

Dosarul nr. 2ra-1572/23  
2-22038131-01-2ra-01112023

Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Centru (jud. N. Moldovanu)  
Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (jud: M. Anton, V. Cotorobai, I. Secrieru)

## DECIZIE

24 iulie 2024

mun. Chișinău

### CURTEA SUPREMĂ DE JUSTIȚIE

Completul de judecată, în componența:

Președinte, judecător

Judecători

Stela Procopciuc

Oxana Parfeni

Lilia Roic-Botezatu

examinând recursul declarat de Societatea cu Răspundere Limitată „NOVA PAY”, reprezentată de avocatul Vitalie Malai,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Silviu Potîrniche împotriva Societății cu Răspundere Limitată „NOVA PAY” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, repararea prejudiciului moral, anularea clauzei din contractul individual de muncă,

împotriva deciziei din 26 octombrie 2023 a Curții de Apel Chișinău,

#### c o n s t a t ă :

La 18 martie 2022, Silviu Potîrniche a depus cerere de chemare în judecată împotriva S.R.L. „NOVA PAY”, solicitând anularea ordinului de concediere nr. 29 din 21 decembrie 2021 ca fiind neîntemeiat, ilegal, fictiv și care nu constată rezultatul negativ al perioadei de probă, restabilirea la locul de muncă, încasarea despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, de la data emiterii ordinului de concediere și până la data emiterii hotărârii judecătorești, având în vedere salariul lunar de 20 000 de lei, încasarea prejudiciului moral cauzat prin concedierea ilegală în mărime de 5 salarii lunare, 100 000 de lei și anularea clauzei nr.5 din contractul individual de muncă din 13 octombrie 2021, ca fiind contrară interdicției legale de a stabili perioada de probă în cazul încheierii contractului de muncă cu persoanele angajate prin concurs.

În motivarea acțiunii, reclamantul a invocat că la 13 octombrie 2021 a fost angajat de către S.R.L. „NOVA PAY” în funcția de juriconsult pe perioadă nedeterminată, cu stabilirea unui termen de probă de 3 luni. Pe parcursul perioadei de probă nu a fost sancționat disciplinar. Atribuțiile de funcție le-a îndeplinit în mod profesionist, conform specializării și fișei de post, având într-o perioadă scurtă succese la locul de muncă.

Totodată, a menționat că, la 08 octombrie 2021 s-a născut fiul său și la etapa interviului, anterior angajării, a convenit verbal cu angajatorul că nu-și va lua concediu paternal, chiar dacă era în drept să-l ia, în schimb va putea să se învoiască periodic de la locul de muncă, pentru a merge cu soția la centrele medicale pentru controlul medical de rutină al copilului, eventual, în caz de necesitate de asistență medicală urgentă. Angajatorul a acceptat această formulă, prin urmare reclamantul

nu și-a luat concediu paternal.

La data de 13 și 14 decembrie 2021 a avut nevoie să plece la un control medical de rutină cu copilul nou-născut, la diverși specialiști, având programare. În acest sens, l-a informat în prealabil în scris prin aplicația „VIBER” pe superiorul său nemijlocit, Eugeniu Galbura. Însă la data de 14 decembrie 2021, când s-a prezentat la serviciu, angajatorul a formulat pretenții verbale în adresa sa, indicând că nu acceptă să lipsească de la muncă și i s-a spus să depună cerere de demisie din proprie inițiativă. Cerere de demisie din proprie inițiativă a refuzat să depună, afirmând că absențele sale au fost întemeiate și coordonate în prealabil cu superiorul, fiind motivate și de necesitatea obiectivă de a conduce cu automobilul pe soția și copilul său la centrele medicale unde aveau programare, fiind necesități firești legate de nașterea copilului. Angajatorul a insistat pe desfacerea contractului de muncă, deși, obiecții referitor la capacitățile profesionale și la modul de îndeplinire a sarcinilor de serviciu, nu a avut și nu a formulat.

Reclamantul a precizat că, angajatorul nu a emis un act prin care ar fi fost constatată lipsa sa nemotivată de la muncă și nu a emis niciun ordin de sancționare referitor la pretinsa lipsă nemotivată. Însă, prin ordinul nr. 29 din 21 decembrie 2021, a fost concediat din funcția deținută în temeiul art. 63 alin. (2) și art. 86 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. În textul ordinului de concediere nu a fost constatat faptul necorespunderii sale cu funcția deținută, însă doar a invocat dreptul de a nu-l motiva. În opinia sa, este abuzivă concedierea, i-a provocat prejudicii morale, manifestate prin neliniște și îngrijorare, cât și prin pierderea sursei de venit într-o perioadă grea, în mijlocul iernii, cu copil nou-născut și altul în vârstă de 2 ani acasă.

Conform contractului de muncă (pct.12.2), salariul său de funcție a fost stabilit în sumă fixă de 18 000 de lei net, plus 2 000 de lei spor salarial valabil după expirarea perioadei de probă. Specificul postului de muncă constă în îndeplinirea sarcinilor cu caracter juridic și asistența juridică generală în activitatea companiei, al cărei gen de activitate se preconizează a fi prestarea serviciilor de plată.

Reclamantul a declarat că, funcția în care a fost angajat la S.R.L. „NOVA PAY” corespunde experienței sale profesionale, anterior activând ca jurist la o bancă comercială și ca avocat stagiar specializat în domeniul financiar-bancar. În esență, angajarea a avut loc în baza unui concurs al CV-urilor, fiind invitat la 2 (două) interviuri, după ce S.R.L. „NOVA PAY” a examinat CV-ul său.

Cererea de chemare în judecată a înaintat-o pentru a-și apăra dreptul la muncă și dreptul la proprietate, garantate de Constituția Republicii Moldova, dar care i-au fost înfrânte prin concedierea ilegală din funcția deținută. Concedierea nu s-a bazat în realitate pe rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, însă pretinse lipse nemotivate de la locul de muncă, care nu doar că nu au fost constatate de către angajator în modul stabilit, dar au fost atât motivate, cât și aprobate în prealabil de către angajator. Ordinul de concediere nr. 29 din 21 decembrie 2021 are la bază un temei fictiv, motiv pentru care este ilegal în fond.

Prin prisma prevederilor art. 60 alin. (1) din Codul muncii, a indicat că, în speță, este evident că stabilirea în privința sa a unei perioade de probă a avut drept scop strict verificarea aptitudinilor sale profesionale. Perioada de probă nu poate fi instituită pentru a vedea cum se acomodează reciproc angajatorul și salariatul, cât

de des se va învoi salariatul, sau pentru alte motive. Aceasta are o importanță esențială pentru justa soluționare a cauzei. Concedierea salariatului angajat cu perioadă de probă, pentru alte motive decât corespunderea aptitudinilor profesionale ale salariatului cu funcția deținută și în același timp, invocarea temeiului juridic prevăzut de art.63 alin.(2) și art.86 alin.(1) lit.a) din Codul muncii este ilegală. Codul Muncii prevede mai multe temeuri pentru concedierea salariaților, printre care și concedierea pentru lipsa nemotivată de la locul de muncă mai mult de 4 ore și acest temei este aplicabil inclusiv în cursul perioadei de probă stabilite salariatului.

Cu trimitere la prevederile art. 60 alin. (4), art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, a susținut că, dacă pârâtul considera că a lipsit nemotivat de la locul de muncă, urma să constate acest fapt în modul prevăzut de lege și să emită un ordin de concediere pe acest temei, astfel încât să îi respecte și dreptul său la apărare, în cazul în care probele demonstrează fără echivoc faptul că a lipsit nemotivat de la locul de muncă. Însă s-a decis desfacerea unilaterală a contractului de muncă, prevalând de dreptul de a nu motiva ordinul de concediere în cazul concedierii pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Pârâtul nu a luat în considerare că, dreptul de a nu motiva ordinul de concediere nu are nimic în comun și nu anulează obligația angajatorului de a constata rezultatul negativ al perioadei de probă în ordinul de concediere și nu anulează circumstanța esențială ca nu ar fi corespuns într-adevăr funcției deținute, din punct de vedere profesional.

În contextul art. 63 alin. (2) din Codul muncii, deși angajatorul are dreptul să nu motiveze decizia sa, însă angajatorul trebuie totuși să constate faptul rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă. Acesta fiind un mecanism menit de a proteja salariatul de abuzuri din partea angajatorului. Legiuitorul nu a instituit, prin art. 63 alin. (2) din Codul muncii, un drept absolut al angajatorului de a desface contractul individual de muncă pentru orice motiv, principalul ca să fie înăuntrul perioadei de probă. Norma citată confirmă dreptul de a contesta concedierea în instanța de judecată. Angajatorul nici măcar nu era în drept să stabilească în privința sa perioada de probă, or, a fost angajat în urma unui concurs, care a presupus competiția CV-urilor mai multor candidați și etapa interviului. Respectiv, ordinul de concediere este ilegal și din acest motiv.

Soluționarea amiabilă a litigiului cu pârâtul nu s-a soldat cu un răspuns pozitiv.

Prin hotărârea din 14 februarie 2023 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, s-a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de Silviu Potîrniche împotriva S.R.L. „NOVA PAY” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilire la locul de muncă, încasarea despăgubirii pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, anularea clauzei din contractul individual de muncă și compensarea cheltuielilor de judecată.

În dezacord cu hotărârea primei instanțe, Silviu Potîrniche a declarat apel.

Prin decizia din 26 octombrie 2023 a Curții de Apel Chișinău s-a admis apelul declarat de Silviu Potîrniche și s-a casat integral hotărârea din 14 februarie 2023 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, și s-a emis o nouă hotărâre prin care s-a admis parțial cererea de chemare în judecată depusă de Silviu Potîrniche. S-a anulat ordinul de concediere nr. 29 din 21 decembrie 2021 emis de S.R.L. „NOVA PAY” și s-a restabilit Silviu Potîrniche în funcția de jurisconsult în cadrul S.R.L.

„NOVA PAY” de la data concedierii 21 decembrie 2021. S-a încasat în beneficiul lui Silviu Potîrniche din contul S.R.L. „NOVA PAY” despăgubirea pentru absența forțată de la muncă pentru perioada 21 decembrie 2021-26 octombrie 2023 (22 luni 5 /cinci/ zile) care constituie salariul neachitat pentru perioada menționată în mărime de 399 000 de lei, suma de 18 000 lei, prejudiciul moral. În rest, pretențiile s-au respins.

La 01 noiembrie 2023 și suplimentar la 26 februarie 2024, S.R.L. „NOVA PAY”, reprezentată de avocatul Vitalie Malai, a depus cerere de recurs împotriva deciziei din 26 octombrie 2023 a Curții de Apel Chișinău, solicitând admiterea recursului, casarea deciziei instanței de apel cu menținerea hotărârii primei instanțe.

În motivarea recursului, recurentul a invocat că hotărârea primei instanțe fiind considerată neîntemeiată de către Silviu Potîrniche, a contest-o cu apel și a solicitat casarea integrală a hotărârii din 14 februarie 2022. După expirarea termenelor de decădere acordat de instanța de apel și anume 13 octombrie 2023, reclamantul a depus la data de 17 octombrie 2023 (peste 4 zile) un supliment de concretizare, solicitând anularea hotărârii din 14 februarie 2023, cu specificarea că în toate punctele 23-31 din cererea de apel, inclusiv în solicitările invocate a avut loc o eroare de tapare. Drept urmare a examinării cererii de apel indicate, la data de 26 octombrie 2023, Curtea de Apel Chișinău a admis apelul declarat și a casat integral hotărârea din 14 februarie 2023 a Judecătoriei Chișinău, fiind emisă o nouă hotărâre de admitere parțială a acțiunii.

Recurentul a considerat decizia instanței de apel neîntemeiată, invocând temeiurile de recurs prevăzute la art. 432 alin.(1) din Codul de procedură civilă, analizând fiecare temei separat inclusiv în anumite situații concomitent în cadrul aceleiași diviziuni. Toate se învederează în strictă paralelă, după cum și rezultă una din cealaltă, fel în care aprecierea arbitrară a probelor a generat neaplicarea legii conforme la caz.

În ceea ce vizează temeiul de drept interpretarea legii din hotărârea contestată este contrară jurisprudenței uniforme a Curții Supreme de Justiție, prevăzut la art. 432 alin.(1) lit.a) din Codul de procedură civilă, cu referire la Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă, nr. 9 din 22 decembrie 2014, Buletinul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova, 2015, nr.4, pag.4, pct. 18, a menționat că intimatul a fost concediat până la expirarea termenului de probă, unică condiție imperativă stabilită de legiuitor. Orice alte raționamente în acest sens, inclusiv alte formulări și dorințe atât ale salariatului, cât și ale instanței de apel nu sunt indicate în jurisprudența uniformă a Curții Supreme de Justiție, urmare a cărui fapt, este ilegal a considera că s-a acționat în afara cadrului legal, fapt pentru care sancționarea ultimului prin o decizie atât de arbitrară și impunătoare financiar este vădit ilegală.

Temeiul de drept prevăzut la art. 432 alin.(1) lit.b) din Codul de procedură civilă, în opinia recurentului, admiterea recursului este imperativ necesară pentru consolidarea jurisprudenței Curții Supreme de Justiție, deoarece logica aplicată de Curtea de Apel în decizia recurată poate constitui un precedent abuziv pentru practica elaborată care ar exclude instituția termenului de probă la angajare, situație pentru care angajatorul este impus să admită la serviciu o persoană care nu

a confirmat în termenul de probă pretinsele abilități înflorite în Curriculum Vitae prezentat. Situația este mult mai drastică, fiind impunerea de către instanță a unui salariat neconform, care în virtutea funcției trebuie să dețină anumite abilități pe specialitate, cum ar fi spre exemplu, corectitudinea și atenția asupra datelor din documentele întocmite, de soarta căreia depinde existența companiei, însă care la caz intimatul nu corespunde funcției de jurist căreia să-i fie posibilă încredințarea documentelor juridice, exemplu fiind prezenta cauză unde în propriul apel a indicat în practic toate ocaziile cerința de anulare a unui act judecătoresc cu o dată inexistentă, depunând în afara termenului cerere de concretizare.

Cu privire la temeiul stipulat la art. 432 alin.(1) lit.c) din Codul de procedură civilă, a evidențiat că instanța de apel a depășit atribuțiile prin admiterea unei cerințe concretizate în afara termenului. Apelul concretizat, admis de instanță este unul tardiv deoarece cerința cu data corectă, a fost depusă după data de 13 octombrie 2023, dată care a fost stabilită de instanță ca termen de decădere. Intimatul nu a solicitat repunerea în termen și nici nu a prezentat motivele pentru care a indicat alte date, eroarea invocată cu privire la dactilografiere poate fi în un singur caz și nu în practic toate.

Recurentul invocând temeiul de la art. 432 alin.(1) lit.d) din Codul de procedură civilă, a notat că la întrebările adresate de către instanța de apel în cadrul ședinței din 19 octombrie 2023, a informat că o evaluare internă nu putea fi, deoarece compania nu deținea la acea dată alt jurist. Însă imediat ce a fost concediat Silviu Potîrniche, în respectiva funcție a fost angajată altă persoană și anume Cristina Rotaru, care activează, este angajată pe termen nelimitat, iar compania deține doar o funcție de jurist. Ordinul nr. 29 din 21 decembrie 2023 de concediere a fost contrasemnat de către intimat fără obiecții, era în drept să angajeze altă persoană pe un termen nedeterminat, funcția de jurisconsult fiind unica de acest fel. Despre aceste circumstanțe a informat instanța de apel după întrebările ridicate în instanța la data de 19 octombrie 2023 de către un membru al completului de judecată, urmare a cărui fapt prin cererea de reluare înscrisă în cancelaria Curții de Apel la data de 25 octombrie 2023, cu anexarea înscrisurilor pertinente despre care a aflat ulterior și care au fost ascunse de către intimat cu privire la evaluarea externă. Curtea de Apel Chișinău în ședința din 26 octombrie 2023 nu a pus cererea în discuție, nici nu i s-a dat citire, membrii completului nu au studiat conținutul acesteia. Astfel au comis erori de procedură, deoarece repunând în unica funcție, persoana care anterior a deținut această funcție, impune concedierea angajatei Cristina Rotaru, care nu a fost atrasă în proces. Intimatul a depus cererea de chemare în judecată în ultima zi a expirării termenului. Despre acțiune a aflat abia la data de 01 august 2022, conform scrisorii înregistrate cu nr. 30.08 și anume a citației în instanță și a documentelor anexate la aceasta. În acest timp, a identificat persoana potrivită, motiv pentru care nu poate să o concedieze prin decizia arbitrară impusă.

În sensul art. 432 alin.(1) lit.e) din Codul de procedură civilă, alt temei de drept, a declarat că intimatul nu a prezentat nici în instanța de fond, nici în apel, înscrisuri, probe sau alte circumstanțe, ce dovedesc faptul angajării prin concurs, sau la caz nu a fost reflectat dovada acumulării unor puncte după cum a și punctat instanța de fond. Afirmatia că a participat la interviu, nu confirmă participarea la concurs, susținerea unor examene proba scrisă sau orală, interpunerea și

coroborarea cu alte Curriculum Vitae, etc. Simpla afirmație că a înțeles că a participat la un concurs, nu este suficient pentru a răsturna situația de fapt și de drept la caz, mai mult ca atât să servească pentru declararea nulității clauzei nr. 5 din contractul individual de muncă din 13 octombrie 2021. La caz, se arată o situație bizară contradictorie, deoarece instanța de apel a respins capătul de cerere cu privire la declararea nulității clauzei nr. 5 din contractul individual de muncă. Soluția pronunțată este una contradictorie, deoarece în acest fel se confirmă dreptul de a concedia fără motiv intimatul potrivit art. 62-63 din Codul muncii, ce îi acordă acest drept. Deducând logica reținută de instanța de apel, reieșind din punctele 8-22 a cererii de apel, ar rezulta că societățile comerciale au interdicție de a aplica termenul de probă pentru angajați sau fiind o companie cu capital străin, fiind obligați fără termen de probă să angajeze persoane care înfloresc Curriculum Vitae la bunul plac doar pentru a fi angajat, ca ulterior să fii obligat doar să accepți condițiile salariatului de muncă și nu ale angajatorului. Soluția instanței de apel este una arbitrară nefondată, bazată pe aprecierea vădit nerezonabilă a probelor, și intervenția directă în administrarea întreprinderii private, deoarece neglijează condițiile clar stabilite la momentul angajării, inclusiv semnării contractului individual de muncă și corespondența pînă la angajare. Intimatul nu a negat că pînă la încetarea termenului de probă, a solicitat schimbarea programului de lucru și a condițiilor de muncă inclusiv remunerare, fapt ce demonstrează că însuși el nu a fost de acord cu condițiile de muncă, iar angajatorul nu poate juca la propriul gust al intimatului după acceptarea ofertei de muncă clar expuse în formă scrisă. Intimatul a indicat expres că nu este de acord cu respectivul ordin, solicitând compensație pentru 12 luni în locul restabilirii, interpretând după bunul plac art. 90 din Codul muncii, astfel se vede clar că intimatul nu a avut și nu are intenția de a activa în cadrul întreprinderii, dar a se îmbogăți fără justă cauză. Intimatul nu a combătut prin probe că a semnat contractul din 13 octombrie 2021, care prevedea perioada de probă de 3 luni cu anumite rezerve. Ordinul de concediere semnat și adus la cunoștință la data de 21 decembrie 2021 atestă că, a fost emis în termen, conform cerințelor legale și potrivit contractului semnat de părți, motiv pentru care nu poate fi delegat instanței la moment sarcina de a decide corect sau incorect au acționat părțile în contractul sinalagmatic semnat de părți benevol și tară vicii. Intimatul nu a prezentat suficiente și convingătoare argumente ce ar răsturna legalitatea concedierii reieșind din criteriile discreționare ale angajatorului, drept indicat la art. 63 alin. (2) și 86 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

Intimatul nu neagă că în esență a lipsit de la serviciu în orele și datele indicate de angajator conform actelor anexate. De asemenea, nu au fost negate și scuzele și afirmațiile care denotă nepreavizarea în anumite cauze a angajatorului cu privire la regimul ales. După cum rezultă și din cerințele cererii de chemare în judecată, nici nu se cere declararea nulității actelor de constatare a lipsei acestuia de la serviciu. Astfel la caz, unilateral, arbitrar, intimatul a considerat că orice scuză necoordonată cu angajatorul, dă dreptul de a fi lipsă de la serviciu, fapt care nu însă este temei legal pentru admiterea acțiunii, intervenția instanței în politica și etica corporativă a companiei, de asemenea, nu poate avea loc în aceste circumstanțe. Potrivit actelor prezentate de către intimat, acesta lasă în umbră, de fapt, motivele esențiale profesionale și anume faptul reclamat cu privire la discuțiile zilnice ce rezultau din

factorii externi prezentați care influențau nu numai asupra programului de lucru, dar și al dispoziției de lucru care nu au fost negate.

Este o companie internațională și nu poate schimba regulile după bunul plac al fiecărui salariat. Intimatul/salariat avea totalmente alte viziuni cu privire la activitatea pe care urma să o îndeplinească, la finele acestei cauze, de asemenea, se vede clar că este incompatibil cu continuarea activității în companie fapt pentru care nu poate fi impus de a angaja o persoană ce nu corespunde criteriilor necesare stabilite în perioada de probă. A avut dreptul de a considera nesatisfăcătoare activitatea din simpla analiză a propunerilor date de către intimat până la expirarea perioadei de probă și anume propunerile deja de modificare a contractului recent semnat. Scopul angajatorului la semnarea contractului a fost exact stabilit în contractul individual de muncă semnat la data de 13 octombrie 2021. Schimbarea clauzelor și condiționarea exercitării în continuare a muncii de către intimat, nu făcea parte din drepturile acestuia, fapt pentru care se poate afirma cu certitudine că însăși intimatul a fost acela care a inițiat rezilierea contractului, propunând deja un nou contract de prestări servicii (pct. 3 pag. 3 al mesajului din 20 decembrie 2021). Intimatul nu a combătut în niciun fel faptul că înscrisurile întitulate examinarea medicului ortoped traumatolog „Sancos” și raportul medical „Medpark”, țin de examinarea de rutină a copilului și nu avea nimic comun cu chemări de urgență, astfel că aceste programări puteau fi efectuate la instituții medicale private invocate, în afara orelor de muncă ale intimatului. Faptul că era în calitate de conducător auto pentru a merge împreună cu soția, în opinia recurentului, nu este un argument plauzibil sau în mun. Chișinău sunt suficiente companii de taxi pentru acest serviciu.

Recurentul a opinat că, intimatul nu a combătut în cererea sa, partea ce ține de executarea obligațiilor de serviciu potrivit fișei postului care la pct. 2.2 indică expres că acesta este obligat să participe în activitatea ce ține de îmbunătățirea și respectarea situației financiare, contractuale și disciplinei muncii, care prin însăși comportamentul său, nu dădea un exemplu pentru executarea calitativă a acestor obligații în interesul corporativ, fapt pentru care o astfel de funcție specifică bazată pe încredere nu putea fi continuată de acesta.

În ceea ce vizează temeiul de la art. 432 alin.(1) lit.f) din Codul de procedură civilă, recurentul a indicat că, prin încheierea Curții de Apel Chișinău din 24 august 2023 în prezenta cauză de primire spre examinare, fixarea termenului de decădere 13 octombrie 2023 pentru prezentarea probelor și numirea spre examinare a cauzei la data de 19 octombrie 2023, membrii completului desemnat erau: Nelea Budăi, Ruxanda Pulbere și Ion Secrieru. Cauza însă a fost examinată de judecătoria Marina Anton, Vitalie Cotorobai și Ion Secrieru. Examinase lipsa motivelor de recuzare anume pentru acest complet, fiind surprins de a afla noii membri, nefiind clar cum au fost desemnați. Schimbarea completului a avut loc neconform, fiind în imposibilitate de a identifica care a fost cauza comportamentului atât de arbitrar al judecătorului Marina Anton care avea ideea fixă de a admite apelul, deși, nu era președinte, a condus în totalitate procesul, fără a pune în discuție chestiunile invocate, care a prezentat răspunsul la întrebările adresate de instanță.

Suplimentar recurentul a menționat că, potrivit motivării practic unice a instanței de apel, ce a stat la baza casării hotărârii instanței de fond și pronunțarea

unei decizii diametral opuse, se atestă aplicarea vădită arbitrară, echivocă și extensivă a noțiunilor de îndemnizație de concediere (numita în lege indemnizația de eliberare din serviciu regăsite la art. 186 din Codul muncii) și indemnizația de concediu nefolosit (regăsit în art. 114 și 119 din Codul muncii care obligă la plata zilelor de concediu nefolosit). Instanța de apel în pct. 76 a indicat că, angajatorul se contrazice în ordinul de concediere, urmare a cărui fapt în viziunea instanței de apel, plata indemnizației de concediu nefolosit este o recunoaștere a concedierii prin plata indemnizației de concediere ca pe un salariat obișnuit și nu pentru perioada de probă. Aceste 2 noțiuni sunt diferite și arbitrar au fost aplicate de către instanța de apel, egalându-le și invocând că, de fapt, nu trebuia să achite indemnizația de eliberare din serviciu. Dacă totuși a achitat, atunci a aplicat o altă formă de concediere și nu cea indicată la art. 63 alin. (2) din Codul muncii, care acordă dreptul fără a motiva ordinul de concediere, să fie concediat intimatul. În opinia recurentului, este o apreciere vădită arbitrară, deoarece ordinul indicat supra, nu a inclus indemnizația de eliberare din serviciu, interzisă a fi achitată în cazul aplicării art. 63 alin. (1) și 86 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, dar concediul anual nefolosit pentru o perioadă de 5 zile, situație care este total diferită de cea indicată în art. 63 alin. (2) din Codul muncii. Aceste aprecieri arbitrare și eronate au dus la ilegala considerare a faptului că angajatorul se contrazice în motivele concedierii.

Art. 150 din Codul muncii prevede că nu se admit rețineri din indemnizația de eliberare din serviciu, din plățile de compensare și din alte plăți care, conform Codului de executare al Republicii Moldova, nu pot fi urmărite. Astfel, evident că indemnizația de eliberare din serviciu este o plată separată, iar plățile de compensare este o altă categorie. Legiuitorul a stabilit că nu se achită indemnizație de eliberare din serviciu, ceea ce nu a achitat, dar plata pentru compensarea concediului nefolosit, nu era exonerat, corect fiind achitată.

Al doilea și ultimul raționament folosit de către instanță în punctele 78-79 pentru admiterea apelului, se referă la faptul că, deși, angajatorul are tot dreptul de a nu motiva decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, acest fapt nu îl exonerează în instanța de judecată de fi probat, aspect ce în viziunea recurentului, este rezultatul unei aprecieri arbitrare a circumstanțelor cauzei și legii în general. Dacă se aplică legea direct cum a fost specificată, atunci rezultă că ordinul de concediere a fost întocmit în baza legii, folosindu-se de dreptul de a nu-1 motiva, ceea ce denotă caracterul legal al concedierii și ilegalitatea deciziei pronunțate de Curtea de Apel Chișinău.

Recurentul a afirmat că, în instanța de fond și în instanța de apel, salariatul/intimat nu a negat că disciplina muncii a fost una nesatisfăcătoare, disciplină ce este parte componentă evidentă a unui salariat în cadrul întreprinderii, mai ales într-o corporație multinațională. Scuzele prezentate de către salariat/intimat au fost considerate insuficiente. Însăși încălcarea regimului și comportamentului sau atitudinea referitoare la regimul orar impus de angajator, dă dreptul de a considera că lipsa disciplinei muncii în cadrul întreprinderii este una neoportună pentru părți de a continua relațiile de muncă (însăși neoportunitatea continuării muncii a stat la bază, drept motiv pentru considerarea nepromovării perioadei de probă). Instanța de apel arbitrar a negat înscrisurile și însăși corespondența salariatului/intimat care în scris a cerut totalmente alte condiții de

muncă, ca rezultat al pretențiilor administrației la comportamentul/atitudinea acestuia față de orarul de muncă, fapt ce denotă lipsă conlucrării satisfăcătoare cu administrația. Este una vădit arbitrară afirmația instanței de apel că nu a fost probată aptitudinea profesională. Art. 63 alin. (2) din Codul muncii, nu prevede noțiunea de aprobarea aptitudinilor profesionale în instanță, dar rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Un rezultat nesatisfăcător poate fi disciplina muncii, situație care arbitrar este desconsiderată de instanță și indicată a fi neprobată în prezenta cauză, din moment ce faptele recunoscute în instanță de partea adversă, nu se necesită a fi probate. La caz, este toată corespondența scrisă, ce demonstrează nerespectarea disciplinei muncii, componentă a rezultatului nesatisfăcător, condiție esențială indicată în art. 63 alin. (2) din Codul muncii, situație pentru care concluzia instanței de apel, este una diametral opusă speței și înscrisurilor cauzei.

Recurentul a evidențiat novația inclusă de legiuitor și deosebit de importantă în economia de piață existentă în RM, modificare ce se impunea reieșind din necesitățile pieței muncii, urmare a cărui fapt la data de 20 octombrie 2017 art. 63 alin. (2) din Codul muncii a avut modificări, reformă care este egalată cu zero prin interpretarea arbitrară și echivocă a instanței de apel. În sensul art. 63 alin. (2) din Codul muncii, angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. În redacția Codului Muncii al Republicii Moldova de până la data de 20 octombrie 2017, prevederea actuală din art. 63 alin. (2), nu exista. Potrivit notei informative a proiectului de modificare a Codului muncii ce se referă la art. 63 alin. (2) Codul muncii s-a stipulat că, completarea respectivă are drept scop simplificarea procedurii de concediere în legătură cu rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art. 86 alin. (1) lit. a) din Codul muncii). Urmare a acestei completări, angajatorii vor fi scutiți de obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă și, astfel, se va face o delimitare clară între temeiul de concediere prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. a) din Codul muncii (rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă) și temeiul de concediere prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii (constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente). La formularea acestei completări s-a ținut cont și de practica internațională în domeniu. Reglementări similare se conțin, spre exemplu, în legislația României și Suediei.

Termenul „decizie” utilizat în formularea dată, nu se referă la ordinul de concediere, dar se referă la concluzia angajatorului dacă salariatul are un rezultat satisfăcător/nesatisfăcător al perioadei de probă. Astfel sunt total neîntemeiate argumentele preluate de Curtea de Apel în motivarea sa din pct. 8 al cererii de chemare în judecată. În același timp cerințele față de ordinul de concediere reglementate prin art. 81 alin. (3) din Codul muncii au fost respectate. Ordinul de concediere reflectă articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege - art. 86 alin. (1) lit. a) din Codul muncii. Dispunând concedierea salariatului pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, angajatorul nu trebuie să respecte formalitățile care le impune concedierea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. e) Codul muncii. Singura formalitate care trebuie să o îndeplinească angajatorul în cazul concedierii pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, este emiterea ordinului de concediere până la expirarea perioadei de probă.

Angajatorul nu este obligat să justifice decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, să prezinte motivele pentru care a luat-o, nici în fața angajatului, nici în fața instanței.

Formarea personalului, încadrarea în colectiv și normele corporative este de competența exclusivă a angajatorului, astfel încât instanța nu îi poate îngădi acestuia un astfel de drept. Analiza competențelor se referă la procesul de gestionare a dezvoltării profesionale a angajaților, care permite angajatorului în economia de piață unde bugetul proprietății private al companiei este rezultatul muncii în echipă, și necesită să fie identificate capacitățile organizaționale sau competențele cheie necesare pentru activitatea și supraviețuirea antreprenorialului. În consecință, întârzierea, absentismul frecvent sunt luate în considerare atunci când se analizează capacitățile profesionale ale unui angajat. Concluzia arbitrară a instanței de apel denotă, de fapt, inaplicabilitatea legii și regulilor speciale la caz.

Motivul invocat de instanță privind respingerea cerinței intimatului de declarare a nulității clauzei din contractul individual de muncă cu privire la termenul de probă, denotă cert că instanța de apel s-a contrazis în propriile raționamente. Astfel, salariatul/intimat și-a poziționat apărarea pe nulitatea acestei clauze, motivând ca nu putea fi stabilită o perioadă de probă cu acesta. În final, a fost recunoscută de instanță această clauză drept una legală, urmare a cărui fapt, irevocabil, avea tot dreptul să aprecieze rezultatul activității salariatului care a dat dovadă de un rezultat (disciplină/comportament) nesatisfăcător. Însăși neatacarea în această parte în ordin de recurs de către intimat a soluției instanței de apel, confirmă faptul că termenul de proba instituit între părți, a fost unul corect și irevocabil legal stabilit, respectiv aprecierea rezultatului satisfăcător al perioadei de proba și dreptul de a concedia intimatul a fost o discreție indiscutabilă.

Ilegalitatea deciziei recurate se constată și prin faptul că impune la plata unei sume impunătoare a unui pretins salariu și daună morală, pentru așa numitul drept încălcat de a munci: despăgubirea pentru absența forțată de la munca pentru perioada 21 decembrie 2021-26 octombrie 2023. Intimatul însă nu a comunicat instanței la înaintarea acțiunii la data de 21 martie 2022, invocând încălcarea dreptului de a munci, că, de fapt, la 18 martie 2022 a fondat drept unic asociat și administrator, S.R.L. „JUST PARTRIDGE”, cu genul de activitate: activități juridice, activități de consultanță pentru afaceri și management. Coroborând evenimentele și comportamentul intimatului, se atestă o inducere în eroare a instanței de judecată. În prezenta cauză se atestă vădit ilegalitatea aplicării de către Curtea de Apel Chișinău a normelor legale pertinente inclusiv în contradictoriu cu arbitrara negare a existenței prevederilor art. 10, art.11, art.12, art.13, art.14 din Codul civil.

Copiile recursului declarat, inclusiv a recursului suplimentar au fost expediate intimatului, prin scrisorile datate cu 01 februarie 2024 și 04 martie 2024 (Vol.II, f.d.31, 48).

La data de 16 februarie 2024 și suplimentar la 22 aprilie 2024 și la 10 iulie 2024, prin intermediul poștei electronice (Vol.II, f.d.33, 49, 67), intimatul Silviu Potîrniche a depus referință la cererea de recurs, exprimând poziția în favoarea inadmisibilității recursului.

În conformitate cu prevederile art. 434 alin.(1) 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.

Decizia instanței de apel a fost adoptată la 26 octombrie 2023, iar cererea de recurs a fost depusă la 01 noiembrie 2023, ceea ce denotă că, recursul este în termen.

Prin Legea nr. 246 din 31 iulie 2023 pentru modificarea unor acte normative (modificarea cadrului normativ conex reformei Curții Supreme de Justiție) au fost operate modificări în Codul de procedură civilă, care au intrat în vigoare la 01 septembrie 2023.

Legiuitorul a optat pentru principiul aplicării imediate a noilor reglementări procedurale, cu excepția temeiurilor în baza cărora se vor examina recursurile depuse la Curtea Supremă de Justiție până la data intrării în vigoare a prezentei legi.

Respectiv, recursul declarat de S.R.L. „NOVA PAY”, reprezentată de avocatul Vitalie Malai, a fost înaintat ulterior intrării în vigoare a Legii nr. 246 din 31 iulie 2023 și urmează a fi examinat în baza temeiurilor în vigoare la data depunerii recursului.

Totodată, având în vedere că legea procedurală civilă, care impune obligații noi, anulează sau reduce drepturile procedurale ale participanților la proces, limitează exercitarea unor drepturi ori stabilește sancțiuni procedurale noi sau suplimentare, nu are putere retroactivă recursul se va examina conform procedurii de judecare a recursului în vigoare la data depunerii acestuia, deoarece după sensul său norma referitoare la temeiuri cuprinde și procedura, or, temeiurile nu pot fi separate de procedura de examinare și soluționare, ele fiind un tot întreg organic.

În conformitate cu prevederile art. 431 alin.(1), (2), (3), (4) din Codul de procedură civilă, examinarea recursului împotriva deciziilor instanțelor de apel ține de competența Curții Supreme de Justiție. Asupra admisibilității recursului decide un complet din 3 judecători. Recursul considerat admisibil se examinează într-un complet din 3, 5 sau 9 judecători ai Curții Supreme de Justiție. Judecătorii care au examinat admisibilitatea recursului pot participa și la examinarea recursului în cauză.

În temeiul art. 440 alin.(3) din Codul de procedură civilă, dacă este considerat admisibil, completul examinează recursul în fond.

În virtutea art. 442 alin. (1), (2), (3) din Codul de procedură civilă, judecând recursul declarat împotriva deciziei date în apel, instanța verifică, în limitele invocate în recurs, legalitatea hotărârii contestate prin prisma temeiurilor prevăzute la art.432. Instanța invocă, din oficiu, neatragera în proces a persoanelor ale căror drepturi sunt lezate prin hotărâre. În recurs nu pot fi administrate noi dovezi, cu excepția celor care dovedesc cheltuielile de judecată. Aprecierea probelor dată de prima instanță și de instanța de apel este obligatorie pentru instanța de recurs, cu excepția cazului când se invocă temeinic art.432 alin.(1) lit.e) sau când Curtea Supremă de Justiție examinează cauza după trimitere la rejudecare. La examinarea recursului într-o cauză care a fost trimisă anterior la rejudecare, prevederile art.372 alin.(1) se aplică în mod corespunzător. Instanța de recurs este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor esențiale invocate în recurs.

Art. 444 din Codul de procedură civilă prevede că recursul considerat admisibil se examinează fără înștiințarea și audierea participanților la proces, cu excepția recursului în care se invocă întemeiat art.432 alin.(1) lit.b) și e).

Completul poate decide și în alte cazuri invitarea participanților în ședință pentru a se pronunța cu privire la recursul considerat admisibil.

La caz, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție a considerat inoportună invitarea acestora, întrucât argumentele expuse în cererea de recurs au fost formulate cu suficientă precizie pentru a permite verificarea legalității hotărârilor atacate.

Verificând actul de dispoziție judecătorească contestat în limitele controlului de legalitate, în raport cu criticele invocate în recurs, în baza materialelor din dosar, în coroborare cu normele de drept aplicabile, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție considerând admisibil recursul declarat, urmează a-l admite și a casa integral decizia instanței de apel cu trimiterea cauzei spre rejudecare în instanța de apel, din motivele ce succed.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanța, după ce judecă recursul, este în drept: c) 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.

Având în vedere că în sistemul legislației procesuale naționale instanța de judecată este obligată să soluționeze procesul limitându-se la obiectul acestuia în sensul formulat prin acțiune și, după caz, concretizat de către partea reclamantă, subsecvent, instanța de recurs se află în situația de a verifica dacă la caz a fost îndeplinită condiția unei examinări efective și a oferit un răspuns specific și explicit mijloacelor hotărâtoare pentru rezultatul procesului, a examinat toate pretențiile și argumentele înaintate.

Curtea Europeană a reiterat că efectul articolului 6 § 1 este, *inter alia*, de a impune unei instanțe o obligația de a efectua o examinare adecvată a argumentelor și probelor aduse de către părți (a se vedea *Perez c. Franței* [GC], nr. 47287/99, § 80, ECHR 2004-I). O parte indispensabilă a acestei obligații a instanțelor judecătorești este datoria lor de a-și motiva hotărârile (a se vedea, printre altele, *Hirvisaari c. Finlandei*, nr. 49684/99, § 30, 27 septembrie 2001).

De altfel, în cazul garanțiilor acordate de art. 6 § 1 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, include printre altele dreptul părților de a fi în mod real „auzite”, adică în mod corect examinate de către instanța sesizată. Aceasta implică mai ales în sarcina instanței obligația de a proceda la un examen efectiv, real și consistent al mijloacelor, argumentelor și elementelor de probă ale părților, cel puțin pentru a le aprecia relevanța în determinarea situației de fapt. Obligația de motivare impune o apreciere întotdeauna atașată de natura cauzei, de circumstanțele acesteia, de probele prezentate. Motivarea unei hotărâri este înțeleasă ca o explicație inteligibilă a hotărârii luate, ceea ce nu înseamnă un răspuns exhaustiv tuturor argumentelor aduse de parte, dar nici ignorarea lor, însă un răspuns al argumentelor fundamentale, care sunt susceptibile, prin conținutul lor, să influențeze soluția.

Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție reține că prin cererea de chemare în judecată depusă de Silviu Potîrniche împotriva S.R.L. „NOVA PAY”, s-a solicitat anularea ordinului de concediere nr. 29 din 21 decembrie 2021 ca fiind neîntemeiat, ilegal, fictiv și care nu constată rezultatul negativ al perioadei de probă, restabilirea la locul de muncă, încasarea despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, de la data emiterii ordinului de concediere

și până la data emiterii hotărârii judecătorești, având în vedere salariul lunar de 20 000 de lei, încasarea prejudiciului moral cauzat prin concedierea ilegală în mărime de 5 salarii lunare, 100 000 de lei și anularea clauzei nr.5 din contractul individual de muncă din 13 octombrie 2021, ca fiind contrară interdicției legale de a stabili perioada de probă în cazul încheierii contractului de muncă cu persoanele angajate prin concurs (Vol.I, f.d.2-8).

Prima instanță judecând cauza în fond, prin hotărârea din 14 februarie 2023, a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de Silviu Potîrniche împotriva S.R.L. „NOVA PAY” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilire la locul de muncă, încasarea despăgubirii pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, anularea clauzei din contractul individual de muncă și compensarea cheltuielilor de judecată (Vol.I, f.d.119, 123-141).

Verificând legalitatea și temeinicia hotărârii primei instanțe, contestate cu apel de către Silviu Potîrniche, instanța de apel prin decizia din 26 octombrie 2023, a admis apelul declarat de Silviu Potîrniche și a casat integral hotărârea din 14 februarie 2023 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru. A emis o nouă hotărâre prin care a admis parțial cererea de chemare în judecată depusă de Silviu Potîrniche. A anulat ordinul de concediere nr. 29 din 21 decembrie 2021 emis de S.R.L. „NOVA PAY” și l-a restabilit pe Silviu Potîrniche în funcția de jurist în cadrul S.R.L. „NOVA PAY” de la data concedierii 21 decembrie 2021. A încasat în beneficiul lui Silviu Potîrniche din contul S.R.L. „NOVA PAY” despăgubirea pentru absența forțată de la muncă pentru perioada 21 decembrie 2021-26 octombrie 2023 (22 luni 5 /cinci/ zile) care constituie salariul neachitat pentru perioada menționată în mărime de 399 000 de lei, suma de 18 000 lei, prejudiciul moral. În rest, a respins pretențiile (Vol. I, f.d.184-204).

În motivarea soluției, instanța de apel a reținut că din conținutul ordinului de concediere rezultă că: în scopul verificării aptitudinilor profesionale ale salariatului în contractual individual de muncă menționat a fost stabilită perioada de probă de 3 (trei) luni în sensul art. 60 din Codul muncii. [...]. Având în vedere, că atât salariatul cât și angajatorul la încheierea contractului individual de muncă au convenit expres la stabilirea unei perioade de probă de 3 (trei) luni, părțile au consimțit expres, că în interiorul acestei perioade contractul individual de muncă poate fi desfăcut la inițiativa angajatorului, cel din urmă neavând obligația să-și motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă așa cum prevede art. 63 alin. (2) din Codul muncii.

La caz, instanța de fond la verificarea legalității ordinului de concediere s-a axat pe întrunirea următoarelor condiții, și anume: 1. dacă clauza privind perioada de probă a fost prevăzută în contractul individual de muncă, și 2. dacă concedierea salariatului s-a făcut de către angajator până la expirarea perioadei de probă. Astfel, prima instanță a conchis că, sunt întrunite cele 2 condiții și că lipsesc temeiuri de declarare a nulității ordinului nr. 29 din 21 decembrie 2021 „Cu privire la concedierea salariatului Potîrniche Silviu - jurist”, în baza art.63 alin.(2) în corelație cu art. 86 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

Instanța de apel a remarcat că, deși angajatorul/intimatul a dispus concedierea lui Silviu Potîrniche, invocând rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, din explicațiile intime date în ședința de judecată a instanței de fond și din conținutul referinței de fapt rezultă că salariatul a fost sancționat cu concedierea pentru lipsa

absența de la muncă.

Constituie absență fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă. A constatat că în privința lui Silviu Potîrniche nu a fost respectată procedura de aplicare a sancțiunii disciplinare.

Subsidiar s-a reținut că, deși angajatorul pretinde că salariatul/apelant a fost concediat în legătură cu rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, se contrazice prin pct. 3 din Ordinul de concediere, prin care i-a fost achitat lui Silviu Potîrniche, salariul calculate până la data concedierii (22 decembrie 2021 inclusiv) precum și se compensează, concediul de odihnă nefolosit pentru o perioadă de 5 zile.

Astfel, pe de o parte angajatorul invocă concedierea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. a) din Codul muncii pentru care nu se achită indemnizația de eliberare din serviciu, iar pe de altă parte achită totuși concediu nefolosit la eliberarea din funcție.

Instanța de apel a punctat că, deși în ordinul de concediere angajatorul și-a rezervat dreptul de a nu motiva decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă așa cum prevede art. 63 alin. (2) Codul muncii, acest faptul însă nu-l exonerează în instanța de judecată de a fi probată.

Prin urmare, la examinarea cauzei atât în prima instanță cât și în apel, reprezentatul intimatului/angajatorului nu a prezentat probe care să confirme lipsa aptitudinilor profesionale ale salariatului pentru funcția deținută. În esență intimatul a invocat pretinse încălcări ale disciplinei muncii, care nu pot fi asimilate aptitudinilor profesionale.

Instanța de apel a constatat că este întemeiată pretenția cu privire la anularea ordinului nr. 29 din 21 decembrie 2021 cu privire la concediere, emis de S.R.L. „NOVA PAY”.

Referitor la pretenția privind restabilirea la locul de muncă, cu trimitere la art. 89 alin. (1) din Codul muncii, luând în considerare că s-a anulat ordinul nr. 29 din 21 decembrie 2021 cu privire la concediere, instanța de apel a dispus și restabilirea lui Silviu Potîrniche, în funcția de jurist în cadrul S.R.L. „NOVA PAY”.

Totodată, a considerat necesar de a încasa în beneficiul lui Silviu Potîrniche din contul S.R.L. „NOVA PAY” despăgubirea pentru absența forțată de la muncă pentru perioada 21 decembrie 2021 - 26 octombrie 2023 (un an, 10 /zece/ luni 5 /cinci/ zile) care constituie salariul neachitat pentru perioada menționată în mărime de 399 000 de lei.

În concluzie, în temeiul art. 89 alin. (3), art. 356 alin. (2) din Codul Muncii, art. 241 alin. (7), art. 256 alin. (1) lit. b) din Codul de procedură civilă, urmează să fie dispusă executarea imediată a hotărârii în partea restabilirii la locul de muncă deținut și încasării unui salariu mediu.

Referitor la pretenția privind recuperarea prejudiciului moral, instanța de apel prin prisma prevederilor art.329, art. 90 alin. (3) din Codul muncii, instanța de apel a conchis că, angajatorul, pe lângă prejudiciul material urmează să repare și prejudiciul moral cauzat reclamantului în urma concedierii ilegale, însă a considerat că mărimea prejudiciului moral solicitat de către reclamant/apelant de 100 000 de lei este excesivă, disproporționată și lipsită de suport probatoriu. Prin urmare, în sensul normei prevăzute la art. 90 alin. (3) din Codul muncii, prejudiciul

moral în mărimea unui salariu mediu lunar de 18 000 de lei este echitabil și în măsură să compenseze suferințele morale suportate.

Instanța de apel a reiterat că, clauza contractuală inserată la pct. 5 din contractul individual de muncă nr.12/21 din 13 octombrie 2021, încheiat între S.R.L. „NOVA PAY” și Silviu Potîrniche este valabilă, produce efecte juridice și reprezintă înțelegerea părților, nefiind incidente temeiuri de nulitate a acesteia.

Din esența criticilor aduse în recursul declarat, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție notează dezacordul recurentului cu decizia instanței de apel, motivat prin temeiurile de drept reglementate de art. 432 alin.(1) lit. a), b), c), d), e), f) din Codul de procedură civilă.

În conformitate cu prevederile art. 432 alin.(1) din Codul de procedură civilă, recursul este admis dacă: a) interpretarea legii din hotărârea contestată este contrară jurisprudenței uniforme a Curții Supreme de Justiție; b) prin admiterea recursului, se schimbă sau se consolidează jurisprudența Curții Supreme de Justiție; c) a fost admis neîntemeiat un apel introdus tardiv sau a fost respins ca fiind tardiv un apel depus în termen; d) hotărârea sau decizia vizează drepturile persoanei care nu a fost atrasă în proces; e) hotărârea sau decizia este arbitrară ori se bazează în mod determinant pe aprecierea vădit nerezonabilă a probelor; f) instanța nu a fost compusă potrivit legii sau hotărârea a fost pronunțată cu încălcarea competenței jurisdicționale.

Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție relevă că instanța de apel avea obligația de a verifica circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei.

De altfel, această obligație a instanței de apel este inserată în art. 373 alin.(1), (2), (3), (5) din Codul de procedură civilă, care stipulează că instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor și obiecțiilor înaintate, legalitatea și temeinicia hotărârii 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 hotărârea 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. În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanța de apel se pronunță în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanță. Instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Efectuând o retrospectivă a esenței litigiului, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție precizează că Silviu Potîrniche a fost angajat de către S.R.L. „NOVA PAY” la 13 octombrie 2021, conform contractului individual de muncă nr. 12/21, în funcția de juriconsult, fiind stabilit un termen de probă de trei luni (Vol.I, f.d.12-15).

Prin ordinul nr. 29 din 21 decembrie 2021 emis de S.R.L. „NOVA PAY”, Silviu Potîrniche a fost desfăcut contractul individual de muncă încheiat cu ultimul la 13 octombrie 2021, fiind dispusă concedierea din data de 22 decembrie 2021 (Vol.I, f.d.25). În esență, motivarea acestuia se rezumă la rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă conform art. 63 alin.(2) din Codul muncii.

Pornind de la pretențiile înaintate de reclamant conform cererii de chemare în

judecată, obiecțiile oponentului și constatările primei instanțe în rezultatul examinării acestora, instanța de apel verificând legalitatea și temeinicia hotărârii emise prin prisma alegațiilor invocate în apel, urma a analiza și sub aspectul constatării circumstanțelor de fapt determinante soluționării corecte și obiective a litigiului.

Implicit, motivarea actului judecătoresc în fapt trebuie să conțină analiza și evaluarea probelor pe baza cărora s-a stabilit existența sau inexistența faptelor și împrejurărilor care au generat litigiul dintre părți; respectiv, pentru ce au fost admise, susținerile uneia dintre părți și înlăturate cele formulate de cealaltă parte, iar motivarea în drept cuprinde justificarea aplicării în cauza judecată a anumitor norme de drept și de ce li s-a dat acestora o anumită interpretare.

În temeiul art. 238 alin. (2) din Codul de procedură civilă, completul de judecată deliberază, sub conducerea președintelui ședinței, toate problemele prevăzute de lege care urmează să fie soluționate, apreciază probele, determină circumstanțele și caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei și admiterea acțiunii. Fiecare problemă urmează să fie pusă astfel încât să se poată da un răspuns afirmativ sau negativ.

Deși la înaintarea recursului s-a invocat existența mai multor temeuri de drept care în opinia recurentului ar determina admiterea acestuia, instanța de recurs consideră esențial să menționeze că în cazul litigiilor privind desfacerea contractului individual de muncă și concedierea salariatului, urmează a fi verificat din oficiu aspectul dacă în intervalul de timp de la emiterea ordinului de desfacerea a contractului individual de muncă și restabilirea în funcția deținută anterior, funcția dată nu a fost ocupată de o altă persoană. Obligatoriu este de a verifica această circumstanță și, după caz, antrenarea acesteia în proces. În caz contrar, există riscul de a fi lezate drepturile persoanei neatruse în proces. De altfel, anume verificarea acestei împrejurări este una din etapele inițiale la soluționarea categoriei date de litigii, însă care, la caz, a fost ignorată de instanța de apel.

În context, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție notează că atât în recursul declarat prin prisma art. 432 alin.(1) lit.d) din Codul de procedură civilă (Vol.II, f.d.5-6) cât și, în special, în cererea de reluare a procesului depusă în Curtea de Apel Chișinău la 25 octombrie 2023 (Vol.I, f.d.173), recurentul a pretins că în funcția deținută anterior de Silviu Potârniche, imediat concedierii acestuia, a fost angajată Cristina Rotaru, care urma a fi antrenată în proces în calitate de intervenient, argument pe care instanța de apel l-a lăsat fără niciun răspuns.

În conformitate cu art. 67 alin. (1) din Codul de procedură civilă, persoana interesată într-un proces pornit între alte persoane poate interveni în el alături de reclamant sau de pârât până la închiderea dezbaterilor judiciare în prima instanță dacă hotărârea pronunțată ar putea să influențeze drepturile sau obligațiile lui față de una din părți.

Deși în cadrul ședinței de judecată din 26 octombrie 2023, conform procesului-verbal al ședinței de judecată instanța a informat despre parvenirea cererii de reluare a procesului, fără a fi specificat motivul invocat, însă prin încheierea consemnată în procesul-verbal al ședinței de judecată din 26 octombrie 2023, instanța de apel a respins cererea de reluare a examinării cauzei înaintată de reprezentantul S.R.L. „NOVA PAY”, avocatul Vitalie Malai (Vol.I, f.d.183).

Totodată, din înregistrarea audio a ședinței de judecată din 26 octombrie

2023, efectuată prin SRS „Femida”, se distinge că președintele completului de judecată a anunțat despre parvenirea cererii de reluare a examinării cauzei, însă, la fel, nu a menționat motivul ce a determinat formularea cererii date, fiind respinsă. Raționamentul acestei soluții, în esență, se rezumă la faptul aflării la etapa deliberării, or, pentru data de 26 octombrie 2023 a fost amânată deliberarea și pronunțarea deciziei pe marginea cererii de apel formulate de Silviu Potîrniche.

În virtutea art. 235 alin.(2) din Codul de procedură civilă, în cazul în care, în timpul pledoariilor sau după încheierea lor, instanța consideră că trebuie clarificate noi circumstanțe importante pentru soluționarea cauzei, aceasta dispune printr-o încheiere reluarea examinării cauzei în fond și a pledoariilor, conform regulilor generale.

În atare circumstanțe, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție evidențiază că instanța de apel urma a concretiza acest moment, supunând unei examinări mai detaliate cererea de reluare a procesului, în special că prin decizia emisă s-a adus atingere drepturilor persoanei pretinse a fi angajate în funcția de jurisconsult în cadrul S.R.L. „NOVA PAY” imediat concedierii lui Silviu Potîrniche.

În pofida caracterului obligatoriu al actelor judecătorești în temeiul art. 120 din Constituția Republicii Moldova, art. 16 din Codul de procedură civilă, puterea lucrului judecat a hotărîrilor judecătorești definitive are limite obiective și subiective. Limitele obiective sunt determinate de raportul material litigios ce a constituit obiect al dezbaterilor judiciare. În ce privește limitele subiective ale puterii lucrului judecat a hotărîrilor judecătorești irevocabile, hotărârea judecătorească determină drepturile și obligațiile unui cerc determinat de persoane, subiecți ai raportului material litigios examinat și soluționat în cadrul dezbaterilor judiciare; hotărârea nu poate să se răsfrângă asupra persoanelor care sunt subiecți ai unui alt raport material litigios care nu a constituit obiect al dezbaterilor judiciare. Pentru subiecții raportului material litigios care au participat la judecarea cauzei civile hotărârea judecătorească reprezintă un act de dispoziție obligatoriu care nemijlocit determină drepturile și obligațiile lor. *Per a contrario*, pentru subiecții raportului material litigios care nu au fost antrenați în judecarea cauzei hotărârea judecătorească nu trebuie să producă efecte juridice. Aceasta rezultă din principiul dreptului la un proces echitabil garantat de art. 6 din CEDO, conform căruia persoana trebuie să aibă posibilitate reală de a-și apăra drepturile și interesele legitime în condiții în care să nu o plaseze într-o situație net dezavantajată în raport cu adversarul său.

Prin antrenarea în judecarea cauzei se înțelege înștiințarea persoanei privind acordarea acesteia a unui statut procesual de participant la proces, ce îi oferă posibilitatea de a-și apăra în mod efectiv drepturile și interesele. Soluționarea problemei drepturilor unor persoane neantrenate în proces se poate manifesta prin afectarea de fapt, prin punerea în executare a hotărârii, a drepturilor sau obligațiilor unor persoane neantrenate, ce are ca efect lipsirea de drepturile respective.

Instanța de recurs relevă că lipsa motivării la examinarea cererii de reluare a procesului în vederea introducerii în proces a persoanei pretinse a fi angajată în locul reclamantului, echivalează cu o examinare evazivă și pripită a litigiului, în condițiile în care acest aspect urmează a fi verificat obligatoriu, pentru a fi evitată o eventuală lezarea a drepturilor persoanei menționate, întrucât restabilirea în funcție

a lui Silviu Potîrniche, presupune pierderea locului de muncă de către noul salariat.

Deși, în sensul art. 118 alin. (1) din Codul 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, nu urmează a fi ignorant nici faptul că alineatul 3 al aceleiași norme procesuale stipulează că 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.

Instanța de recurs nu exclude că în sensul art. 89 alin. (2) din Codul muncii, 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, însă având în vedere rolul diriguitor al instanței de judecată, precum și continuitatea examinării cauzei în apel prin prisma efectului devolutiv, instanța are sarcina, în baza rolului activ, să ceară părții să facă precizările necesare, să pună în discuția părților orice împrejurare de fapt sau de drept care duce la soluționarea litigiului peste apărările și susținerile părților din acțiune, referință și alte obiecții, luând în considerare faptul că, în conformitate cu art. 240 alin. (3) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant. De altfel, în cazul în care părțile au o atitudine confuză în privința circumstanțelor care au importanță pentru soluționarea justă a cauzei, instanța, în temeiul legii materiale care urmează a fi aplicată, va explica părților care circumstanțe au importanță pentru soluționarea pricinii și cui îi revine obligația de a le dovedi.

Totodată, în temeiul art. 118 alin. (5) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească (judecătorul) este în drept să propună părților și altor participanți la proces, după caz, să prezinte probe suplimentare și să dovedească faptele ce constituie obiectul probațiunii pentru a se convinge de veridicitatea lor.

Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție reiterează că în virtutea caracterului devolutiv al apelului, instanța de apel la examinarea cauzei în ordine de apel, având în vedere natura litigiului, era în drept de a propune părților de a prezenta probe suplimentare în confirmarea circumstanțelor invocate, însă instanța de apel s-a limitat la aprecierea probelor existente, deși, era evident că acestea nu sunt suficiente pentru soluționarea obiectivă și corectă a litigiului, în special că s-a pretins ocuparea funcției de o altă persoană imediat concedierii lui Silviu Potîrniche.

De altfel, examinarea cauzei în lipsa persoanei căreia soluția instanței de judecată i-ar afecta drepturile și interesele, conform jurisprudenței CtEDO, a dus la constatarea încălcării art. 6 din Convenție, fiind identificată ca o soluționare pripită prin neatragerea în calitate de parte la proces (cauza BUSINESS ȘI INVESTIȚII PENTRU TOȚI c. Moldovei, cererea nr. 39391/04, hotărârea din 13 octombrie 2009, definitivă din 13 ianuarie 2010).

În special, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție reține ca fiind relevantă speței cauza CtEDO, Cornea c. Moldovei, cererea nr.22735/07, hotărârea din 22 iulie 2014, definitivă din 22 octombrie 2014, conform căreia plângerea reclamantului în temeiul articolului 6 § 1 din Convenție, a vizat faptul că i-au fost lezate drepturile civile printr-o hotărâre judecătorească pronunțată în cadrul unui

proces în care nu i s-a permis să intervină, astfel privându-l de dreptul de a fi audiat de către instanțele judecătorești. Curtea în §23 a stabilit că „în rezultatul acestei hotărâri judecătorești, reclamantul a pierdut funcția de conducere din spital și a ocupat o funcție de [...], care este mai puțin plătită.” În §§ 25-26 a notat că reclamantul și-a exercitat dreptul prevăzut de articolul 360, însă apelul declarat de către acesta nu a fost examinat în fond, dar a fost restituit pe motiv că a fost depusă de o persoană care nu era în drept să declare apel, fiind, astfel, împiedicat accesul reclamantului la un tribunal într-un mod arbitrar. Curtea reiterat că nu este necesar ca o persoană să încerce mai multe decât o cale de recurs din cele disponibile (a se vedea, de exemplu, Avram și alții c. Moldovei, nr. 41588/05, § 33, 5 iulie 2011). Prin urmare, întrucât reclamantul a încercat să utilizeze calea de recurs prevăzută de articolul 360 din Codul de procedură civilă, el nu era obligat să exploreze alte căi precum cele sugerate de Guvern (a se vedea paragraful 16 supra). Prin urmare, Curtea a respins obiecția Guvernului privind neepuizarea căilor de recurs interne și hotărăște că a avut loc încălcarea dreptului reclamantului de acces la un tribunal garantat de articolul 6 § 1 din Convenție.

În atare situație, cererea pârâtului/recurentului de reluare a examinării cauzei nu a putut fi examinată formal, însă presupunea o verificare a pretinselor circumstanțe care ridică întrebări de fapt și de drept suficient de serioase, încât aprecierea lor depinde de examinarea fondului.

Instanța de recurs reiterează că dreptul de acces la un tribunal prevăzut de art. 6§1 din CEDO nu este unul absolut, el poate fi supus unor restricții; acestea sunt implicite din moment ce dreptul de acces, prin însăși natura lui, implică reglementare din partea statului. În această privință Statele Contractante se bucură de o marjă de apreciere, deși decizia finală cât privește respectarea exigențelor Convenției rămâne în sarcina Curții. Curtea trebuie să se asigure că restricțiile aplicate nu restrâng sau nu reduc accesul oferit unei persoane în așa fel sau într-o asemenea măsură încât însăși esența dreptului să fie afectată. Mai mult, o restrângere a dreptului nu va fi compatibilă cu articolul 6 § 1 dacă nu urmărește un scop legitim și dacă nu există un raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul urmărit (a se vedea Waite și Kennedy c. Germaniei [MC], nr. 26083/94, § 59, CEDO 1999-I). Dreptul de acces la un tribunal este prejudiciat în esența sa atunci când reglementările nu mai servesc scopurilor securității juridice și buneii administrări a justiției, ci constituie un fel de barieră care împiedică justițiabilul să obțină examinarea în fond a cauzei sale de către o instanță judecătorească competentă (a se vedea Tsalkitzis c. Greciei, nr. 11801/04, § 44, 16 noiembrie 2006, Cornea c. Republicii Moldova, nr. 22735/07, § 22, hotărârea din 22 iulie 2014, definitivă din 22 octombrie 2014).

Dreptul de acces la un tribunal constituie un element inerent tuturor garanțiilor procedurale prevăzute de CEDO și din moment ce drepturile fundamentale trebuie garantate într-o manieră concretă și reală, dar nu iluzorie și teoretică, imposibilitatea concretă de sesizare a unei instanțe de către persoana interesată constituie o încălcare a dreptului acesteia de acces la justiție (cauza Airey c. Irlandei, hotărârea din 09 octombrie 1979).

Sintetizând cele conturate anterior, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia că examinarea cauzei în instanța de apel s-a realizat pripit și evaziv, fiind ignorate și neelucidate circumstanțele determinante

soluționării corecte și obiective a litigiului, ceea ce impune casarea integrală a deciziei instanței de apel cu trimiterea cauzei spre rejudecare în instanța de apel, în alt complet de judecată.

Instanța are obligația de a soluționa litigiul conform regulilor de drept aplicabile și prin toate mijloacele legale să prevină orice greșeală privind aflarea adevărului în cauză, pe baza stabilirii faptelor și prin aplicarea corectă a legii, în scopul pronunțării unei hotărâri temeinice și legale.

Din perspectiva postulatelor legale, la examinarea cauzelor, instanțele urmează să se conducă nemijlocit de principiul adevărului obiectiv, care se manifestă prin stabilirea multilaterală, completă și obiectivă a tuturor circumstanțelor care au importanță pentru justa soluționare a cauzei. De altfel, o hotărâre judecătorească motivată în sensul respectării cerințelor 6 § 1 din CEDO, presupune o examinare reală a problemelor esențiale relevate în speță, cel puțin pentru a le aprecia relevanța. Pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidențieze că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esențiale ce i-au fost prezentate (Boldea împotriva României din 15 februarie 2007, paragraful 29; Helle împotriva Finlandei din 19 februarie 1997, paragraful 60).

Subsecvent, la rejudecarea cauzei civile, adoptarea soluției la caz urmează a fi precedată de toate aceste etape, luând în considerare momentele conturate supra, ignorate anterior, precum și motivarea să fie efectuată atât prin prisma poziției părții reclamante, cât și obiecțiilor părții oponente pe marginea acțiunii formulate în raport cu probele prezentate și normele de drept pertinente litigiului, rezultând din prevederile art. 130 din Codul de procedură civilă, ca, în consecință, soluția adoptată să fie certă și coerentă și să răspundă standardelor unui proces echitabil garantat de art. 6 § 1 CEDO.

Coroborând circumstanțele ce preced, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție va admite recursul declarat și va casa integral decizia instanței de apel cu trimiterea cauzei spre rejudecare în instanța de apel, în alt complet de judecată.

În conformitate cu art.442, art. 445 alin. (1) lit. c) din Codul de procedură civilă, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție

d e c i d e :

Se admite recursul declarat de Societatea cu Răspundere Limitată „NOVA PAY”, reprezentată de avocatul Vitalie Malai.

Se casează integral decizia din 26 octombrie 2023 a Curții de Apel Chișinău, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Silviu Potîrniche împotriva Societății cu Răspundere Limitată „NOVA PAY” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, repararea prejudiciului moral, anularea clauzei din contractul individual de muncă și se trimite cauza spre rejudecare în Curtea de Apel Chișinău, în alt complet de judecată.

Decizia nu se supune niciunei căi de atac.

Președinte, judecător

Stela Procopciuc

Judecători

Oxana Parfeni

Lilia Roic-Botezatu