Prima instanţă: Judecătoria Chișinău (sediul centru) (jud. Livia Mitrofan)
Dosarul nr. 2a-1196/24
2-23122262-02-2a-22032024

DECIZIE

01 august 2024 mun. Chişinău

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ
al Curţii de Apel Chişinău

În componenţă:
Preşedintele completului, judecătorul Anton Marina
Judecătorii Panov Ana
Cojocaru Olga
Grefierul Șpac Iulius

examinând în ședință publică, cererea de apel declarată de Iacob Ciubotaru,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Iacob Ciubotaru către Primăria mun. Chișinău, Primarul General cu privire la contestarea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și încasarea prejudiciului moral,

împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul centru) din 24 noiembrie 2023, prin care cererea de chemare în judecată a fost respinsă,

c o n s t a t ă :

La 22 august 2023 Iacob Ciubotaru a depus cerere de chemare în judecată către Primăria mun. Chișinău, Primarul General, prin care a solicitat anularea Dispoziției Primarului General nr.*****din 21.06.2023 „Cu privire la eliberarea dlui Iacob Ciubotaru", restabilirea lui Iacob Ciubotaru în funcția de șef al ÎMPSL Botanica din data concedierii ilegale; încasarea de la pârât în folosul reclamantului salariul mediu lunar pentru absența forțată de la muncă pe toată perioada concedierii, începând cu 21.06.2023 și până la restabilire; încasarea de la pârât în folosul reclamantului prejudiciul moral în mărime de 10 salarii medii lunare, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii de chemare în judecată reclamantul a invocat, că în baza Deciziei Consiliului Municipal Chișinău nr. 22/63-1 din 04.05.2005 „Cu privire la desemnarea dlui Iacob Ciubotaru în calitate de șef al Întreprinderii Municipale pentru Servicii Locative în sect. Botanica", a fost desemnat, în rezultatul concursului, începând cu 12.05.2005, în funcția de șef al ÎMSL Botanica.

Invocă reclamantul, că prin Dispoziția Primarului General nr.*****din 21.06.2023 „Cu privire la eliberarea dlui Iacob Ciubotaru" s-a dispus eliberarea dlui Iacob Ciubotaru din funcția de șef al Întreprinderii Municipale pentru Servicii Locative Botanica, cu încetarea contractului individual de muncă nr. 20 din 12.05.2005, începând cu data de 21.06.2023.

Susține reclamantul, că în partea introductivă a dispoziției, ca temei de drept pentru concedierea reclamantului, s-au indicat prevederile art. 200 Cod Civil, art. 119 Codul Muncii, Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, art. 29 alin. 2 și art. 32 alin. 1 din Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală, art. 15 alin. (1), pct. (1), lit. b) și art. 16 alin. (3) din Legea nr. 136/2016 privind statutul mun. Chișinău.

Consideră reclamantul, că Dispoziția Primarului General nr.*****din 21.06.2023 „Cu privire la eliberarea dlui Iacob Ciubotaru” este neîntemeiată și ilegală, fiind emisă abuziv, deoarece este emisă contrar prevederilor legii și procedurii stabilite și urmează a fi anulată.

Mai menționează reclamantul, că Dispoziția nu corespunde prevederilor legislației muncii, deoarece în ea nu sunt indicate motivele de fapt care constituie încălcări a obligațiunilor de muncă, prevăzute de Contractul individual de muncă și motivele de drept referitoare la abaterile disciplinare, prevăzute de legislația muncii, precum și termenul și organul unde poate fi contestată sancțiunea.

Atrage reclamantul atenția instanței de judecată, că anterior emiterii Dispoziției de concediere, nu i-au fost aduse la cunoștință careva obiecții sau pretenții referitoare la neexercitarea obligațiunilor de muncă, reglementate de Contractul individual de muncă, pentru a se expune și nu i s-au solicitat explicații în scris referitor la încălcările imputate, dar unilateral s-a dispus arbitrar concedierea.

Mai precizează că reclamantul, fiind membru de sindicat, angajatorul nu a solicitat acordul organului sindical la concedierea lui, ceia ce constituie o încălcare.

Prin urmare, reclamantul consideră necesar a anula Dispoziția Primarului General nr.*****din 21.06.2023 „Cu privire la eliberarea dlui Iacob Ciubotaru”, ca fiind ilegală în fond, emisă contrar prevederilor legii și a procedurii stabilite, cu restabilirea reclamantului în funcția de șef al ÎMPSL Botanica, a încasa de la pârât în folosul reclamantului salariul mediu lunar pentru absența forțată de la muncă și încasarea prejudiciului moral în mărime de 10 salarii medii lunare.

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul centru) din 24 noiembrie 2023 s-a respins cererea de chemare în judecată depusă de Iacob Ciubotaru către Primăria mun. Chișinău, Primarul General cu privire la contestarea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și încasarea prejudiciului moral, ca fiind neîntemeiată.

Nefiind de acord cu soluția instanței de fond, la 01 decembrie 2023 reprezentantul reclamantului Iacob Ciubotaru, avocatul Gheorghe Crețu a contestat cu apel hotărârea primei instanțe, solicitând casarea acesteia, cu adoptarea unei noi hotărâri, prin care acțiunea să fie admisă integral.

În motivarea apelului reprezentantul părții apelante a indicat, că instanţa de fond a ignorat art. 2 alin. (2) Cod civil, coroborat cu art. 2 alin. (3) CM, or, la caz relaţiile de muncă rezultă din Contractul individual de muncă încheiat între salariat şi angajator, respectiv urmează a fi aplicată legislaţia muncii.

Mai susține reprezentantul părții, că instanţa de fond a ignorat și art. 7 alin. 4 din Legea 246/2017, care reglementează, că Fondatorul întreprinderii municipale selectează prin concurs şi împuterniceşte autoritatea executivă să transmită atribuţiile de administrare a patrimoniului şi de desfăşurare a activităţii de întreprinzător administratorului în baza contractului individual de muncă aprobat Comisia de concurs se instituie de fondator din reprezentanţii săi şi ai autorităţii executive.

Consideră, că hotărârea instanţei de fond contravine art. 9 lin. (7) din Legea 246/2017, care stipulează, că în cazul în care administratorul întreprinderii municipale a admis încălcarea legislaţiei în vigoare, consiliul de administraţie/autoritatea executivă propune fondatorului sancţionarea sau eliberarea din funcţie a acestuia.

În acelaşi context a relevat, că prima instanţă a ignorat prevederile art. 25 alin. (2) din Legea 136 potrivit căreia, Conducătorii serviciilor publice de interes municipal sînt responsabili în faţa primarului general şi a consiliului municipal de executarea atribuţiilor ce le revin. (3)

Personalul serviciilor publice este angajat şi eliberat din funcţie de către conducătorii acestora şi beneficiază de drepturi şi obligaţii în condiţiile legii.

Sub acest aspect consideră că prima instanţă urma să constate existenţa temeiurilor materiale pentru emiterea dispoziţiei de demitere. Or, legislaţia muncii în acest sens notează că, ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege (art. 81 alin. (3) din Codul muncii).

Subsidiar a completat, că deşi Primarul şi-a întemeiat dispoziţia de eliberare pe art. 200 Cod civil, totuşi această acţiune intră în sfera unei activităţi arbitrare. Or, înainte de toate Ciubotaru Iacob în calitate de administrator, în temeiul relaţiilor de muncă existente deţine un statut de angajat, care are anumite garanţii, de care nu se poate folosi, ceea ce este inadmisibil, în acesta optică.

Comunică instanței, că în speță similară, Curtea Constituţională a notat în pct. 62 din hotărârea nr. 22 din 22 iulie 2016 că „persoanele respective sunt antrenate în raporturi speciale de muncă. Ca urmare, deşi acestea sunt numite şi revocate din funcţie prin Hotărâre de Guvern în lipsa unor criterii distinct determinate, ele beneficiază de drepturi şi garanţii speciale de muncă, ce decurg din normele generale ale legislaţiei muncii şi ţinând cont de particularităţile contractelor administrative".

Sub aspect internaţional, dispoziţia Primarului contravine Convenţiei nr. 158 din 22.06.1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din iniţiativa patronului, ratificată de Republica Moldova prin hotărârea Parlamentului RM nr. 994-XIII din 15.10.1996, la art. 4, 6, 7, prevede că raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decît dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerinţele operaţionale ale întreprinderii, instituţiei sau serviciului, înainte de a i se oferi posibilitatea de a se apăra de afirmaţiile acuzării. La caz nu este nici un motiv întemeiat de eliberare.

Consideră, că în speţă, contrar prevederilor legale, Primarul s-a limitat doar la enumerarea normelor de drept ce dă posibilitatea şi confirmă atribuţia de a acţiona în acest sens, fără să se indice temeiurile de fapt pentru eliberarea din funcţie a lui Ciubotaru Iacob.

În ședința instanței de apel, reprezentantul părții apelante Iacob Ciubotaru, avocatul Gheorghe Crețu a solicitat admiterea cererii de apel în sensul formulat, casarea integrală a hotărârii instanței de fond cu emiterea unei noi soluții, prin care acțiunea să fie admisă integral.

Reprezentantul intimatului Primăria mun. Chișinău și Primarul General al mun. Chișinău, Corcimari Svetlana în ședința instanței de apel a solicitat respingerea cererii de apel ca neîntemeiată și menținerea hotărârii instanței de fond.

Audiind participanții la proces, analizând, legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces şi a materialelor din dosar în coroborare cu cadrul legal pertinent aplicabil, Colegiul consideră apelul declarat de Iacob Ciubotaru drept întemeiat şi care urmează a fi admis, cu casarea hotărârii instanței de fond, din următoarele motive.

În conformitate art. 362 alin. (1) CPC, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ consideră depus în termen apelul declarat de Iacob Ciubotaru, or, hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) a fost pronunțată la 24 noiembrie 2023, iar apelul împotriva acesteia a fost depus la 01 decembrie 2023.

În conformitate cu art. 385 lit. c) CPC, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să admită apelul şi să caseze integral sau parţial hotărârea primei instanţe, emiţând o nouă hotărâre.

În conformitate cu art. 386 alin. (1) CPC , hotărârea primei instanţe se casează sau se modifică de instanţa de apel dacă:

a) circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei nu au fost constatate şi elucidate pe deplin;

b) circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei, pe care prima instanţă le consideră constatate, nu au fost dovedite cu probe veridice şi suficiente;

c) concluziile primei instanţe, expuse în hotărâre, sânt în contradicţie cu circumstanţele cauzei;

d) normele de drept material sau normele de drept procedural au fost încălcate sau aplicate eronat.

Potrivit art. 239 CPC, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

În temeiul art. 240 alin. (1), (3) CPC, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii; Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.

În conformitate cu prevederile art. 121 CPC, instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.

Totodată, potrivit art. 130 CPC, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea pricinii. Ca rezultat al aprecierii probelor, instanţa judecătorească este obligată să reflecte în hotărâre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe şi respingerea altor probe, precum şi argumentarea preferinţei unor probe faţă de altele.

În conformitate cu prevederile art. 118 al-le (1)-(3) CPC, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Partea care nu a exercitat pe deplin obligaţia de a dovedi anumite fapte este în drept să înainteze instanţei judecătoreşti un demers prin care solicită audierea părţii adverse în privinţa acestor fapte dacă solicitarea nu se referă la circumstanţele pe care instanţa le consideră dovedite. Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a pricinii sânt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

În conformitate cu art. 10 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative.

În corespundere cu art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, potrivit căreia salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

În conformitate cu dispozițiile art. 81 alin .(1)-(3) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. art. 82, 305 și 310); a 1) prin acordul scris al părților (art .82); b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și art. 86). În toate cazurile menționate la alin. (1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, 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.

Conform art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul Muncii, *concedierea* – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă.

În conformitate cu art.201 Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

Potrivit art. 206 alin. (1)-(5) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. lit. g)-r)). Legislația în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariați și alte sancțiuni disciplinare. Se interzice aplicarea amenzilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. Pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune. La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

Conform art. 210 alin. (1)-(3) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată. 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. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art. 355 Codul muncii.

În acord cu art. 211[1] Codul muncii, se consideră încălcare gravă a obligaţiilor de muncă următoarele acţiuni ale salariatului:

a) primirea şi eliberarea bunurilor, precum şi a mijloacelor băneşti fără perfectarea documentelor corespunzătoare;

b) acordarea serviciilor prin uzul funcţiei în schimbul unei remuneraţii, unui serviciu sau altor beneficii;

c) folosirea în scopuri personale a banilor încasaţi;

d) folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului şi a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia;

e) nerespectarea clauzei de confidenţialitate;

f) încălcarea cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de conducătorul unităţii, de lucrătorul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecţie şi prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecinţe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real şi iminent al survenirii unor asemenea consecinţe;

g) refuzul de a trece examenul medical, în cazul în care acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de către angajator, în formă scrisă, despre obligaţia de a trece examenul medical;

h) cauzarea unui prejudiciu material mărimea căruia depăşeşte cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.

Înaintând prezenta cerere de chemare în judecată, reclamantul Ciubotaru Iacob a solicitat anularea Dispoziției Primarului General nr.*****din 21.06.2023 „Cu privire la eliberarea dlui Iacob Ciubotaru”, restabilirea lui Ciubotaru Iacob în funcția de șef al ÎMPSL Botanica din data concedierii ilegale; încasarea de la pârât în folosul reclamantului salariul mediu lunar pentru absența forțată de la muncă pe toată perioada concedierii, începând cu 21.06.2023 și până la restabilire; încasarea de la pârât în folosul reclamantului prejudiciul moral în mărime de 10 salarii medii lunare, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

Prima instanță, fiind învestită cu judecarea prezentei cauze, a ajuns la concluzia netemeiniciei acțiunii, respingând-o în acest sens.

Nefiind de acord cu soluția instanței de fond, reclamantul Iacob Ciubotaru a contestat cu apel hotărârea primei instanțe, invocând argumentele expuse mai sus.

Raportând dispozițiile normelor suscitate la circumstanțele cauzei, evaluând soluția primei instanțe prin prisma raționalismului pretențiilor înaintate în raport cu circumstanțele de fapt și de drept invocate, Colegiul consideră că soluţia instanţei de fond este neîntemeiată, din următoarele considerente.

Din materialele cauzei și probatoriului prezentat și din explicațiile părților s-a constatat, că prin Decizia Consiliului Municipal Chişinău nr. 22/63-1 din 04.05.2005 „Cu privire la desemnarea d-lui. Iacob Ciubotaru în calitate de şef al întreprinderii Municipale pentru Servicii Locative în sect. Botanica”, Ciubotaru Iacob a fost desemnat în funcţia de şef al ÎMSL Botanica, începând cu 12.05.2005

Ulterior, prin Dispoziţia Primarului General nr.*****din 21.06.2023 „Cu privire la eliberarea d-lui. Iacob Ciubotaru” s-a dispus eliberarea d-lui. Iacob Ciubotaru din funcţia de şef al întreprinderii Municipale pentru Servicii Locative Botanica, cu încetarea contractului individual de muncă nr. 20 din 12.05.2005, începând cu data de 21.06.2023. Ca temei de drept pentru concediere lui Ciubotaru Iacob s-au indicat prevederile art. 200 Cod Civil, art. 119 Codul

Muncii, Legea nr. 133/2016 privind declararea averii şi a intereselor personale, art. 29 alin. 2 şi art. 32 alin. 1 din Legea nr. 436/2006 privind administraţia publică locală, art. 15 alin. 1, pct. 1 lit. b şi art. 16 alin. 3 din Legea nr. 136/2016 privind statutul mun. Chişinău.

Astfel, cu referire la Statutului ÎMPSL Botanica înregistrat la 06.07.2005, adoptat în baza Deciziei Consiliului Municipal Chişinău nr. 18/1 din 30.12.2004, modificată prin Deciziile nr. 19/9 din 11.01.2005 şi nr. 24/33 din 15.06.2005, Fondatorul întreprinderii este Consiliul Municipal Chişinău.

Totodată, potrivit pct. 4.1. din Statut, administrarea întreprinderii este efectuată în conformitate cu Statutul ei, de către conducătorul acestuia (în continuare-şeful), numit sau eliberat din funcţie de către fondator, adică Consiliul Municipal Chişinău.

La acest capitol, se precizează că conform Contractului individual de muncă din 20.05.2005, în pct. 26 este indicat, că acesta poate fi încetat în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor conform art. 82, 305 şi 310 din Codul Muncii, cît şi la iniţiativa uneia dintre părţi, în baza art. 85 şi art. 86 din Codul Muncii.

Totodată, în pct. 27 este indicat, că litigiile indviduale de muncă, care vor apărea pe durata acţiunii Contractului individual de muncă se vor soluţiona în modul prevăzut de Codul Muncii.

Sub acest aspect, Completul judiciar consideră, că instanța de fond eronat a aplicat în privinţa reclamantului Iacob Ciubotaru prevederile art. 200 din Codul Civil, deoarece în privința ultimului se aplică Codul Muncii, iar litigiul de muncă urmează a fi soluționat în modul prevăzut de legislaţia muncii.

În același timp, pct. 4.5. din Statut stipulează, că în termenul de valabilitate al contractului, fondatorul sau orice altă terţă persoană nu au dreptul să se amestece în activitatea şefului, exceptând cazurile prevăzute în condiţiile contractuale sau de legislaţia în vigoare, iar pct. 4.6. prevede, că şeful poate fi eliberat din funcţie înainte de expirarea termenului contractului potrivit temeiurilor prevăzute în contract sau de lege.

Totodată, la acest segment, instanța de apel menționează că explicația scrisă a salariatului privind fapta comisă și, în funcție de gravitatea faptei comise – ancheta de serviciu, în cazul abaterii disciplinare, constituie o etapă a procedurii disciplinare. Aceasta este o prerogativă a angajatorului în măsură să constate săvârșirea abaterilor disciplinare de către salariații săi și să aplice sancțiunile corespunzătoare. Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune disciplinară nu va putea fi dispusă mai înainte de solicitarea explicației scrise a salariatului privind fapta comisă. Scopul solicitării explicației scrise a salariatului privind fapta comisă anterior luării deciziei de aplicare sau nu a unei sancțiuni disciplinare se subsumează ideii de protecție a salariatului în fața poziției dominante a angajatorului, în vederea limitării oricărui element de arbitrar și abuz.

Astfel, Colegiul reține că legiuitorul, la articolul 208 din Codul muncii a stabilit condițiile de aplicare a sancțiunilor disciplinare față de salariați. Astfel, alin.(1) al articolului menționat prevede că până la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Totodată, Colegiul observă că, în temeiul alin.(2) a aceleiași norme, în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, în cadrul căreia, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

În acest sens, Colegiul subliniază că la examinarea abaterii disciplinare solicitarea explicației scrise a salariatului este obligatorie și este pusă în sarcina angajatorului, acestuia din urmă revenindu-i obligația de a oferi posibilitate salariatului de a se apăra de fapta ce i se impută.

Această normă legală are drept scop protejarea salariatului și vine să asigure protecția acestuia, respectându-se dreptul la apărare.

De altfel, însăși Curtea Europeană a arătat că dreptul la o procedură contradictorie implică posibilitatea pentru părțile unui proces de a lua cunoștință de toate piesele de natură să influențeze decizia autorității și de a le discuta. Instanța europeană a decis că legislația națională poate să realizeze această exigență în diverse moduri, metoda adoptată trebuie să garanteze ca *„partea adversă" să fie înștiințată de depunerea observațiilor și să aibă posibilitatea să le comenteze* (*cauza Pellegrini vs. Italia, hotărârea din 20 octombrie 2001, §44; cauza Meftah și alții vs. Franța, hotărârea din 26 iulie 2002, §51).*

În contextul celor expuse, Colegiul conchide că prevederile legale care stabilesc obligativitatea de a audia salariatul în cadrul procedurii disciplinare au drept scop asigurarea unei anchete efective și contribuie la apărarea poziției persoanei supuse anchetei de serviciu.

La caz, contrar prevederii legale sus-menționate s-a stabilit, că pe marginea încălcărilor reținute în sarcina lui Iacob Ciubotaru, ultimului nu i s-a solicitat explicații în scris referitor la careva încălcări imputate, dar unilateral s-a dispus arbitrar concedierea acestuia.

Raportând dispozițiile legale citate supra la circumstanțele cauzei, Colegiul atestă că în Dispoziția Primarului nr.580-dc din 21.06.2023 cu privire la concediere nu constituie nici o expunere cu referire la justificările angajatorului ce l-au determinat să pretindă încălcarea gravă a obligațiilor de muncă a apelantului Iacob Ciubotaru, pentru a face trimitere la art. 86 alin. (1) lit. p) Codul muncii, motive pentru care Colegiul atestă că ordinul respectiv este nemotivat.

Or, intimatul/pârât Primarul General la emiterea Dispoziției de concediere nu a avut motive temeinice de fapt și de drept, ultimul fiind emis nemotivat. Faţă de cele relevate, se constată că concedierea lui Ciubotaru Iacob din funcția de șef al Întreprinderii municipale pentru servicii locative Botanica a avut loc cu încălcarea prevederilor legale, fapt ce indică indubitabil la ilegalitatea Dispoziției Primarului General nr.*****din 21 iunie 2023 „Cu privire la eliberarea dlui Iacob Ciubotaru”.

În consecință, fiind stabilit cu certitudine că eliberarea lui Ciubotaru Iacob din funcție a avut loc cu încălcarea prevederilor legale, acesta urmând a fi restabilit în funcția deținută anterior, la caz, instanța de apel reține prevederile art. 90 Codul muncii, potrivit cărora în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:- a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă;-b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.);- c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mica decât un salariu mediu lunar al salariatului.

La fel, în conformitate cu prevederile art. 329 Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

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

Astfel fiind, urmare a declarării nule a Dispoziției Primarului General nr.*****din 21 iunie 2023 „Cu privire la eliberarea dlui Iacob Ciubotaru", conform art. 86 alin.(1) lit. p) Codul muncii, Colegiul consideră necesar de anulat Dispoziția nominalizată, cu restabilirea acestuia în funcția deținută anterior de șef al Întreprinderii municipale pentru servicii locative Botanica, începînd cu data de 21 iunie 2023, și de încasat de la Primăria mun. Chișinău în beneficiul lui Iacob Ciubotaru salariul pentru întreaga perioadă de absența forțată de la muncă, începând cu data de 21 iunie 2023, pînă la 01 august 2024, calcularea sumelor respective pentru perioada absenței forțate de la muncă, urmând a fi efectuată de către angajator și suma în mărime de 6 (șase) salarii medii lunare, cu titlu de prejudiciu moral, fiind considerată o sumă echitabilă care va compensa suferințele provocate lui Ciubotaru Iacob în rezultatul eliberării din funcție.

În contextul celor expuse mai sus, în condițiile în care instanța de fond incorect a dat apreciere stării de fapt și circumstanțelor pricinii, cum și greșit a aplicat normele de drept material, iar instanța de apel a constatat temeinicia acțiunii, argumentele apelantului fiind fondate, Colegiul Civil ajunge la concluzia de a admite apelul declarat, a casa hotărârea primei instanțe, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere a acțiunii.

În conformitate cu prevederile art. 385 lit. c) şi art. art. 389-390 CPC, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Chișinău,

d e c i d e:

Se admite cererea de apel declarată de Iacob Ciubotaru.

Se casează hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul centru) din 24 noiembrie 2023, adoptată în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Iacob Ciubotaru către Primăria mun. Chișinău, Primarul General cu privire la contestarea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și încasarea prejudiciului moral, și se emite o nouă hotărâre, prin care:

Se admite cererea de chemare în judecată depusă de Iacob Ciubotaru.

Se anulează Dispoziția Primarului General nr.*****din 21 iunie 2023 „Cu privire la eliberarea dlui Iacob Ciubotaru".

Se restabilește Iacob Ciubotaru în funcția de șef al Întreprinderii municipale pentru servicii locative Botanica, începînd cu data de 21 iunie 2023.

Se încasează de la Primăria mun. Chișinău în beneficiul lui Iacob Ciubotaru salariul pentru întreaga perioadă de absența forțată de la muncă începînd cu data de 21 iunie 2023, pînă la 01 august 2024, calcularea sumelor respective pentru perioada absenței forțate de la muncă, urmând a fi efectuată de către angajator.

Se încasează de la Primăria mun. Chișinău în beneficiul lui Iacob Ciubotaru prejudiciul moral în mărime de 6 (șase) salarii medii lunare.

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

Preşedintele completului,

judecătorul Anton Marina

Judecătorii Panov Ana

Cojocaru Olga