

Prima instanță: Judecătoria Ialoveni

(Judecător: Constantin Crețu)

Dosarul nr. 2a-3711/16

02-2a-20234-05092016

Republica Moldova
Curtea de Apel Chișinău

D E C I Z I E

02 februarie 2017

mun. Chișinău

Colegiul Civil și de Contencios Administrativ al

Curții de Apel Chișinău

Având în componența sa:
Președintele ședinței, judecătorul
Judecătorii
Grefier

Lidia Bulgac
Domnica Manole și Grigore Dașchevici
Ana Bagrinovschi

examinând, în ședință publică, apelul declarat de SC „XXXXXXXXXX” SRL împotriva hotărârii Judecătoriei Ialoveni din 08 iulie 2016, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Pisica Aureliu către SC „XXXXXXXXXX-XXXXXXXXXX” SRL cu privire la anularea ordinului de concediere și restabilirea la locul de muncă,-

C O N S T A T Ă:

Pretențiile reclamantului

1. La 02 octombrie 2015 reclamantul XXXXXXXXXXXX a investit Judecătoria Ialoveni cu examinarea unei cereri de chemare în judecată către pîrîtul SC „XXXXXXXXXX” SRL privind anularea ordinului nr. 15/07 din 30.07.2015 și restabilirea la locul de muncă în funcție de manager vânzări, încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu, încasarea prejudiciului moral în mărime de 100 000 lei.
2. În motivele cererii reclamantul a indicat, că la 01 iunie 2013 în baza contractului individual de muncă reclamantul a fost angajat în funcție de manager vânzări la firma SC „XXXXXXXXXX-XXXXXXXXXX” SRL cu salariul de 2400 lei lunar. Prin ordinul administratorului al SC „XXXXXXXXXX” SRL cu nr . 15/07 din 30.07.2015 XXXXXXXXXXXX în temeiul art.86 alin. 1 lit. h) Codul Muncii, a fost concediat pe motivul absenței fără motive întemeiate de la serviciul în timpul zilelor de muncă mai mult de 4 ore consecutive.
3. Consideră reclamantul că ordinul de concediere emis de către administratorul SC „XXXXXXXXXX-XXXXXXXXXX” SRL a fost emis cu încălcarea legislației muncii în vigoare și anume a prevederilor art.86 al. 1 lit. h) art.208 al. 1 Codul Muncii, nu a fost solicitat acordul comitetului sindical, deși era obligatoriu, a fost o hotărâre unilaterală a administratorului SC „XXXXXXXXXX” SRL, fapt prin care au fost încălcate flagrant drepturile salariatului.
4. Mai indică reclamantul că ordinul de concediere nu i-a fost adus la cunoștință sub semnătură ,fiindu-i expediat prin poștă și recepționat de către el la 02 iulie 2015, la fel pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare și aducerea la cunoștință a ordinului de concediere nu i-au fost solicitate de la el să fie solicitate explicații scrise în legătură cu motivele de concediere indicate în ordin deși era obligatoriu.

Poziția instanței de fond

5. Prin hotărârea Judecătoriei Ialoveni din 08 iulie 2016, a fost admisă parțial acțiunea depusă de XXXXXXXXXXXX către SC „XXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX” SRL privind restabilirea la serviciu, încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu și încasarea prejudiciului moral. S-a dispus anularea ordinului nr. 15/07 din 30.07.2015, emis de către administratorul SC „XXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX” SRL cu privire la concedierea lui XXXXXXXXXXXX din funcția de manager de vânzări, ca fiind ilegal; restabilirea lui XXXXXXXXXXXX în funcție de manager de vânzări la SC „XXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX” SRL; încasarea SC „XXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX” SRL în beneficiul lui XXXXXXXXXXXX restanța la salariul pentru absența forțată de la serviciu în mărime de 28400,00 lei. Pretenția lui XXXXXXXXXXXX cu privire la repararea prejudiciului moral a fost respinsă, ca fiind neîntemeiată. S-a încasat de la SC

Solicitarea apelantului

6. Invocînd ilegalitatea hotărîrii instanţei de fond, la data de 12 iulie 2016, SC „XXXXXXXXXX” SRL a declarat apel împotriva hotărîrii Judecătorei Ialoveni din 08 iulie 2016 şi a solicitat instanţei de apel, admiterea apelului, casarea hotărîrii instanţei de fond cu emiterea unei noi hotărîri prin care acţiunea reclamantului să fie respinsă.

Argumentele părţilor

5. Apelanta SC „XXXXXXXXXX” SRL a contestat cu apel hotărîrea judecătorească considerînd hotărîrea neîntemeiată şi pasibilă a fi casată, din următoarele considerente.

6. Apelanta, luînd în considerare că XXXXXXXXXX avusese deja două abateri privind neprezentarea la locul de muncă, fapt confirmat prin actele de constatare a absenţei de la locul de muncă, consideră că, Pisica Aureliu dacă ar fi avut motiv întemeiat privind lipsa acestuia urma să comunice de sine stătător administraţia SC „XXXXXXXXXX” SRL.

7. Consideră că, prima instanţă eronat a aplicat prevederile art. 208 Codul Muncii, indicînd că angajatorul urma să respecte procedura de concediere.

8. Reiterează faptul că, simpla constatare a instanţei precum că a fost încălcată procedura privind darea de explicaţii nu este temei de a anula un ordin de concediere. Mai mult ca atît, obligaţia angajatorului de a cere explicaţii de la angajat nu este precedată de nici o sancţiune.

9. Intimatul XXXXXXXXXX a depus referinţă asupra cererii de apel, menţionînd ca cererea de apel este neîntemeiată şi urmează a fi respinsă cu menţinerea hotărîrii primei instanţe.

10. Susţine că, Ordinul administratorului al SC "XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX" SRL nr. 15/07 din data de 30 iunie 2015 cu privire la concediere este ilegal, emis cu încălcarea legislaţiei muncii şi corect a fost anulat de către instanţa de judecată, din următoarele considerente.

11. La emiterea ordinului de concediere nr. 15/07 din data de 30 iunie 2015 nu a fost solicitat acordul comitetului sindical, deşi este obligatoriu, a fost o hotărîre unilaterală a administratorului al SC "XXXXXXXXXX" SRL, fapt prin care au fost încălcate flagrant drepturile salariatului.

12. Menţionează că, Ordinul de concediere nr. 15/07 din data de 30 iunie 2015 nu i-a fost adus la cunoştinţă sub semnătură lui XXXXXXXXXX (fiindu-i expediat prin poştă şi recepţionat la data de 02 iulie 2015), pînă la aplicarea sancţiunii disciplinare şi aducerea la cunoştinţă a ordinului de concediere, nu au fost solicitate explicaţii scrise în legătură cu motivele de concediere indicate în ordin.

13. Intimatul atrage atenţia instanţei asupra informaţiei Inspectoratului de stat al muncii nr. 183 din data de 21 martie 2016 , prin care se explică modalitatea procedurii de concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) CM RM.

Aprecierea instanţei de apel.

14. Audiînd explicaţiile reprezentantului intimatului, studiînd materialele dosarului şi înscrisurile probatorii administrate, verificînd argumentele expuse în cererile de apel, Colegiul Civil şi de Contencios Administrativ al Curţii de Apel Chişinău ajunge la concluzia de a respinge apelul declarat de SC „XXXXXXXXXX-XXXXXXXXXX” SRL şi a menţine hotărîrea instanţei de fond, din următoarele considerente.

15. În conformitate cu prevederile art. 385 alin. (1) lit. a) CPC RM, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să menţină hotărîrea primei instanţe.

16. Hotărîrea este întemeiată, dacă în ea sunt expuse toate circumstanţele care au importanţă la soluţionarea cauzei şi care au fost verificate în şedinţa de judecată multilateral, complet şi au fost elucidate probele privind circumstanţele constatate ale cauzei. Concluziile privind circumstanţele de fapt ale cauzei se motivează în hotărîre prin probele enumerate în art. 117 CPC RM, iar în conformitate cu art. 118 alin. (5) CPC RM, instanţa judecătorească (judecătorul) este în drept să propună părţilor şi altor participanţi la proces, după caz, să prezinte probe suplimentare şi să dovedească faptele ce constituie obiectul probaţiunii pentru a se convinge de veridicitatea lor.

17. Colegiul Civil şi de Contencios Administrativ al Curţii de Apel Chişinău verificînd legalitatea şi temeinicia hotărîrii primei instanţe în raport cu prevederile art. 238-241 CPC RM constată că, dispoziţiile procedurale sus-arătate au fost respectate în tot, astfel, instanţa de fond a dat o apreciere corectă raportului juridic stabilit între părţi, a constatat şi elucidat pe deplin circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei, concluziile instanţei de fond expuse în hotărîre fiind în corespundere cu probele administrate, iar normele de drept material au fost aplicate corect.

18. Materialul probatoriu administrat de instanța de fond, denotă următoarea situație de fapt.
19. Din materialele cauzei reiese că, XXXXXXXXXX conform contractului individual de muncă cu nr.4 din 01.06.2012 a fost angajat în calitate de manager vânzării la SC „XXXXXXXXXX-XXXXXXXXX” SRL pentru o perioadă nedeterminată de timp.
20. Din materialele cauzei rezultă că, la 30.06.2015 de către administratorul SC „XXXXXXXXXX-XXXXXXXXX” SRL a fost emis ordinul nr.15/07 „cu privire la concediere” (absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă) (f.d.6).
21. Totodată instanța de fond a constatat că, ordinul de concediere nu i-a fost adus la cunoștință sub semnătură, fiindu-i expediat lui XXXXXXXXXX prin poștă și recepționat de către el la 02 iulie 2015.
5. Colegiul va menționa și cadrul legal, relevant speței examinate.
6. Conform art. 89 alin. (2) CM RM, 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.
7. Art. 86 alin. (1) din Codul muncii, stipulează că, concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru următoarele motive: k) comiterea de către salariatul care minuieste nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv.
8. Articolul 208 și 209 din Codul muncii au prevăzut modul și termenul de aplicare a sancțiunilor disciplinare: până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare. Sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare - după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.
9. Conform art. 210 alin. (2) CM RM ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit. d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.
10. Analizând cumulumul probelor administrate în raport cu temeiurile de drept aplicabile speței Colegiul consideră corecta, legală și întemeiată soluția instanței de fond privind anularea ordinului de concediere nr. nr. 15/07 din 30.07.2015.
11. Materialul probatoriu atestă cu certitudine faptul că, ordinul de concediere nr. nr. 15/07 din 30.07.2015 a fost emis cu încălcarea procedurii stabilite de legislația muncii în vigoare.
12. În suportul concluziei enunțate, Colegiul relevă că pînă la emiterea ordinului de concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) CM RM (pînă la modificările efectuate prin LP din 20.11.2015, MO 340- 346/18.12.2015), angajatorul avea obligația în conformitate cu prevederile art.208 al.1 CM să ceară salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă și anume pentru absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă.
13. Materialele cauzei atesta, că aciasta condiție legală nu a fost respectată de către angajatorul SC "XXXXXXXXXX" SRL, de la Aureliu Pisica nu i-au fost cerute explicații pînă la emiterea ordinului de concediere.
14. În susținerea concluziei enunțate, Colegiul va menționa și răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii din 21 martie 2016 cu N 183 , care confirmă ca procedura de concediere în privința salariatului Pisica prevăzută de art.208 al.1 CM a fost încălcată.
15. **În atare circumstanțe, Colegiul apreciază critic argumentul apelantei precum că salariatul XXXXXXXXXX urma să se folosească cu buna credință de drepturile sale și să prezinte din inițiativa sa explicații, în sensul data Colegiul menționează, ca reprezentantul apelantului în mod eronat apreciază normele legale, privitor la concedierea salariatului, obligația de a respecta procedura de concediere revine angajatorului și nicidecum salariatului.**
16. **La fel, nu pot fi considerate întemeiate argumentele apelantei conform cărora cererea de chemare în judecată a fost depusă tardiv , fiind constat, că cererea a fost depusă cu respectarea termenului prevăzut de lege , în termen de trei luni de la data când a aflat despre încălcarea drepturilor sale salariale prin emiterea ordinului de concediere.**
17. Cele relatate indică că, argumentele apelului privind netemeinicia hotărîrii în partea anulării ordinului de concediere, precum și dispunerii restabilirii lui XXXXXXXXXX în funcție de manager de vânzări la SC „XXXXXXXXXX” SRL comportă caracter declarativ și nu au nici un suport juridic pentru a fi luate în considerare și reținute în justificarea casării hotărârii instanței de fond în partea contestată..
18. Față de cele ce preced și având în vedere faptul că circumstanțele pricinii au fost stabilite de către prima instanță și nu este necesară verificarea suplimentară a cărorva dovezi, normele de drept material fiind aplicate corect, Colegiul Civil al Curții de Apel Chișinău ajunge la concluzia de respinge apelul declarat de SC „XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX” SRL și a menține hotărârea Judecătorei Iaoveni din 08 iulie 2016.

În conformitate cu prevederile art. 385 alin. (1) lit. a) și art. 389-390 CPC RM, Colegiul Civil și de Contencios Administrativ al Curții de Apel Chișinău,-

D E C I D E :

Se respinge apelul declarat de SC „XXXXXXXXXX” SRL.

Se menține hotărârea Judecătoriei Ialoveni din 08 iulie 2016, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de XXXXXXXXXXXX către SC „XXXXXXXXXX” SRL cu privire la anularea ordinului de concediere și restabilirea la locul de muncă.

Decizia este definitivă și executorie, însă poate fi atacată cu recurs în Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Președintele ședinței, judecătorul

Lidia Bulgac

Judecătorii

Domnica Manole

Grigore Dașchevici