Dosarul nr. 2-21057110-05-2a-24062024 Judecătoria Cahul, sediul Central
Judecător Leonid Turculeț

CURTEA DE APEL SUD, SEDIUL CAHUL

D E C I Z I E

27 mai 2025 **municipiul Cahul**

Completul de judecată al Curţii de Apel Sud, sediul Cahul
Având în componenţa sa:
Preşedintele completului, judecător **Vitalie MOVILĂ**
Judecătorii **Inga GORLENCO**
Evgheni BANCOV

Cu participarea:
Reprezentantul apelantului CAP „Agroviitera”- Gîscă Vladimir
Avocatului: Todorov Maxim

În lipsa:
Intimatului: Ajder Ruslan
Avocatului: Șoitu Vasile, citați legal

a examinat în ședință publică în ordine de apel, apelul declarat de către CAP „Agroviiterra” împotriva hotărîrii Judecătoriei Cahul sediul Central din 19 noiembrie 2021 pronunțată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Ajder Ruslan împotriva CAP „Agroviiterra” cu privire la anularea dispoziției de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată,

audiind raportul judecătorului pe fondul cauzei şi examinând motivele cererii de apel în raport cu materialele cauzei,

C O N S T A T Ă :

Circumstanțele cauzei.

La 16 aprilie 2021, la Judecătoria Cahul, sediul Central a fost înregistrată cerere de chemare în judecată formulată de Ruslan Ajder către Cooperativa Agricolă de Producție „Agroviiterra”, prin care a solicitat anularea dispoziției de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată.

În argumentarea acțiunii reclamantul a invocat că, la 01 decembrie 2017 a fost angajat de către Cooperativa Agricolă de Producție „Agroviiterra” în calitate de șef de depozit la subdiviziunea Alexandru Ioan Cuza.

La 16 noiembrie 2020 i s-a înmânat ordinul f/nr. din 12 noiembrie 2020, cu privire la preavizare. Prin ordinul nominalizat s-a dispus reducerea funcției de șef depozit al subdiviziunii Alexandru Ioan Cuza din data de 01 ianuarie 2021. S-a menționat că contabilul-șef Cristina Antofica va pregăti proiectul ordinului cu privire la preavizarea salariatului care ocupă funcția de

șef de depozit până la data de 16 noiembrie 2020, controlul asupra îndeplinirii prezentului ordin s-a pus în sarcina contabilului-șef Cristina Antofica.

Tot la 16 noiembrie 2020 Ajder Ruslan a primit un alt ordin fără număr din 16 noiembrie 2020 cu privire la preavizare, prin care s-a dispus preavizarea șefului depozitului Ruslan Ajder despre faptul că se reduce funcția deținută, s-a propus lui Ruslan Ajder de a fi transferat în calitate de agricultor în brigada de vii, s-a acordat o zi în săptămână lui Ruslan Ajder în ziua de (luni-vineri) pentru căutarea unui loc de muncă, cu menținerea salariului mediu, ziua va fi coordonată cu managerul subdiviziunii Ion Hioară și Ruslan Ajder, contabilul-șef Cristina Antofica va informa Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Cahul despre reducerea funcției de șef depozit deținută de Ruslan Ajder, controlul asupra îndeplinirii prezentului ordin s-a pus în sarcina contabilului-șef Cristina Antofica.

Ulterior, la 18 ianuarie 2021, prin intermediul serviciului poștal, reclamantul a recepționat o notificare, prin care a fost informat că la 20 decembrie 2020, 21 decembrie 2020, 30 decembrie 2020, 04 ianuarie 2021, 12 ianuarie 2021 și 13 ianuarie 2021 nu s-a aflat la locul de muncă ca să finalizeze darea de seamă pe mișcarea produselor agricole care nu au fost depozitate la locul mecanizat și nu s-a aflat la obiectul pe care este responsabil, la apelurile telefonice nu a răspuns. Pe parcursul zilelor de muncă nu s-a prezentat, nu au fost primite explicații unde s-a aflat. S-a solicitat să se prezinte la atelierul mecanizat la data de 15 ianuarie 2021, ora 08:00.

Tot la 18 ianuarie 2021, prin intermediul serviciului poștal, a mai primit dispoziția nr. 3 din 15 ianuarie 2021 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, prin care s-a dispus concedierea salariatului Ruslan Ajder din funcția de șef de depozit din data de 14 ianuarie 2021, conform art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.

Nefiind de acord cu dispoziția nr. 3 din 15 ianuarie 2021 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, la 21 ianuarie 2021, a înștiințat angajatorul despre intenția de a o contesta în instanța de judecată.

La data de 14 iulie 2021, reclamantul Ruslan Ajder, reprezentat de avocatul Vasile Șoitu, a depus o cerere de chemare în judecată suplimentară în care și-a expus aceleași argumente înserate în cererea de chemare în judecată înaintată la 16 aprilie 2021, prin care solicită:

- achitarea salariului neplătit salariatului pentru perioada decembrie 2017 – iulie 2018;
- anularea dispoziției nr. 3 din 15 ianuarie 2021 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ca fiind ilegală;
- restabilirea la lucru;
- încasarea de la Cooperativa Agricolă de Producție „Agroviiterra” a salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu;
- dispunerea efectuării de către Cooperativa Agricolă de Producție „Agroviiterra” a tuturor plăților în bugetul de stat al asigurărilor medicale și sociale pentru salariatul Ruslan Ajder pentru perioada absenței forțate de la serviciu;
- încasarea de la Cooperativa Agricolă de Producție „Agroviiterra” în folosul lui Ruslan Ajder a sumei de 5 000 de lei cu titlu de prejudiciu și a cheltuielilor de judecată.

Poziția instanței de fond.

Prin hotărârea din 19 noiembrie 2021 a Judecătoriei Cahul, sediul central s-a admis acțiunea înaintată de Ruslan Ajder.

S-a anulat dispoziția nr. 3 din 15 ianuarie 2021 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de concediere față de Ruslan Ajder cu restabilirea la serviciu.

S-a încasat de la Cooperativa Agricolă de Producție „Agroviiterra” în beneficiul lui Ruslan Ajder suma de 50 666 de lei cu titlu de salariu pentru absența forțată de la serviciu pentru perioada 15 ianuarie 2021 – 19 noiembrie 2021, suma de 5 000 de lei cu titlu de prejudiciu moral, suma de 1 820 de lei cu titlu de cheltuieli de judecată, suma de 5 000 de lei cu titlu de cheltuieli pentru acordarea asistenței juridice și suma de 35 000 de lei cu titlu de salariu neachitat pentru perioada ianuarie 2018 – iulie 2018 inclusiv.

S-a dispus că hotărârea cu privire la reintegrarea în serviciu a salariatului concediat și încasarea unui salariu mediu urmează a fi executată imediat.

S-a încasat de la Cooperativa Agricolă de Producție „Agroviiterra” în beneficiul statului taxa de stat în mărime de 2 719, 98 de lei (f.d. 160, 166-177, Vol. I).

Solicitarea și argumentele apelantului.

Hotărârea Judecătoriei Cahul, sediul Central din 19 noiembrie 2021, a fost contestată cu apel la data de 29 noiembrie 2021 de către avocatul Todorov Maxim în interesele CAP „Agroviiterra” și reprezentantul CAP „Agroviiterra” a depus o cerere de apel suplimentară prin care au solicitat admiterea apelului, casarea integrală a hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere integrală a pretențiilor și încasarea cheltuielilor de judecată fiind anexat bonul de plată a taxei de stat de 2254,64 lei.

În susținerea apelului s-a indicat faptul că instanța nu a argumentat absența reclamantului Ajder Ruslan pentru fiecare zi indicată în ordinul de concediere.

Potrivit ordinului de concediere nr. 3 din 15 ianuarie 2021, Ajder Ruslan a fost concediat în temeiul art. 86 alin. 1 lit. h) Cod de procedură civilă, adică absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive, în timpul zilei de muncă în perioada 19.12.2020-12.01.2021. În acest context instanța de fond a motivat că absența de la locul de muncă a reclamantului Ajder Ruslan a fost justificată confirmată prin actele anexate la dosar.

Apelantul indică că pentru perioada 21.12.2020-24.12.2020, 28.12.2020-29.12.2022 nu este motivată în niciun mod, fapt confirmat prin tabelul de pontaj, unde este menționea AN.

Pentru perioada 30.12.2020, se indică existența unui certificat eliberat de medicul stomatolog care confirmă că la data respectivă Ajder Ruslan a fost de la orele 9:00 -10:00 la medicul stomatolog. Totodată din declarațiile martorului Hioară Ion date în ședința de judecată, rezultă că în ziua respectivă Ajder Ruslan nu s-a prezentat deloc la locul de muncă. La fel și din declarațiile martorului Hioară Eudochia se atestă că Ajder Ruslan nu a fost la serviciu la data de 30.12.2020 și nu a informat despre motivele neprezentării.

Pentru data de 31.12.2020 nu este motivată absența, iar martorul Hioară Ion a declarat că reclamantul nu s-a prezentat la serviciu. La fel și din declarațiile martorului Hioară Eudochia se atestă că Ajder Ruslan nu a informat despre motivele neprezentării.

Absența din data de 04.01.2021, 05.01.2021, 06.01.2021, 11.01.2021 nu este motivată în niciun mod, iar pentru data de 12.01.2021 este indicat că potrivit certificatului eliberat de Gospodăria Țărănească „Vera Belic” se confirmă că la data de 12.01.2021 au fost duse tratative cu Ajder Ruslan care activează în bază de procură numărul 8280 din 29.07.2019 în privința schimbului de terenuri agricole ce i aparțin și este plantată viță de vie, fără acordul său de către CAP „Agroviiterra”.

La fel la 13.01.2021 potrivit certificatului eliberat de SRL „Agro-ComSanz” se confirmă că Ajder Ruslan a purtat tratative referitoare la schimbarea terenurilor din satul Etulia, r-nul Cahul. Totodată, din explicațiile martorilor Hioară Ion și Hioară Eudochia rezultă că procura în original a fost ridicată de la Ajder Ruslan la data de 16.12.2020, iar tratativele de schimb a terenurilor nu se realizau fără coordonarea directorului cooperativei și la indicația martorului

Hioară Ion. Potrivit explicațiilor martorului Hioară Eudochia în tabelul de pontaj nu a fost inclus Ajder Ruslan pentru că nu a fost la locul de muncă.

Notează că lipsa salariatului Ajder Ruslan în zilele sus menționate este confirmată și prin procesul verbal al ședinței de lucru din subdiviziunea s. Alexandru Ioan Cuza, CAP „Agroviiterra" (f.d. 129-130); notificarea expediată salariatului (f.d. 12) prin care se solicită explicații despre motivul neprezentării la locul de muncă; actul din 14.01.20201 întocmit de Hioară Ion (f.d. 40); lipsa explicațiilor salariatului Ajder Ruslan în privința absenței de la locul de muncă (f.d. 42).

Totodată instanța de fond nu a elucidat faptul cum poate dispune restabilirea într-o funcție care a fost redusă din statele de personal ale unității așa cum conform ordinului din 12.11.2020 s-a dispus reducerea funcției de șef de depozit al subdiviziunii Alexandru Ioan Cuza din data de 01.01.2021 prin ordinul din 16.11.2020 emis de directorul CAP „Agroviiterra" prin care s-a preavizat șeful depozitului Ajder Ruslan despre faptul că se reduce funcția deținută, ordin care nu a fost contestat de salariatul Ajder Ruslan acesta confirmând tacit că este de acord cu procedura de reducere a statelor de personal.

În acest context instanța nu a elucidat dacă la momentul restabilirii în funcție, funcția de șef depozit mai există la unitate, iar dacă în cadrul unității funcția de șef de depozit a fost redusă din statele de personal restabilirea într-o funcție inexistentă nu este posibilă. Mai mult, instanța de judecată nu a indicat în care funcție se restabilește reclamantului, în cazul în care funcția, la momentul restabilirii, nu exista.

Adaugă că, instanța de a fond nu a motivat cum a încasat salariul pentru perioada de absență forțată pentru o funcție redusă pentru perioada când fusese deja exclusă din statele de personal, din ce se deduce că salariul pentru lunile ianuarie-noiembrie 2021 a fost încasat vădit neîntemeiat.

Menționează că instanța de fond nu a ținut cont de faptul că pentru perioada ianuarie-iulie 2018 Ajder Ruslan a activat în alt loc de muncă, însă la examinarea cauzei în fund martorul Hioară Ion a explicat instanței că în această perioadă de timp reclamantul nu s-a prezentat la locul de muncă și nu a fost tabelat în tabelul de pontaj întrucât s-a aflat în raportul juridice de muncă cu altă unitate. Explicații similare a oferit și martorul Hioară Eudochia anexate la fila dosarului 90, același lucru l-a confirmat și salariatul Ajder Ruslan în explicațiile date în fața primei instanțe, anexate la fila dosarului 138. De asemenea, din informația furnizată de Serviciul Fiscal rezultă că Ajder Ruslan a activat în anul 2018 la SRL „Pământ Prutean" astfel salariatul Ajder Ruslan nu putea fi concomitent în două locuri de muncă în perioada ianuarie-iulie 2018 și nu putea încasa salariul de la două locuri de muncă de bază.

De asemenea, consideră că, pretenția privind încasarea salariului pentru perioada ianuarie-iunie 2018 urma a fi scoasă de pe rol întrucât nu a fost respectată procedura extrajudiciară de soluționare a litigiului așa cum prevede normele art. 332 din Codul muncii.

Prin decizia din 20 octombrie 2022 a Curții de Apel Cahul, s-a admis apelul declarat de Cooperativa Agricolă de Producție „Agroviiterra", s-a casat parțial hotărârea din 19 noiembrie 2021 a Judecătoriei Cahul, sediul central, în partea cerinței privind încasarea salariului pentru perioada ianuarie 2018 – iulie 2018, cu pronunțarea în această parte a unei noi hotărâri, prin care s-a dispus scoaterea de pe rol a cererii de concretizare a pretențiilor în partea solicitării încasării salariului pentru perioada ianuarie 2018 – iulie 2018, pe motiv că Ruslan Ajder nu a respectat procedura prealabilă de soluționare a cauzei pe cale extrajudiciară. În rest, hotărârea primei instanțe s-a menținut. (f.d. 6, 7-19, Vol. II).

Nefiind de acord cu decizia instanței de apel, la 10 ianuarie 2023 Cooperativa Agricolă de Producție „Agroviiterra” a depus recurs, prin care a solicitat admiterea recursului, casarea deciziei instanței de apel și a hotărârii primei instanțe, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere integrală a pretențiilor din acțiune, precum și compensarea cheltuielilor de judecată (f.d. 24-26, 28, Vol. II).

Prin decizia Curții Supreme de Justiție din 12 iunie 2024 s-au admis recursurile declarate de Cooperativa Agricolă de Producție „Agroviiterra” și Ruslan Ajder, reprezentat de avocatul Vasile Șoitu. S-a casat integral decizia din 20 octombrie 2022 a Curții de Apel Cahul, adoptată în cauza civilă, intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Ruslan Ajder împotriva Cooperativei Agricole de Producție „Agroviiterra” cu privire la anularea dispoziției de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și repararea prejudiciului, cu trimiterea cauzei spre rejudecare la Curtea de Apel Cahul, în alt complet de judecată.

Procedura de citare a părților a fost legal executată.

Reprezentantul apelantului CAP „Agroviiterra”, avocat Todorov Maxim a pledat în susținerea apelului pe motivele invocate, solicitând casarea hotărârii instanței de fond, cu pronunțarea unei noi hotărâri de respingere integrală a acțiunii și încasarea cheltuielilor de judecată. Instanța de fond nu a elucidat toate circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei și anume potrivit ordinului de concediere nr. 3 din 15 ianuarie 2021, Ajder Ruslan a fost concediat pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive, fără a ține cont de pauza de masă, în timpul zilei de muncă în perioada 19.12.2020 - 12.01.2021. La caz, acele zile care erau lucrătoare în care reclamantul urma să se prezinte, nu au fost motivate în nici un mod, nici în perioada de până la concediere și nici ulterior. Astfel pentru perioada 21.12.2020 – 24.12.2020, 28.12.2020-29.12.2020 nu a fost motivată absența acestuia de la lucru. Doar la data de 30.12.2020 (zi de miercuri) – s-a prezentat un certificat eliberat de medicul stomatolog potrivit căruia la data de 30.12.2020 Ajder Ruslan de la orele 9:00 până la orele 10:00 a fost la medicul stomatolog. Alte perioade justificative pentru zilele de lucru absentate nu au fost prezentate de partea reclamantă. Fiind audiat martorul Hioară Ion a declarat că în ziua respectivă Ajder Ruslan nu s-a prezentat de loc la locul de muncă. Același lucru rezultă și din declarațiile martorului Hioară Eudochia și inclusiv neinformarea despre motivele neprezentării la serviciu. Situație similară este și pentru data de 31.12.2020, 04.01.2021- 06.01.2021, 11.01.2021, fapt confirmat și prin declarațiile martorilor. La data de 12.01.2021 reclamantul a prezentat un certificat eliberat de Gospodăria Țărănească „Vera Belic” prin care s-ar confirma că Ajder Ruslan la data de 12.01.2021 a dus tratative, în bază de procură numărul 8280 din 29.07.2019 în privința schimbului de terenuri agricole. Situație similară este și la data de 13.01.2021 unde se invocă faptul că Ajder Ruslan ar fi fost la o altă întreprindere SRL „Agro-Com.Sanz” și ar fi purtat careva tratative la schimbarea terenurilor. Însă la materialele cauzei a fost anexată o ordonanță prin care se confirmă că în zilele respective (12 și 13.01.2021) lui Ajder Ruslan deja îi fusese retrasă procura ca acesta să reprezinte interesele întreprinderi în cadrul unor contracte de schimb. Efectiv acesta nu avea împuternicire de a se deplasa la alți agenți economici pentru a discuta despre careva schimburi de terenuri. Astfel se atestă o perioadă de absență destul de îndelungată de la locul de muncă. De asemenea lipsa salariatului la locul de muncă a fost atestată și prin procesul verbal al ședinței de lucru din subdiviziunea s. Alexandru Ioan Cuza, CAP „Agroviiterra”, notificarea expediată salariatului prin care se solicită explicații despre motivul neprezentării la locul de muncă; actul din 14.01.20201 întocmit de Hioară Ion; lipsa explicațiilor salariatului Ajder Ruslan în privința absenței de la locul de muncă. Astfel instanța de fond nu a

analizat fiecare zi în parte. Referitor la restabilirea în funcție, notează că până la eliberarea din funcție a lui Ajder Ruslan, a fost emis ordinul directorului din 12.11.2020 prin care s-a dispus reducerea funcției de șef de depozit al subdiviziunii Alexandru Ioan Cuza din data de 01.01.2021. Acest ordin nu a fost contestat sub nici o formă de Ajder Ruslan. Ulterior această funcție a fost exclusă din statele de personal al unității de la 01.01.2021, în acest sens a anexat la materialele cauzei Statele de personal pentru anii 2020 unde rezultă clar că această funcție a existat și pentru anii 2021, 2022, 2023, 2024 unde este clar că funcția Șef de depozit numai există. Astfel nu este clar cum instanța de fond a dispus restabilirea într-o funcție inexistentă și a calculat salariu pentru absența forțată, aceste două pretenții fiind indispensabile. Instanța de a fond nu a motivat cum a încasat salariul pentru perioada de absență forțată pentru o funcție redusă pentru perioada când fusese deja exclusă din statele de personal. La fel nu s-a ținut cont de faptul că pentru perioada ianuarie-iulie 2018 Ajder Ruslan a activat în alt loc de muncă, iar instanța de fond a încasat salariu pentru aceeași perioadă. Prin acțiunea formulată a fost înaintată o pretenție distinctă privind încasarea salariului pentru perioada ianuarie -iulie 2018 în sumă de 35 000 lei, or în această perioadă nu a fost la locul de muncă Ajder Ruslan, acesta nu a fost tabelat și inclusiv s-a elucidat în instanța de judecată că acesta s-a aflat în raporturi juridice de muncă cu o altă unitate (f.d.88). Însuși salariatul a explicat la instanța de fond că a activat la o altă unitate. Potrivit informației furnizate de la Serviciul Fiscal de Stat se confirmă că Ajder Ruslan în anul 2018 a activat la SRL „Pământ Prutean" încasând un salariu brut de 20 000 lei și la Primăria satului Alexandru Ioan Cuza încasând un salariu brut de 1989 lei. Dat fiind faptul că acesta a activat în alte unități acesta nu putea fi concomitent în două locuri de muncă în perioada ianuarie -iulie 2018, respectiv nu se poate încasa salariu de la două locuri de muncă de bază, cu excepția cazurilor de muncă prin cumul. Instanța de fond nu a stabilit dacă a fost respectată procedura prealabilă pentru pretenția (distinctă) privind încasarea salariului pentru perioada ianuarie – iulie 2018. Or art. 332 Codul muncii prevede clar că pretențiile ce țin de repararea prejudiciului moral și material urmează în mod obligatoriu să fie respectată procedură prealabilă.

Reprezentantul apelantului CAP „Agroviiterra", Gîscă Vladimir în ședința instanței de apel a solicitat admiterea apelului pe motivele invocate. Suplimentar a menționat că Ajder Ruslan prin cererea s-a din 16.04.2021 și cea suplimentară din 14.07.2021 nu cere plata salariului pentru perioada 19 decembrie 2020 – 31 decembrie 2020 în care nu i s-a calculat salariul pe motivul lipsei de la serviciu precum și perioada 02.01.2021-13.01.2021 ce confirmă faptul că Ajder Ruslan recunoaște lipsa sa de la locul de muncă. Pe data de 06.01.2020 la o ședință de lucru la care a participat Ajder Ruslan, dna directoare și șeful subdiviziunii a întrebat pe data de 15 când a transmis depozitul nu a venit la lucru, potrivit explicații lui Ajder Ruslan a zis că nu știe de ce nu a fost la lucru. Referitor la restanța salariului din 2018, susține că întreprinderea nu a avut careva restanțe la salariu. Ajder a primit salariu regulat. Cu referire la tranzacția de împăcare, Ajder Ruslan a spus că este de acord să treacă la lucru la SRL „Gheb Andrei", deoarece este același fondator și s-au înțeles cu directorul să fie angajat în calitate de șef resurse umane pentru a evita calea judecătorească, ulterior în ședința de judecată Ajder Ruslan a spus că nu mai dorește.

În ședința instanței de apel nu s-a prezentat **intimatul Ajder Ruslan și avocatul Șoitu Vasile** fiind legal citați despre data, ora și locul desfășurării ședinței de judecată.

Referitor la avocatul Șoitu Vasile ultimul a depus o telefonogramă prin care a indicat că la moment nu mai deține împuterniciri pentru a reprezenta interesele lui Ajder Ruslan în instanța

de apel. În ceea ce privește intimatul Ajder Ruslan, ultimul a solicitat amânarea ședinței de judecată deoarece dorește să participe personal.

Potrivit art. 379 alin.(1) Cod de procedură civilă, *neprezentarea în şedinţă de judecată a apelantului sau intimatului, a reprezentanţilor acestora, precum şi a unui alt participant la proces, citaţi legal despre locul, data şi ora şedinţei, nu împiedică judecarea apelului*.

Pornind de la norma citată, ținând cont de termenul rezonabil de examinare a cauzei, raportată la faptul că intimatul Ajder Ruslan la data de 31.10.2024 a depus o cerere similară de amânare și în acest interval de timp de la data de 31.10.2024 și până în prezent, intimatul nu a perfectat împuternicirile avocatului Șoitu Vasile sau a unui alt reprezentant, nu indică motivele pentru care solicită repetat amânarea ședinței de judecată, Completul de judecată a dispus examinarea apelului în lipsa intimatului Ajder Ruslan.

Aprecierea instanței de apel.

Verificând legalitatea actului de dispoziție contestat, prin prisma mențiunilor instanței ierarhic superioare, precum și argumentelor invocate în cererea de apel, raportată la materialele cauzei, coroborat cu normele de drept material și procedural aplicabile la soluționarea speței date, respectând limitele judecării apelului inserate la art. 373 din Codul de procedură civilă, Completul de judecată conchide asupra necesității admiterii apelului declarat de Cooperativa Agricolă de Producție „Agroviiterra” reprezentată de avocatul Todorov Maxim, cu casarea integrală a hotărârii Judecătoriei Cahul, sediul Central din 19 noiembrie 2021, cu pronunțarea unei noi hotărâri, reieșind din următoarele raționamente.

Articolul art. 373 din Codul de procedură civilă, statuează că, *instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărîrii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea pricinii, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. Instanţa de apel nu este legată de motivele apelului privind legalitatea hotărîrii primei instanţe, ci este obligată să verifice legalitatea hotărîrii în întregul ei. Concomitent, instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel*.

Conform art. 239 din Codul de procedură civilă, *hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărîrea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată*.

În temeiul art. 240 alin.(1) din Codul de procedură civilă, *la deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii*.

Hotărârea 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 și au fost elucidate probele privind circumstanţele constatate ale cauzei. Concluziile privind circumstanţele de fapt ale cauzei se motivează în hotărâre prin probele enumerate în art. 117 din Codul de procedură civilă, iar în conformitate cu art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel*.

Din conţinutul celor relatate, Completul de judecată reţine că sarcina instanţei de apel, derivă reieşind din dispoziţiile art. 373 al Codului de procedură civilă, în condiţiile în care

instanţa de fond a soluţionat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acţiunii în raport cu concluziile reţinute de către aceasta.

Respectiv, conform jurisprudenţei CtEDO, instanţa de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil pornind de la aprecierea rolului determinant al concluziilor sale, are obligaţia să examineze efectiv problemele esenţiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze doar la însuşirea motivelor și concluziilor date de instanţa inferioară (a se vedea cauzele Hirro Ballani c. Spaniei, nr.18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis v. Greciei nr.21522/93 din 29.05.1997 §43).

Potrivit recomandărilor avizului nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătorești, o motivație și o analiză clară sunt cerințele fundamentale ale hotărârilor judecătorești și un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidențieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esențiale ce iau fost prezentate.

Potrivit art. 6 CEDO, instanței judecătorești îi este atribuită obligația de a efectua o examinare efectivă a motivelor, argumentelor și probelor părților, cu excepția cazului în care se apreciază relevanța acestora și fără a fi înțeleasă ca implicând un răspuns detaliat pentru fiecare argument (Van de Hurk vs Țările de Jos). Din interpretarea art. 6 al CEDO, se reține că, pronunțarea de către instanțele judecătorești a unor hotărâri motivate constituie una dintre garanțiile dreptului fundamental la un proces echitabil și acesta presupune obligațiunea instanței judecătorești de a se expune în hotărârile contestate asupra tuturor cerințelor acțiunii, precum și argumentelor invocate de către părți întru, respectiv, admiterea sau respingerea acestora.

Corespunzător prevederilor art. 385 lit. c) din Codul de procedură civilă, *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*.

Iar potrivit art. 386 alin. (1) lit. a) din Codul de procedură civilă, *hotărârea primei instanţe se casează sau se modifică de instanţa de apel, dacă circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei nu au fost constatate şi elucidate pe deplin.*

Colegiul judiciar constată că prima instanță a determinat corect raportul juridic dedus judecății, însă în cadrul soluționării acestui litigiu nu a elucidat pe deplin toate circumstanțele cauzei în vederea soluționării juste a speței.

Or, soluția instanței de fond în raport cu cumulul administrate în cadrul dezbaterilor judiciare, coroborate cu situația de fapt legislația în vigoare contravin prevederilor art.130 din Codul de procedură civilă.

Instanţa de apel verificând în raport cu prevederile articolelor 238 - 241 al Codului de procedură civilă, legalitatea şi temeinicia hotărârii primei instanțe, constată că aceasta urmează a fi casată integral, dat fiind că circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei nu au fost stabilite și elucidate pe deplin de către instanța de fond, fapt ce denotă implicarea instanței de apel prin casarea integrală a hotărârii instanței de fond.

Potrivit art.5 alin.(1) Cod de procedură civilă, *orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.*

Astfel, în ședința instanței de fond precum și cea de apel, s-a constatat cu certitudine la 01 martie 2017 Ruslan Ajder a fost angajat în calitate de șef de depozit la Cooperativa Agricolă de Producție „Agroviiterra”, fapt care se confirmă prin contractul individual de muncă nr. 352

din 01 martie 2017 (f.d. 35-36, Vol. I) și extrasul din ordinul nr. 3 cu privire la angajarea în câmpul muncii din 01 martie 2017 (f.d. 37, Vol. I).

Potrivit art. 45 din Codul muncii, *contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care 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.*

Conform art. 46 alin. (1) din Codul muncii, *părţile contractului individual de muncă sînt salariatul şi angajatorul.*

Conform art. 9 alin. (2) lit. a), b), d) și g1) Codul muncii*, salariatul este obligat să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă, să îndeplinească normele de muncă stabilite, să respecte disciplina muncii, să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu şi să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activităţii de muncă, documentele care justifică absenţa.*

Obligațiile salariaților sunt concretizate în regulamentul intern al unității, în alte acte normative locale, în fișele de post, precum și în contractul individual de muncă. Fiind statuare, aceste drepturi și obligații se referă la toți salariații ca subiecte ale dreptului muncii. Conținutul acestor drepturi și obligații se exprimă prin posibilitatea juridică de a acționa, cere, pretinde, de a se folosi de bunuri și de a satisface, în limitele stabilite, interesele și cerințele reciproce ale altor subiecte.

Prin ordinul din 12 noiembrie 2020 „Cu privire la preavizare” s-a dispus reducerea funcției de șef de depozit al subdiviziunii Alexandru Ioan Cuza din data de 01 ianuarie 2021 (f.d. 10, Vol. I), iar prin ordinul din 16 noiembrie 2020 „Cu privire la preavizare” a fost dispusă preavizarea șefului depozitului Ruslan Ajder, despre faptul că se reduce funcția deținută, propunându-i-se lui Ruslan Ajder de a fi transferat în calitate de agricultor în brigada de vii, acordându-i-se o zi în săptămână lui Ruslan Ajder în ziua de (luni-vineri) pentru căutarea unui alt loc de muncă, cu menținerea salariului mediu, ziua va fi coordonată cu managerul subdiviziunii Ion Hioară și Ruslan Ajder (f.d. 11, Vol. I).

Potrivit Dispozițiilor Cu privire la aprobarea statelor de personal pentru anul 2021 și Statul de personal pentru anul 2021, Dispozițiilor Cu privire la aprobarea statelor de personal pentru anul 2022 și Statul de personal pentru anul 2023, Dispozițiilor Cu privire la aprobarea statelor de personal pentru anul 2021 și Statul de personal pentru anul 2023, Dispozițiilor Cu privire la aprobarea statelor de personal pentru anul 2024 și Statul de personal pentru anul 2024 (f.d.181-190, volumul II) se atestă faptul că funcția deținută de Ajder Ruslan figurează doar în anul 2020, ulterior, această funcție nu se mai regăsește în statul de personal.

Prin notificarea din data de 14 ianuarie 2020, din numele directorului executiv s-a propus lui Ajder Ruslan prezentarea la data de 15.01.2020, ora 08,00, cu mențiunea că la data de 20.12.2020, 21.12.2020, 30.12.2020, 04.01.2021, 12.01.2021, 13.01.2021 nu s-a prezentat la serviciu. /f.d.12. volumul I/.

Ulterior prin dispoziția nr. 3 din 15 ianuarie 2021 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare” a fost dispusă concedierea salariatului Ruslan Ajder din funcția de șef de depozit din data de 14 ianuarie 2021, conform art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii „absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă” (f.d. 16, Vol. I).

Prin scrisoarea nr. 2-c din 18 ianuarie 2020 Ruslan Ajder, reprezentat de avocatul Vasile Șoitu a informat Cooperativa Agricolă de Producție „Agroviiterra” despre intenția de a iniția un proces civil privitor la anularea dispoziției nr. 3 din 15 ianuarie 2021 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare” și a solicitat prezentarea informației necesare pe acest caz (f.d. 17, Vol. I).

În dezacord cu ordinul de sancționare sub formă de concediere, la data de 16 aprilie 2021 Ruslan Ajder l-a contestat în instanța de judecată, solicitând anularea dispoziției, încasarea salariului pentru absență forțată de la serviciu, prejudiciul moral, cheltuielile de judecată, asistență juridică (f.d. 3-6, Vol. I). Ulterior, reclamantul Ruslan Ajder, reprezentat de avocatul Vasile Șoitu a depus o cerere prin care suplimentar a solicitat și încasarea salariului neachitat pentru perioada ianuarie 2018 – iulie 2018 (f.d. 92-95, Vol. I).

Potrivit prevederilor art. 10 alin.(1) lit. a), b), d) și e) 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; să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului; să tragă salariații la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative; să emită acte normative la nivel de unitate.*

Notabil este faptul că disciplina muncii constituie totalitatea obligațiilor asumate prin încheierea contractului individual de muncă. Disciplina muncii este de natură contractuală, care ia naștere în mod concret, în sarcina unei persoane determinate prin încadrarea acesteia în colectivul de muncă al unei unități, ca urmare a încheierii contractului de muncă. Încheierea contractului de muncă are ca efect subordonarea ierarhică, condiție obiectivă a organizării și eficienței muncii. Legătura directă dintre contractul individual de muncă și răspunderea disciplinară determină atât persoanele îndrituite să aplice măsura disciplinară, cât și condițiile și limitele aplicării acesteia.

Codul muncii nu conține o enumerare expresă a abaterilor disciplinare, astfel prin abatere disciplinară se poate înțelege orice abatere de la obligațiile asumate de salariați sau orice abatere de la normele legale. Mai mult abaterea disciplinară se poate comite atât prin acțiune, cât și prin inacțiune, inclusiv, neprezentarea la locul de lucru în timpul de muncă.

În corespundere cu art. 81 din Codul muncii, *contractul individual de muncă poate înceta: în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310); prin acordul scris al părţilor (art.82[1]); la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).* 2) *În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). 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.*

Potrivit art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, *concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru absenţa fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.*

Din interpretarea prevederile art. 86 Codul muncii, se înțelege că încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului are loc în situații limitativ stabilite, care se pot

datora unor cauze imputabile salariatului sau care nu sunt legate de culpa salariatului, precum şi în unele situații ce țin de activitatea angajatorului şi pentru alte motive prevăzute de legislația muncii. Desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată include motivele care se aplică tuturor angajaților, precum şi motivele care se aplică numai anumitei categorii de salariați.

Conform art. 201 Cod 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 şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.*

Potrivit dispozițiilor art. 206 alin. (1) Codul muncii, *pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit. g)-r)).*

Raportul juridic de răspundere i-a naştere în urma săvârşirii unei abateri disciplinare. Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârşită cu vinovăție de către salariat prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă, ordinile şi dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici. În acelaşi timp, angajatorul este îndrituit să sancționeze disciplinar salariații în ipoteza comiterii unei abateri disciplinare. Aplicarea sancțiunilor disciplinare este un atribuit inerent al angajatorului.

Conform art. 207 alin. (1) şi 208 ale Codului muncii, *sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv. Până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaților. În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare*.

Corespunzător prevederilor art. 209 alin. (1) Codul muncii, *sancţiunea 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.*

În acord cu art. 210 Cod muncii, *sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi 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 şi 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 şi un reprezentant al salariaților. Ordinul*

(dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art. 355.

În cazul din speță se atestă că potrivit ordinului de concediere nr.3 din 15.01.2021 Ajder Ruslan a fost concediat conform art.86 alin. 1 lit.h) CPC, adică absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă în perioada 19.12.2020 — 12.01.2021. Or, absența de la lucru mai mult de patru ore în cursul zilei de muncă, îi oferă dreptul angajatorului să rezilieze contractul de muncă. Totodată se consideră aflarea nemotivată a salariatului în afara teritoriului unității, cu care se află în raport de muncă sau în afara teritoriului obiectului, unde el trebuie să îndeplinească lucrul încredințat în conformitate cu obligațiunile de muncă.

Absența nejustificată a reclamantului Ajder Ruslan pentru zilele lucrătoare indicate în ordinul de concediere se confirmă prin actele anexate la dosar și anume: pentru perioada 21.12.2020– 24.12.2020, 28.12.2020 -29.12.2020, potrivit tabelului de pontaj se atestă absența salariatului Ajder Ruslan de la locul de muncă, ne fiind motivată în nici un mod. (f.d.41, vol.I).

Pentru data de 30.12.2020 s-a prezentat un certificat eliberat de medicul stomatolog Ciolac Daria potrivit căruia la data de 30.12.2020 Ajder Ruslan a fost de la orele 9.00-10.00 la medicul stomatolog pentru tratarea pulpitei acută (f.d.96, Vol.I). Cu toate acestea potrivit explicațiilor martorului Hioară Ion date în ședința de judecată, se atestă că în ziua respectivă Ajder Ruslan nu s-a prezentat deloc la locul muncă (f.d.88, Vol I). Circumstanțele în cauză se confirmă și prin explicațiile martorului Hioară Eudochia potrivit cărora Ajder Ruslan nu a fost la serviciu la data de 30.12.2020 și nu a informat-o despre motivele neprezentării (f.d.90, Vol.I).

Faptul absenței nemotivate de la locul de muncă a lui Ajder Ruslan se confirmă și pentru perioada 31.12.2020, 04.01.2021 - 06.01.2021, 11.01.2021, prin tabele de pontaj și explicațiile martorului Hioară Eudochia care menționează că în tabelele de pontaj nu a fost inclus Ajder Ruslan pentru că nu s-a prezentat la locul de muncă și nu a informat că nu se va prezenta.

La data de 12.01.2021 reclamantul a prezentat un certificat eliberat de Gospodăria Țărănească „Vera Belic" potrivit căreia Ajder Ruslan la data de 12.01.2021 a dus tratative, în bază de procură numărul 8280 din 29.07.2019 în privința schimbului de terenuri agricole. Tratativele au durat de la orele 9.30 pînă la 13.00 (f.d.97, Vol. I). Potrivit declarațiilor martorului Hioară Eudochia, Ajder Ruslan nu a fost inclus în tabelul de pontaj pentru că nu a fost la locul de muncă. (f.d.90, Vol.I).

Completul de judecată notează faptul că deși Ajder Ruslan a prezentat informația din numele lui Belic Vera prin care comunică că la data de 12 ianuarie 2021 a dus tratative cu Ajder Ruslan referitor la terenuri agricole (f.d.97, volumul I) și certificatul eliberat de SRL „Agro-Com.Sanz" care certifică că la data de 13.01.2021 Ajder Ruslan a purtat tratative de la orele 10.00-13.00 în satul Etulia, raionul Cahul referitoare la schimbarea terenurilor (f.d.99, Vol.I), aceste probe nu poate justifica absența de la locul de muncă pentru data respectivă, reieșind din următoarele considerente.

Astfel, sub aspectul acțiunilor întreprinse de Ajder Ruslan în baza procurii la data de 12, 13.01.2021, au fost reținute explicațiile martorului Hioară Ion și Hioară Eudochia potrivit cărora procura în original a fost ridicată de la Ajder Ruslan la data de 16.12.2020 (f.d.87, fd.90, Vol.I), iar tratativele de schimb a terenurilor nu se realizau fără coordonarea cu directorului cooperative și la indicația martorului Hioară Ion.

În sensul vizat, la materialele cauzei a fost anexată ordonanța din 04 noiembrie 2021 (f.d.204-206, Vol.I) prin care se confirmă că la data de 16 decembrie 2020, de către contabila Eudochia Hioară a fost retrasă procura în original de la Ajder Ruslan, iar ca urmare sunt

apreciate critic probele materiale care urmau să justifice absența lui Ruslan Ajdre pentru zilele de 12 și 13.01.2021, or în aceste circumstanțe, Ajder Ruslan nu putea să reprezinte interesele întreprinderi în cadrul unor contracte de schimb și nu avea împuternicire de a se deplasa la alți agenți economici pentru a discuta despre careva schimburi de terenuri în interesele întreprinderii.

Notabil este faptul că lipsa salariatului Ajder Ruslan de la locul de muncă a fost atestată și prin procesul verbal al ședinței de lucru din subdiviziunea s. Alexandru Ioan Cuza, CAP „Agroviiterra", precum și prin notificarea expediată salariatului prin care se solicită explicații despre motivul neprezentării la locul de muncă, actul din 14.01.20201 întocmit de Hioară Ion și lipsa explicațiilor salariatului Ajder Ruslan în privința absenței de la locul de muncă.

Contrar faptului că Ajder Ruslan a menționat faptul că în zilele în care nu era prezent la serviciu la sediul angajatorului era în teritoriu, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, deși a acționat angajatorul în instanța de judecată, nu a putut proba prezența acestuia în teritoriu pentru zilele menționate supra, situație care își găsește reglementare juridică în prevederile art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii şi care a constituit temei de emitere a ordinului de concediere, ori conform normei pre citate concedierea reprezintă desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată, ceea ce se admite pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Mai mult, art. 95 Codul muncii, statuează că *timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, cu contractul individual şi cu cel colectiv de muncă, îl foloseşte pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă. Durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăşi 40 de ore pe săptămână.*

Circumstanțele în cauză atestă o perioadă de absență nemotivată destul de îndelungată de la locul de muncă, fapt ce confirmă legalitatea emiterii ordinului de concediere nr.3 din 15.01.2021, iar Ajder Ruslan nu a prezentat alte probe care ar justifica absența de la serviciu pentru aceste zile de muncă lucrătoare.

Având în vedere cele supra redate, instanţa de apel conchide că, invocările părţii reclamante nu şi-au găsit justificare în conţinutul materialelor cauzei, or, cele indicate în conţinutul cererii de chemare în judecată sunt neîntemeiate, prin urmare pretenția privind anularea cu privire la încetarea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

În continuare, Completul de judecată reţine că, în conformitate cu prevederile art. 89 alin. (1) şi (2) Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanţei de judecată. La examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita acordul (opinia consultativă) al organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

În contextul constatării legalității ordinului de concediere a salariatului Ajder Ruslan de la locul de muncă în temeiul art. conform art.86 alin. 1 lit.h) Codul muncii, pentru absența nemotivată la locul de muncă timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă în perioada 19.12.2020-12.01.2021, Completul de judecată atestă lipsa temei legal de a supune analizei pretențiile privind restabilirea în funcție, încasarea salariului

pentru perioada absenței forțate de la serviciu, or acestea pretenții sunt subsidiare pretenției de bază privind anularea ordinului de concediere, iar ca urmare se prezintă a fi neîntemeiate în lumina faptul că salariatul a fost justificat concediat de la locul de muncă.

Totodată, menționabil este faptul că prin acțiunea formulată a fost înaintată o pretenție distinctă privind încasarea salariului pentru perioada ianuarie 2018 - iulie 2018 în sumă de 35 000 lei.

La acest capitol Completul de judecată reține în această perioadă Ajder Ruslan nu a fost la locul de muncă, respectiv nu a fost tabelat, mai mult în cadrul examinării cauzei s-a constatat cu certitudine că acesta a activat la o altă unitate, fapt confirmat prin informația furnizată de la Serviciul Fiscal de Stat potrivit căreia se constată că Ajder Ruslan în anul 2018 a activat la SRL „Pământ Prutean" încasând un salariu brut de 20 000 lei și la Primăria satului Alexandru Ioan Cuza încasând un salariu brut de 1989 lei.

Prin urmare, se reține ca fiind întemeiat argumentul reprezentantului apelantului precum că acesta nu putea fi concomitent în două locuri de muncă în perioada ianuarie -iulie 2018, respectiv nu se poate încasa salariu de la două locuri de muncă de bază, cu excepția cazurilor de muncă prin cumul, la caz nu a fost probată exercitarea funcțiilor prin cumul.

Cu referire la procedura prealabilă pentru pretenția (distinctă) privind încasarea salariului pentru perioada ianuarie – iulie 2018, apelantul e pe poziția că urma să fie respectată procedura prealabilă prin prisma prevederilor art. 332 Codul muncii.

La acest aspect s-a expus instanța ierarhic superioară în decizia din 12 iunie 2024 „...*În situația în care chestiunea respectării căii prealabile nu a fost clarificată în faza de pregătire a cauzei şi s-a dat o soluție pe fond în ceea ce privește încasarea salariului pentru perioada ianuarie 2018 – iulie 2018, nu mai este rațională scoaterea de pe rol a acestei cerințe urmare a examinării fondului în apel.*

Dacă, însă obiectul acţiunii este complex, adică constituit din mai multe capete de cerere, printre ele fiind şi repararea prejudiciului ca un capăt de cerere subsecvent (exemplu: cerinţele de restabilire în funcţie şi repararea prejudiciului moral), acțiunea se va soluționa direct în instanță, nefiind necesară respectarea procedurii prealabile de soluționare a litigiului".

Potrivit art.10 al Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii asupra protecţiei salariului, ratificată prin Hotărîrea Parlamentului Republicii Moldova la 26.09.1995, asupra protecţiei salariului nr. 95 adoptată la Geneva la 01 iulie 1949, salariul trebuie să fie protejat contra reţinerii sau cesiunii, în măsura considerată necesară pentru asigurarea întreţinerii lucrătorului şi a familiei sale.

Prin acțiunea formulată partea reclamantă prin cerere de concretizare a acțiunii a solicitat repararea prejudiciului moral estimat la suma de 5 000 lei.

La acest aspect, pertinente cerinței sunt prevederile art. 327 alin. (1) Codul muncii, *partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligaţiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative*.

Conform art. 90 alin. (1) Codul muncii, *în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.*

În corespundere cu art. 90 alin.(2) lit.a) Codul muncii *repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă.*

În contextul normelor enunțate se atestă că legislația muncii prevede că repararea prejudiciul moral este imputabilă angajatorului în cazul transferării sau eliberării ilegale a salariatului, în cazul din speță s-a constatat că concedierea reclamantului Ajder Ruslan din funcție nu a fost contrară legii, circumstanțe ce atestă netemeinici cerinței de reparare a prejudiciului moral.

Cu referire la cheltuielile de judecată.

În corespundere cu dispozițiile art. 82 din Codul de procedură civilă, *cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei*.

Potrivit prevederilor art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, *instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut câştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pârâtului - proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.*

Iar conform art. 96 alin.(1) Cod procedură civilă *Instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză* cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile.

În corespundere cu art. 94 alin. (3) Cod procedură civilă *Prevederile alin.(1) şi (2) se aplică şi la repartizarea între părţi a cheltuielilor de judecată în instanţă de apel, în instanţă de recurs şi în cadrul revizuirii*.

La caz prin apelul formulat s-a solicitat încasarea din contul intimatului a cheltuielilor de judecată.

Având în vedere că CAP „Agroviiterra" a fost somată pentru achitarea taxei de stat la depunerea cererii de apel, conform ordinului de plată nr. 3414 din 20 ianuarie 2022 (f.d. 202, vol. I), apelantul a achitat suma de 2254 lei 64 bani.

La depunerea cererii de recurs CAP „Agroviiterra" a achitat suma de 930 lei conform ordinului de plată nr. 427 din 10 ianuarie 2023.

Ulterior remiterii cauzei la rejudecare în instanța de apel potrivit ordinului de plată nr. 1433 din 30 iulie 2024, CAP „Agriviiterra" a efectuat achitarea sumei în mărime de 200 lei în contul Curții de Apel Cahul cu titlu de taxă de timbru (f.d. 160, vol.II).

În conformitate cu art. 2 alin. (1) Legea taxei de stat nr. 213 din 31.07.2023 în vigoare din 01.01.2024, *taxa de timbru este o sumă de bani care se percepe, o singură dată, de la persoanele fizice şi juridice pentru intentarea unui proces judiciar civil, de contencios administrativ, precum şi pentru fiecare contestaţie împotriva deciziei agentului constatator asupra cauzei contravenţionale atât în primă instanţă, cât şi în căile de atac. (4) Taxa de timbru constituie 200 de lei.*

În conformitate cu art. 2, alin. (2) Legea taxei de stat nr. 213 din 31.07.2023 în vigoare din 01.01.2024 *Taxa de timbru nu este susceptibilă de scutire, amânare sau eşalonare, cu excepţiile prevăzute de prezenta lege. Suma de bani plătită ca taxă de timbru nu se restituie şi nici nu se compensează din contul părţii care a pierdut procesul.*

Potrivit prevederilor art.84 Cod procedură civilă *(1) taxa de timbru este o sumă de bani care se percepe, o singură dată, pentru intentarea unui proces judiciar civil sau de contencios administrativ atât în primă instanţă, cât şi în căile de atac, în temeiul legii. (2) Taxa de timbru se achită în contul instanţelor de judecată şi se gestionează în conformitate cu art.43 din Legea finanţelor publice şi responsabilităţii bugetar-fiscale nr.181/2014. (3) Cuantumul taxei de timbru este determinat în mărime fixă conform Legii taxei de stat nr.213/2023. (4) Taxa de timbru nu este susceptibilă de scutire, amânare sau eşalonare, cu excepţiile prevăzute de Legea*

taxei de stat nr.213/2023. Suma de bani plătită ca taxă de timbru nu se restituie şi nici nu se compensează din contul părţii care a pierdut procesul.

Totodată potrivit Hotărârii Curții Constituționale nr. 20 din 26 septembrie 2024, S-a declarat neconstituțional textul „*Taxa de timbru nu este susceptibilă de scutire, amânare sau eșalonare, cu excepțiile prevăzute de prezenta lege*.” din teza întâi și textul „și nici nu se compensează din contul părții care a pierdut procesul” din teza a doua a articolului 2 alineatul (2) din Legea taxei de stat nr. 213 din 31 iulie 2023 și textul „*Taxa de timbru nu este susceptibilă de scutire, amânare sau eșalonare, cu excepțiile prevăzute de Legea taxei de stat nr. 213/2023*.” din teza întâi și textul „și nici nu se compensează din contul părții care a pierdut procesul” din teza a doua a articolului 84 alineatul (4) din Codul de procedură civilă.

În contextul celor enunțate, Completul de judecată a ajuns la concluzia de admite solicitarea apelantului CAP „Agroviiterra” și de a încasa de la Ajder Ruslan în beneficiul CAP „Agroviiterra” a cheltuielilor de judecată în sumă de 3384,64 (trei mii trei sute optzeci și patru, 64) lei, cu titlu de compensarea cheltuielilor de judecată suportate.

Dată fiind situația factuală și juridică a cauzei, Completul de judecată conchide asupra necesității admiterii apelului declarat Cooperativa Agricolă de Producție „Agroviiterra”, casarea integrală a hotărârii Judecătoriei Cahul sediul Central din 19 noiembrie 2021, cu pronunțarea unei noi hotărâri, de respingere a acțiunii va fiind neîntemeiată.

În conformitate cu art. 385 lit. c), art. 386-390, 394, 434 Cod de procedură civilă, Completul de judecată al Curţii de Apel Sud, sediul Cahul,

D E C I D E :

Se admite apelul declarat de către Cooperativa Agricolă de Producție „Agroviiterra”.

Se casează integral hotărârea Judecătoriei Cahul sediul Central din 19 noiembrie 2021 pronunțată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Ajder Ruslan împotriva CAP ”Agroviiterra” cu privire la anularea dispoziției de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă repararea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată, cu pronunțarea unei noi hotărâri prin care:

Se respinge cererea de chemare în judecată depusă de Ajder Ruslan împotriva CAP „Agroviiterra” cu privire la anularea dispoziției de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.

Se admite solicitarea apelantului CAP „Agroviiterra” privind încasarea cheltuielilor de judecată.

Se încasează de la Ajder Ruslan în beneficiul CAP „Agroviiterra” a cheltuielilor de judecată în sumă de 3384,64 (trei mii trei sute optzeci și patru, 64) lei.

Decizia este definitivă și executorie din momentul pronunţării, însă cu drept de recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Preşedinte de şedinţă, judecător	Judecător	Judecător
Vitalie MOVILĂ	GORLENCO Inga	BANCOV Evgheni