durată determinată, ci de un contract individual de muncă pe durată nedeterminată, fapt confirmat prin pct. 3, capitolul I al contractului individual de muncă nr. 14 din 03 iunie 2013.

A susținut că ilegal au fost încetate raporturile de muncă cu el, motiv din care urmează a fi restabilit în funcția deținută anterior, cu repararea prejudiciului material și moral cauzat de angajator, conform art. 90, 329 și 330 alin. (1) lit. b) Codul muncii.

Reclamantul a solicitat anularea ordinului nr. 26-p din 05 martie 2020 emis de președintele Consiliului de Administrație al SA „Moldovagaz”, Vadim Ceban, restabilirea în funcția anterior deținută de șef Direcție investiții și administrare patrimoniu, încasarea din contul SA „Moldovagaz” în beneficiul său a salariului pentru absență forțată de la muncă începând cu 05 martie 2020, repararea prejudiciului moral în mărime de 20 000 de lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

Prin încheierea protocolară din 16 aprilie 2021 a Judecătorei Chișinău, sediu Centru, a fost atras în proces în calitate de intervenient accesoriu Dumitru Bicec.

Prin hotărârea din 03 decembrie 2021 a Judecătorei Chișinău, sediu Centru s-a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de Vitalie Șeptefraț împotriva SA Moldo-Rusă de tip deschis „Moldovagaz”, intervenient accesoriu Dumitru Bicec cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Nefiind de acord cu hotărârea instanței de fond, la data de 13 decembrie 2021, Vitalie Șeptefraț și reprezentantul său, avocatul Corneliu Pleșca, au depus cerere de apel împotriva hotărârii din 03 decembrie 2021 a Judecătorei Chișinău, sediu Centru, solicitând admiterea apelului, casarea hotărârii cu emiterea unei noi hotărâri prin care să fie admisă acțiunea.

Prin decizia din 16 iunie 2022 a Curții de Apel Chișinău s-a respins, din lipsă de teme, apelul declarat de către avocatul Corneliu Pleșca, în interesele apelantului Vitalie Șeptefraț, și s-a menținut hotărârea din 03 decembrie 2021 a Judecătorei Chișinău, sediu Centru, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Vitalie Șeptefraț împotriva SA Moldo-Rusă de tip deschis „Moldovagaz”, intervenient accesoriu Dumitru Bicec cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Pentru a decide astfel, prin prisma art. 45, 54, 55 alin. (1) lit. a), 124 alin. (4), 126 alin. (1), 68 alin. (1), 81, 82 lit. f), 83 alin.(3) Codul muncii, Colegiul a atestat că instanța de fond just a respins acțiunea depusă de Vitalie Șeptefraț, or, acesta a exercitat funcția temporar vacantă de șef Direcție investiții și administrare a patrimoniului, fiind transferat într-o funcție pentru o perioadă determinată, până la reluarea activității de muncă de către Bicec Dumitru.

La caz, Colegiul a reținut că ultimele modificări și completări ale contractului individual de muncă nr. 14 din 03 iunie 2013 (în afară de cele operate în legătură

cu atribuirea calității de membru al Consiliului de Administrație al SA „Moldovagaz”), au fost operate prin acordul suplimentar nr. 02 din 12 mai 2016, prin care Vitalie Șeptefraț, cu acordul acestuia, a fost transferat în funcția de șef al Direcției investiții și administrare a patrimoniului, de la data de 12 mai 2016, în acest sens fiind emis ordinul nr. 146-p din 12 mai 2016, prin care, în conformitate cu prevederile art. 68 Codul muncii, Vitalie Șeptefraț a fost transferat din funcția de consilier al vicepreședintelui Consiliului de Administrație, cu acordul dumnealui, în funcția de șef al Direcției investiții și administrare a patrimoniului, de la data de 12 mai 2016.

Colegiul a punctat că funcția de șef al Direcției investiții și administrare a patrimoniului era ocupată pe perioadă nedeterminată de către Dumitru Bicec în baza contractului individual de muncă nr. 02 din 18 februarie 2010, ordinului nr. 114-p din 03 martie 2013 și ordinului nr. 199-p din 31 decembrie 2015.

La fel, Colegiul a reținut că la 10 mai 2016, SA „Moldovagaz” a emis ordinul nr. 145-p prin care a acordat lui Dumitru Bicec concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, pentru perioada de la 10 mai 2016 până la 05 martie 2019 inclusiv. Ulterior, SA „Moldovagaz” a acordat lui Dumitru Bicec concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului de la 06 martie 2019 până la 05 martie 2020.

Sub acest aspect, Colegiul a constatat că instanța de fond just a reținut faptul că Vitalie Șeptefraț a exercitat funcția temporar vacantă de șef Direcție investiții și administrare a patrimoniului, fiind transferat într-o funcție pentru o perioadă determinată, până la reluarea activității de muncă de către Dumitru Bicec. Vitalie Șeptefraț fiind transferat în această funcție cu acordul lui, dânsul exprimându-și voința de a ocupa funcția temporar vacantă deținută de către Dumitru Bicec, fapt indicat expres în ordin nr. 94-p din 12 martie 2016.

Respingând apelul depus de apelantul Vitalie Șeptefraț, instanța de apel a pus în evidență că este neîntemeiată solicitarea lui Vitalie Șeptefraț de a fi restabilit în funcția anterior deținută de șef Direcție investiții și administrare patrimoniu, or, această funcție încă la momentul când Vitalie Șeptefraț și-a dat acordul la transferul în această funcție, nu era vacantă.

Acest fapt rezultă din contractului individual de muncă nr. 02 din 18 februarie 2010 încheiat între SA „Moldovagaz” și intervenientul accesoriu Dumitru Bicec, pe o perioadă nedeterminată, și în baza ordinului nr. 114-p din 03 iunie 2013, ordinului nr. 199-p din 31 decembrie 2015, iar funcția în care Vitalie Șeptefraț a solicitat restabilirea în funcție, a fost exercitată temporar.

Prin urmare, în temeiul art. 83 alin. (3) Codul muncii, contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale lui Dumitru Bicec care s-a aflat în concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani și concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, a încetat în ziua reîntoarcerii acestui salariat la lucru.

Respectiv, ordinul nr. 26-p din 05 martie 2020 „Cu privire la încetarea raporturilor de muncă” cu Vitalie Șeptefraț, este întemeiat și legal.

Distinct de cele constatate, Colegiul a atestat că instanța de fond just a apreciat ca fiind eronată explicația reclamantului-apelant precum că începând cu data de 12 mai 2016 a fost transferat definitiv și necondiționat în funcția de șef Direcție investiții și administrare patrimoniu, or, art. 124 și 126 Codul muncii

prevăd expres că concediile pentru îngrijirea copilului se acordă cu menținerea locului de muncă (a funcției).

La fel, fiind neîntemeiat este și argumentul reclamantului-apelant, precum că încetarea raporturilor juridice la inițiativa angajatorului poate avea loc doar în condițiile art. 86 Codul muncii, deoarece conform capitolului IV, alin. (1) lit. a) din contractul individual de muncă nr. 14 din 03 iunie 2013, încetarea contractului are loc în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Deci, art. 82 Codul muncii enumeră expres care sunt circumstanțele ce nu depind de voința părților, în urma cărora are loc încetarea contractului individual de muncă, astfel, lit. f) prevede că acesta încetează în cazul prevăzut la art. 83 alin. (3) Codul muncii, care a și fost aplicat în speță.

Totodată, Colegiul a învederat faptul că prevederile art. 141, 209, 219 din Codul administrativ, invocate de apelant în cererea de apel, sunt total străine pretinsului raport juridic dedus judecătii, nu confirmă temeiul acțiunii și nu au aplicație speței, or, revendicările apelantului sunt legate de raporturile juridice de muncă, iar SA „Moldovagaz” nu este autoritate publică, care activează în regim de putere publică, respectiv, ordinul nr. 26-p din 05 martie 2020 „Cu privire la încetarea raporturilor de muncă” cu Vitalie Șeptefraț, nu constituie un act administrativ.

La 20 iulie 2022 și la 03 august 2022, Vitalie Șeptefraț a declarat recurs împotriva deciziei instanței de apel, solicitând admiterea recursului, casarea integrală a deciziei instanței de apel și hotărârii primei instanțe cu pronunțarea unei noi hotărâri de admitere integrală a acțiunii.

În motivarea recursului s-a indicat că instanțele de judecată ierarhic inferioare la examinarea cauzei au încălcat esențial și au aplicat eronat normele de drept procedural și material, ceea ce a dus la adoptarea unei soluții neîntemeiate.

Totodată, s-au invocat aceleași argumente și circumstanțe factologice care au fost invocate pe parcursul examinării cauzei în instanțele ierarhic inferioare, cărora le-a fost dată apreciere, redând conținutul prevederilor normelor legale, dar fără a demonstra prin careva probe, încălcarea sau aplicarea eronată de către instanțele de judecată a normelor legale aplicabile speței.

În contextul prevederilor art. 434 alin. (1) Cod de procedură civilă, recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau a deciziei integrale, dacă legea nu prevede altfel.

Curtea de Apel Chișinău a pronunțat decizia contestată la 16 iunie 2022 și a expediat-o participanților la proces la 27 iulie 2022 (f.d. 20, Vol. II), astfel, recursul declarat la 20 iulie 2022 și la 03 august 2022, este în termen.

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 prisma art. 439 alin. (2) din Codul de procedură civilă, la 10 august 2022 instanța de recurs a comunicat intimaților recursul, informând despre necesitatea depunerii referinței.

Astfel, la 08 septembrie 2022, SA „Moldovagaz” a depus referință, prin care a solicitat respingerea recursului cu menținerea deciziei instanței de apel.

Prin încheierea din 09 noiembrie 2022 a Curții Supreme de Justiție recursul declarat de Vitalie Șeptefraț a fost considerat admisibil și a fost fixat spre examinare într-un complet de 5 judecători, în vederea examinării fondului recursului.

În conformitate cu articolele 441 și 444 din Codul de procedură civilă, recursurile s-au examinat de un complet de 5 judecători, fără înștiințarea participanților la proces, însă data și ora ședinței a fost plasată pe pagina web a Curții Supreme de Justiție. Astfel, Colegiul a decis inoportună invitarea acestora, întrucât argumentele expuse în cererea de recurs și referințe au fost formulate cu suficientă precizie pentru a permite instanței verificarea legalității hotărârii atacate. Totodată, toate punctele de drept care puteau exista în această cauză pot fi cercetate și soluționate în mod adecvat pe baza înscrisurilor prezente la dosar. În esență, recurentul și intimații au avut posibilitate să își prezinte poziția în scris și să răspundă la concluziile părții adverse.

Analizând decizia instanței de apel și, după caz, hotărârea primei instanțe, în limitele controlului de legalitate, în raport cu criticele invocate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție constată că se impune respingerea recursului declarat de Vitalie Șeptefraț.

În conformitate cu articolul 445 alin. (1) lit. a) din Codul de procedură civilă, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să respingă recursul și să mențină decizia instanței de apel și, după caz, hotărârea primei instanțe, precum și încheierile atacate cu recurs.

Colegiul judiciar consideră necesar să menționeze că nu va formula un răspuns detaliat pentru fiecare argument al recurentului, ci va analiza doar motivele decisive pentru soluționarea prezentei cauze (a se vedea cauza Garda Ruiz vs Spania (Marea Cameră), 21 ianuarie 1999, parag. 26; Moreira Ferreira vs Portugalia (nr. 2) (Marea Cameră); 11 iulie 2017, parag. 84, 98).

În vederea respectării articolului 432 alin. (5) din Codul de procedură civilă, Colegiul lărgit nu a identificat niciun indiciu care, la prima vedere, ar putea ridica probleme de drept specificate la alin. (3) din articolul citat. Mai mult, recurentul nu au prezentat obiecții în privința acestui aspect procedural.

Esența articolelor 432 și 442 alin. (1) din Codul de procedură civilă oferă instanței de recurs competența de a efectua un control al legalității deciziei atacate, nu și a temeiniciei acesteia. Astfel, se vor reține circumstanțele de fapt, privite în ansamblu, care au fost prezentate de părți și stabilite de instanțele de judecată în fazele procesual anterioare, cu excepția situației în care constatările lor pot fi considerate arbitrare sau vădit nerezonabile.

În debut, Colegiul atestă că înaintând acțiune în instanță împotriva SA „Moldovagaz”, intervenient accesoriu Dumitru Bicec, Vitalie Șeptefraț a solicitat anularea ordinului nr. 26-p din 05 martie 2020 emis de președintele Consiliului de Administrație al SA „Moldovagaz”, Vadim Ceban, restabilirea în funcția anterior deținută de șef Direcție investiții și administrare patrimoniu, încasarea din contul SA „Moldovagaz” în beneficiul său a salariului pentru absență forțată de la muncă începând cu 05 martie 2020, repararea prejudiciului moral în mărime de 20 000 de lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

Fiind investită cu examinarea prezentei cauze prima instanță prin hotărârea din 03 decembrie 2021 a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de Vitalie Șeptefraț împotriva SA Moldo-Rusă de tip deschis „Moldovagaz”, intervenient accesoriu Dumitru Bicec cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Verificând legalitatea hotărârii primei instanțe, Curtea de Apel Chișinău prin decizia din 16 iunie 2022 a respins, din lipsă de temei, apelul declarat de către avocatul Corneliu Pleșca, în interesele apelantului Vitalie Șeptefraț, și a menținut hotărârea din 03 decembrie 2021 a Judecătorei Chișinău, sediu Centru, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Vitalie Șeptefraț împotriva SA Moldo-Rusă de tip deschis „Moldovagaz”, intervenient accesoriu Dumitru Bicec cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție analizând materialele anexate la dosar, în raport cu legislația în vigoare ce guvernează raportul juridic litigios, a ajuns la concluzia că soluția instanței de apel și primei instanțe de respingere a acțiunii este întemeiată.

În temeiul art. 118 alin. (1) și (3) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanțele care au importanță pentru soluționarea justă a cauzei sunt determinate definitiv de instanța judecătorească pornind de la pretențiile și obiecțiile părților și ale altor participanți la proces, precum și de la normele de drept material și procedural ce urmează a fi aplicate.

Art. 121 Cod de procedură civilă, statuează că instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.

În sensul art. 122 alin. (1) Cod 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.

În conformitate cu art. 130 alin. (1) - (3) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la relevanța, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea cauzei.

De altfel, în temeiul art. 131 alin. (1) Cod de procedură civilă, explicațiile date de părți și intervenienți asupra circumstanțelor care le sunt cunoscute și care au importanță în proces urmează a fi verificate și evaluate deopotrivă cu celelalte probe. Explicațiile pot fi date oral sau în scris. Dacă partea audiată are mai mulți coparticipanți procesuali, instanța, în funcție de circumstanțele cauzei, determină necesitatea interogării tuturor coparticipanților sau numai a unora din ei.

Așadar, conform probelor prezentate, Colegiul atestă că la 03 noiembrie 2008, SA „Moldovagaz” a încheiat cu Vitalie Șeptefraț, contractul individual de muncă nr. 11, în baza căruia, conform ordinului nr. 33-p din aceeași dată, ultimul a fost angajat în funcția de șef al Direcției livrări și desfacere gaze, începând cu 03 noiembrie 2008, pe o perioadă nedeterminată (f.d. 12-16, Vol. I).

La 20 februarie 2009, SA „Moldovagaz” și Vitalie Șeptefraț, au semnat un acord adițional fără număr, la contractul individual de muncă nr. 11 din 03 noiembrie 2008, prin care, începând cu 20 februarie 2009, salariatul a fost transferat în funcția de șef al Direcției dezvoltare și exploatare a sistemului de gaze, conform noii structuri organizatorice (f.d. 17, Vol. I).

În acest sens a fost emis ordinul nr. 08-p din 20 februarie 2009 cu privire la transferul lui Vitalie Șeptefraț din funcția de șef al Direcției livrări și desfacere gaze în funcția de șef al Direcției dezvoltare și exploatare a sistemului de gaze (f.d. 18, Vol. I).

Prin ordinul nr. 111-p din 31 mai 2013 „Cu privire la încetarea raporturilor de muncă”, emis de președintele Consiliului de Administrație al SA „Moldovagaz” Alexandru Gusev, a fost acceptată demisia lui Vitalie Șeptefraț din funcția de șef al Direcției dezvoltare și exploatare a sistemului gaze, de la data de 31 mai 2013, conform art. 85 alin. (1) Codul muncii (f.d. 19, Vol. I).

La 03 iunie 2013, SA „Moldovagaz” și Vitalie Șeptefraț au încheiat contractul individual de muncă nr. 14, în baza căruia, conform ordinului nr. 113-p din 03 iunie 2013, ultimul a fost angajat în funcția de Consilier al Vicepreședintelui Consiliului de Administrație al SA „Moldovagaz”, de la 03 iunie 2013 până la 02 iunie 2014 (f.d. 20-24, Vol. I).

Ulterior, la 01 aprilie 2014, SA „Moldovagaz” și Vitalie Șeptefraț au semnat acordul suplimentar nr. 01 la contractului individual de muncă nr. 14 din 03 iunie 2013, prin care salariatul a fost transferat în funcția de Consilier al Vicepreședintelui Consiliului de Administrație din data de 01 aprilie 2014, cu salariul conform statelor de personal, din data de 01 aprilie 2014, fiind modificat pct. 4 din partea I a contractului individual de muncă în felul următor „Perioada contractului este nedeterminată” (f.d. 25, Vol. I).

Astfel, SA „Moldovagaz” a emis ordinul nr. 53-p din 01 aprilie 2014, prin care Vitalie Șeptefraț a fost confirmat în funcția de Consilier al Vicepreședintelui Consiliului de Administrație al SA „Moldovagaz”, pe perioadă de timp nedeterminată (f.d. 26, Vol. I).

Totodată, se reține că în baza contractului individual de muncă nr. 02 din 18 februarie 2010, Dumitru Bicec a fost angajat la SA „Moldovagaz” în funcția de șef al secției livrări, regimuri, evidență, bilanț și realizare gaze, șef adjunct al Direcției livrări și desfacere gaze pe o perioadă nedeterminată (f.d. 83-84, Vol. I).

Prin ordinul nr. 114-p din 03 iunie 2013, Dumitru Bicec a fost transferat în funcția de șef al Direcției dezvoltare și exploatare a sistemului gaze, iar, prin ordinul nr. 199-p din 31 decembrie 2015 a fost transferat, începând cu 01 ianuarie 2016 în funcția de șef al Direcției investiții și administrare a patrimoniului (f.d. 85-86, Vol. I).

La 12 martie 2016, SA „Moldovagaz” a emis ordinul nr. 94-p „Cu privire la atribuirea exercitării funcției”, prin care s-a atribuit lui Vitalie Șeptefraț, consilier al vicepreședintelui Consiliului de Administrație, exercitarea funcției de șef al

Direcției investiții și administrare a patrimoniului, cu acordul dumnealui, de la data de 12 martie 2016, pe perioada absenței lui Dumitru Bicec (f.d. 28, Vol. I).

Prin ordinul nr. 145-p din 10 mai 2016, în temeiul prevederilor art. 124 Codul muncii și a cererii lui Dumitru Bicec din 04 mai 2016, SA „Moldovagaz” a acordat lui Dumitru Bicec, șef al Direcției investiții și administrare a patrimoniului, concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, de la 10 mai 2016 până la 05 martie 2019, inclusiv (f.d. 87, Vol. I).

La 12 mai 2016, Vitalie Șeptefraț a depus o cerere, prin care și-a exprimat acordul la modificarea contractului individual de muncă prin transferarea din funcția de consilier al vicepreședintelui Consiliului de Administrație în funcția de șef al Direcției investiții și administrare a patrimoniului, începând cu data de 12 mai 2016 (f.d. 88, Vol. I).

Astfel, la 12 mai 2016 părțile au semnat acordul suplimentar nr. 02 la contractul individual de muncă nr. 14 din 03 iunie 2013, prin care Vitalie Șeptefraț a fost transferat în funcția de șef al Direcției investiții și administrare a patrimoniului, din data de 12 mai 2016 (f.d. 29, Vol. I).

Conform ordinului nr. 146-p din 12 mai 2016, în conformitate cu prevederile art. 68 Codul muncii, a fost transferat Vitalie Șeptefraț, consilier al vicepreședintelui Consiliului de Administrație, cu acordul dumnealui, în funcția de șef al Direcției investiții și administrare a patrimoniului, din 12 mai 2016 (f.d. 30, Vol. I).

La 09 februarie 2017, în temeiul ordinului Consiliului de Observatori nr. 01 din 09 februarie 2017, Vitalie Șeptefraț a încheiat cu SA „Moldovagaz” contractul individual de muncă nr. 04-CA, în baza căruia a fost investit în funcția de membru al Consiliului de Administrație al SA „Moldovagaz” pentru o perioadă de 3 ani și șef Direcție investiții și administrare patrimoniu (f.d. 32-37, Vol. I).

Prin acordul suplimentar nr. 03 la contractul individual de muncă nr. 14 din 03 iunie 2013, încheiat de părți la 16 februarie 2017, părțile au prevăzut că pe perioada exercitării atribuțiilor de membru al Consiliului de Administrație al SA „Moldovagaz”, raporturile de muncă dintre angajator și Vitalie Șeptefraț, care este angajat în funcția de șef al Direcției investiții și administrare a patrimoniului, vor fi reglementate de prevederile contractului individual de muncă nr. 04-CA din 09 februarie 2017 (f.d. 38, Vol. I).

La 04 martie 2019, Dumitru Bicec a depus o cerere, prin care a solicitat acordarea concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, conform art. 126 Codul muncii, pentru 1 an, începând cu 06 martie 2019 (f.d. 130, Vol. I).

Astfel, SA „Moldovagaz” i-a acordat lui Dumitru Bicec concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului de la 06 martie 2019 până la 05 martie 2020.

La 10 februarie 2020, în legătură cu expirarea termenului contractului de muncă nr. 04-CA din 09 februarie 2017, SA „Moldovagaz” și Vitalie Șeptefraț au semnat acordul suplimentar nr. 4 la contractul individual de muncă nr. 14 din 03 iunie 2013, prin care, părțile au prevăzut că începând cu data de 10 februarie 2020, relațiile de muncă dintre angajator și salariat vor fi reglementate de prevederile contractului individual de muncă nr. 14 din 03 iunie 2013, cu modificările și completările ulterioare (f.d. 39, Vol. I).

Prin ordinul nr. 17-p din 10 februarie 2020 „Cu privire la punerea în aplicare a acordului suplimentar nr. 04 din 10 februarie 2020 la contractul individual de muncă nr. 14 din 03 iunie 2013”, s-a dispus Direcției economico-financiare să

efectueze achitarea salariului conform statelor de personal lui Vitalie Șeptefraț, pentru funcția de șef al Direcției investiții și administrarea patrimoniului, de la data de 10 februarie 2020 (f.d. 40, Vol. I).

La 05 martie 2020, președintele Consiliului de Administrație al SA „Moldovagaz”, Vadim Ceban a emis ordinul nr. 26-p „Cu privire la încetarea raporturilor de muncă”, în legătură cu reluarea activității lui Dumitru Bicec, șef al Direcției investiții și administrarea patrimoniului la data de 06 martie 2020, în baza cererii depuse din 05 martie 2020 și în conformitate cu art. 83 alin. (3) Codul muncii, au fost încetate raporturile de muncă cu Vitalie Șeptefraț, șef al Direcției investiții și administrarea patrimoniului, din data de 06 martie 2020 (f.d. 41, Vol. I).

Reieșind din situația de fapt descrisă, Colegiul ține să învedereze că conform prevederilor 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.

În sensul art. 54 Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinată, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract. Dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată.

Art. 55 alin. (1) lit. a) Codul muncii, stabilește că contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art. 54 alin. (2), pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepția cazurilor de aflare a acestuia în grevă) sau pentru perioada în care el se află în unul din concediile prevăzute la art.112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 și 300 ori pentru perioada în care el absentează din alte motive.

În această ordine de idei, se reține că în conformitate cu prevederile art. 124 alin. (4) Codul muncii, concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului se acordă, în baza unei cereri în formă scrisă, tatălui copilului ori unuia din bunici sau unei alte rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorelui, în cazul în care persoanele indicate la alin. (1) nu utilizează concediul prevăzut la alin. (2).

În temeiul art. 126 alin. (1) Codul muncii, în afară de concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, femeii, precum și persoanelor menționate la art. 124 alin. (4), li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, cu menținerea locului de muncă (a funcției). În lipsa locului de muncă anterior (funcției anterioare), persoanelor menționate li se acordă un alt loc de muncă echivalent (funcție echivalentă).

În speță, este cert că Dumitru Bicec a făcut uz de drepturile sale specificate supra și prin ordinul nr. 145-p din 10 mai 2016, în temeiul prevederilor art. 124

Codul muncii și a cererii lui Dumitru Bicec din 04 mai 2016, SA „Moldovagaz” a acordat lui Dumitru Bicec, șef al Direcției investiții și administrare a patrimoniului, concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, de la 10 mai 2016 până la 05 martie 2019, inclusiv (f.d. 87, Vol. I).

Or, ulterior, la 04 martie 2019, Dumitru Bicec a depus o cerere, prin care a solicitat acordarea concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, conform art. 126 Codul muncii, pentru 1 an, începând cu 06 martie 2019 (f.d. 130, Vol. I), astfel, SA „Moldovagaz” i-a acordat lui Dumitru Bicec concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului de la 06 martie 2019 până la 05 martie 2020.

Așadar, pentru perioada 10 mai 2016 - 05 martie 2020, Dumitru Bicec, șef al Direcției investiții și administrare a patrimoniului, s-a aflat în concediu de îngrijire a copilului în temeiul art. 124, 126 Codul muncii.

În continuare conform prevederilor art. 68 alin. (1) Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părți, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă. Iar potrivit alin. (2) al aceluiași articol, modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1).

Conform art. 81 alin. (1) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310); a¹) prin acordul scris al părților (art. 82¹); b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86). Conform alin. (2), în toate cazurile menționate la alin. (1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Iar conform alin. (3) al aceluiași articol, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/ înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

De altfel, art. 82 lit. f) Codul muncii, statuează că contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepția cazului când raporturile de muncă continuă de fapt și nici una dintre părți nu a cerut încetarea lor, precum și a cazului prevăzut la art. 83 alin. (3), care indică că contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat sau care se află în concediu respectiv (art. 55 lit. a)) încetează în ziua reîntoarcerii acestui salariat la lucru.

Raportând la caz prevederile legale sus menționate, Colegiul atestă că instanțele de judecată ierarhic inferioare întemeiat au respins acțiunea depusă de Vitalie Șeptefrac, or, ultimul a exercitat funcția temporar vacantă de șef Direcție

investiții și administrare a patrimoniului, fiind transferat într-o funcție pentru o perioadă determinată, până la reluarea activității de muncă de către Dumitru Bicec.

Distinct din cele constatate, instanțele întemeiat au reținut că ultimele modificări și completări ale contractului individual de muncă nr. 14 din 03 iunie 2013 (în afară de cele operate în legătură cu atribuirea calității de membru al Consiliului de Administrație al SA „Moldovagaz”), au fost operate prin acordul suplimentar nr. 02 din 12 mai 2016, prin care Vitalie Șeptefraț, cu acordul acestuia, a fost transferat în funcția de șef al Direcției investiții și administrare a patrimoniului, din data de 12 mai 2016, în acest sens fiind emis ordinul nr. 146-p din 12 mai 2016, prin care, în conformitate cu prevederile art. 68 Codul muncii, Vitalie Șeptefraț a fost transferat din funcția de consilier al vicepreședintelui Consiliului de Administrație, cu acordul dumnealui, în funcția de șef al Direcției investiții și administrare a patrimoniului, din data de 12 mai 2016.

De altfel, precum denotă cumulul de probe prezente la actele cauzei, se impune a reitera că funcția de șef al Direcției investiții și administrare a patrimoniului era ocupată pe perioadă nedeterminată de către Dumitru Bicec, în baza contractului individual de muncă nr. 02 din 18 februarie 2010, ordinului nr. 114-p din 03 martie 2013 și ordinului nr. 199-p din 31 decembrie 2015.

La fel, se reține că la 10 mai 2016, SA „Moldovagaz” a emis ordinul nr. 145-p prin care a acordat lui Dumitru Bicec concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, pentru perioada de la 10 mai 2016 până la 05 martie 2019 inclusiv, în temeiul art. 124 Codul muncii, ulterior, acordându-i concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului de la 06 martie 2019 până la 05 martie 2020, în temeiul art. 126 Codul muncii.

Sub acest aspect, Ceste evident că Vitalie Șeptefraț a exercitat funcția temporar vacantă de șef Direcție investiții și administrare a patrimoniului, fiind transferat într-o funcție pentru o perioadă determinată, până la reluarea activității de muncă de către Dumitru Bicec, ori, o altă opțiune juridică nu exista.

Astfel, Vitalie Șeptefraț fiind transferat în această funcție cu acordul lui, dânsul exprimându-și voința de a ocupa funcția temporar vacantă deținută de către Dumitru Bicec, fapt indicat expres în ordin nr. 94-p din 12 martie 2016 (f.d. 28, Vol. I).

Reieșind din cele relatate, este neîntemeiată solicitarea lui Vitalie Șeptefraț de a fi restabilit în funcția anterior deținută de șef Direcție investiții și administrare patrimoniu, or, această funcție încă la momentul când Vitalie Șeptefraț și-a dat acordul la transfer în această funcție, nu era vacantă, ci era deținută conform contractului individual de muncă pentru o perioadă nedeterminată de către Dumitru Bicec.

Acest fapt rezultă din contractului individual de muncă nr. 02 din 18 februarie 2010 încheiat între SA „Moldovagaz” și intervenientul accesoriu Dumitru Bicec, pe o perioadă nedeterminată, și în baza ordinului nr. 114-p din 03 iunie 2013, ordinului nr. 199-p din 31 decembrie 2015.

Prin urmare, în temeiul art. 83 alin. (3) Codul muncii, contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale lui Dumitru Bicec, care s-a aflat în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani și concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, a încetat în ziua reîntoarcerii acestui salariat la lucru.

Respectiv, ordinul nr. 26-p din 05 martie 2020 „Cu privire la încetarea raporturilor de muncă” cu Vitalie Șeptefraț, este întemeiat și legal.

Distinct de cele constatate, Colegiul consideră neîntemeiate argumentele recurentului precum că începând cu data de 12 mai 2016 a fost transferat definitiv și necondiționat în funcția de șef Direcție investiții și administrare patrimoniu, în situația în care art. 124 și 126 din Codul muncii prevăd expres că concediile pentru îngrijirea copilului se acordă cu menținerea locului de muncă (a funcției).

La fel, fiind neîntemeiat fiind și argumentul recurentului precum că încetarea raporturilor juridice la inițiativa angajatorului poate avea loc doar în condițiile art. 86 Codul muncii, deoarece conform capitolului IV, alin. (1) lit. a) din contractul individual de muncă nr. 14 din 03 iunie 2013, încetarea contractului are loc în circumstanțe ce nu depind de voința părților.

Deci, art. 82 Codul muncii enumeră expres care sunt circumstanțele ce nu depind de voința părților, în urma cărora are loc încetarea contractului individual de muncă, astfel, lit. f) prevede că acesta încetează în cazul prevăzut la art. 83 alin. (3) Codul muncii, care a și fost aplicat în speță.

La caz, instanțele de judecată ierarhic inferioare corect au respins acțiunea, au determinat corect raportul juridic dedus judecății, circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei au fost stabilite și elucidate pe deplin, probelor prezentate li-a fost dată apreciere completă, obiectivă și sub toate aspectele.

Totodată, întemeiat au fost respinse și pretențiile privind restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, or, aceste pretenții sunt subsecvente pretenției principale privind anularea ordinului nr. 26-p din 05 martie 2020 „Cu privire la încetarea raporturilor de muncă” cu Vitalie Șeptefraț, iar respingerea pretenției de bază atrage drept consecință decăderea pretențiilor subsecvente, acestea fiind direct dependente de prima.

În conexiunea celor relatate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că instanțele de judecată, prin prisma argumentelor expuse în cererea de chemare în judecată, cât și cele expuse în cererea de apel, în raport cu materialele cauzei, normele materiale aplicabile speței, întemeiat au concluzionat în sensul netemeinicii acțiunii înaintate de Vitalie Șeptefraț.

Cele supra relatate, în ansamblu atestă faptul că concluzia instanței de apel este justă, având la bază un cumul de dovezi administrate, cărora le-a fost dată o apreciere juridică cuvenită, iar argumentele aduse de recurent în susținerea poziției sale, sunt pur declarative și fără un suport legal și probatoriu.

Urmare a celor indicate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră neîntemeiate afirmațiile recurentului precum că instanța de apel nu a constatat și elucidat pe deplin circumstanțele ce au importanță pentru soluționarea cauzei, nefiind dovedite circumstanțele considerate de instanță ca stabilite, iar concluziile instanței expuse în hotărâre, sunt în contradicție cu circumstanțele cauzei, deoarece acestea contravin constatărilor relatate.

Față de cele ce preced și având în vedere faptul că decizia instanței de apel este întemeiată și legală, iar temeiurile invocate de către recurent sunt neîntemeiate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al

Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a respinge recursul și a menține decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe.

În conformitate cu art. 444 și 445 alin. (1) lit. a) și alin. (3) 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 respinge recursul declarat de Vitalie Șeptefraț.

Se menține decizia din 16 iunie 2022 a Curții de Apel Chișinău și hotărârea din 03 decembrie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Vitalie Șeptefraț împotriva Societății pe Acțiuni Moldo-Rusă de tip deschis „Moldovagaz”, intervenient accesoriu Dumitru Bicec cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței,
judecătorul

Svetlana Filincova

judecătorii

Dumitru Mardari

Victor Burduh

Mariana Pitic

Galina Stratulat