Prima instanță: Judecătoria Ungheni sediul Central (judecător Stratulat V.)
Dosarul nr. 2a-1076/24

CURTEA DE APEL NORD
Colegiul Civil și de contencios administrativ

DECIZIE

30 ianuarie 2025 mun. Bălți
Instanța compusă din:
Președintele ședinței Grosu Stanislav
Judecătorii: Costaș Natalia, Parii Ivan
Grefier: Inna Oineagra

examinând, în ședință publică, apelul declarat de SRL Ungheni-Gaz, împotriva hotărârii Judecătoriei Ungheni sediul Central din 14 mai 2024,

în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Cîrlig Piotr către SRL Ungheni-Gaz cu privire la anularea ordinului de concediere și cheltuielilor de judecată,-

a c o n s t a t a t :

Pretențiile reclamantului:

La data de 20.03.2024, avocatul Guțanu Doina, în interesele reclamantului Cîrlig Piotr s-a adresat, în instanţa de judecată cu cerere de chemare în judecată împotriva „Ungheni-Gaz" S.R.L. privind anularea ordinului nr.109-p din 27.12.2023 cu privire la încetarea raporturilor de muncă, încasarea salariului pentru perioada de absență, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii, reclamantul a indicat că, în temeiul Ordinului emis de „Ungheni-Gaz" S.R.L. nr. 109-p din 27.12.2023 „ Cu privire la concediere" în legătură cu constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, a fost încetat raportul de muncă cu subsemnatul Cîrlig Piotr în calitate de *****în ***** „***** *****", „Ungheni-Gaz" S.R.L., la data de 27.12.2023 în baza art. 86 alin. (1). lit. d) Codul muncii.

Totodată s-a dispus prin acest Ordin achitarea la zi pentru munca depusă, achitarea indemnizației de eliberare din serviciu, și reținerea indemnizației pentru concediul de odihnă anual folosit anticipat de 2 zile calendaristice.

În Ordinului emis de „Ungheni-Gaz" S.R.L. nr. 109-p din 27.12.2023 „Cu privire la concediere", temei de încetarea raportului de muncă a servit Actul final privind examenul medical periodic al angajaților din unitatea economică nr.6 din 21.12.2023 fișa de aptitudini în munca nr.297.

Examinând criteriul de legalitate a ordinului emis de „Ungheni-Gaz" S.R.L. nr. 109-p din 27.12.2023 „Cu privire la concediere " a subsemnatului Cîrlig Piotr în calitate de *****a ajuns la concluzia că motivele de fapt și de drept consemnate la încetarea raporturilor de serviciu și raportate la exigențele legislației naționale și internaționale în vigoare, a constatat caracterul vădit ilegal în fond și nulitatea absolută a acestui ordin,

fiind emise de entitatea publică prin abuz de drept la exercitarea competențelor și cu privarea ilegală de dreptul constituțional la muncă.

În anul 2005 „Ungheni-Gaz” S.R.L. a încheiat contract cu Cîrlig Piotr în calitate de *****unde a activat până la data concedierii 27.12.2023. Analizând actul care a stat la baza încetării raportului de muncă cu subsemnatul Cîrlig Piotr, a observat că la punctul 2.2 este indicată o persoană cu boli generale depistate pentru prima dată, la punctul 2.3 de asemenea este indicată o persoană care necesită transfer temporar la alt loc dc lucru din cauza stării de sănătate, iar la punctul 2.4 numărul de persoane care necesită transfer permanent la alt loc de lucru din cauza stării de sănătate precare este indicat tot o persoană unde este Cîrlig Piotr.

La punctul 4.1 a aceluiași act este specificat faptul că subsemnatul Cîrlig Piotr de transferat la alt loc de lucru.

Conform Fișei de aptitudini nr.297 din 19.12.2023 este indicat într-adevăr că este inapt, dar pentru funcția de *****și nicidecum pentru alte funcții.

Totodată a menționat faptul că, la data de 25.01.2024 i-a fost eliberată o fișă de aptitudine în muncă fiind apt de muncă în calitate de operator. A mai indicat că, actul final care a stat la baza încetării raportului de muncă nr.6 din 21.12.2023 propune conducătorului unității ca măsură pentru ameliorarea condițiilor de muncă și a sănătății angajaților de a fi transferat la alt loc de lucru subsemnatul Cîrlig Piotr, angajatorul fără a-i propune de a fi transferat la alt loc de lucru a emis Ordinul de concediere.

În acest sens, potrivit prevederilor art.74 alin. (2) Codul Muncii salariatul care, conform documentului medical eliberat de autoritatea medicală competentă, necesită acordarea unei munci mai ușoare urmează a fi transferat, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, la care nu este contraindicată, însă angajatorul nu i-a propus un alt loc de muncă, dar a purces direct la emiterea Ordinului de concediere.

Reclamantul a considerat că acest Ordin de concediere este lovit dc nulitate absolută.

Conform Legii nr.186 din 10.07.2008 a securității și sănătății în muncă la art. 10 sunt prevăzute obligațiile angajatorului, iar punctul 3 lit. d) prevede adaptarea locului de muncă în funcție de necesitățile persoanei. Conform aceleași legi art. 21 alin. (3) prevede că Angajarea și transferul unor categorii dc lucrători la alt lucru se vor face conform avizelor medicale eliberate în temeiul examenelor medicale. Prin urmare în cazul său totalmente s-a încălcat prevederile legale de către angajator.

A reținut că prin acțiunile ilegale a pârâtului, i s-a îngrădit dreptul reclamantului la muncă garantat de Constituția Republicii Moldova și de legislația muncii.

Prin concediere ilegală i-a fost cauzată o daună morală și materială.

În urma concedierii ilegale a apărut tensiunea legată de grijile financiare, rămânând fără loc de muncă, fără salariu a pus întreaga familie, în situație de risc, stres și panică când nu putea procura strictul necesar, a apărut sentimentul de temere cum va putea întreține familia dar și cu ce să se ocupe în continuare reieșind din faptul că toată viața a dedicat-o acestei Instituții, a făcut studii de specialitate și respectiv a activat 18 ani la această instituție.

Prin concedierea ilegală pârâtul l-a făcut să sufere enorm, i s-a adus atingerea integrității personale și urmare a acestor suferințe psihologice pe care le-a suport până în prezent, i s-a înrăutățit starea sănătății în ansamblu.

A simțit că i s-a lezat imaginea în ochii colectivului, se simte nedreptățit.

Prejudiciul moral, care i sa pricinuit îl apreciază în mărime de 10 000,00 lei.

Susține că a fost privat în mod neîntemeiat de posibilitatea de a munci, ca urmare a concedierii sale, circumstanța care îi dă dreptul de a solicita compensarea pentru toată perioada respectivă a salariului ratat.

Totalitatea circumstanțelor relatate și raportate la normele imperative de drept citate, confirmă temeinicia cererii de chemare în judecată și respectiv, ilegalitatea ordinului emis de „Ungheni-Gaz" S.R.L. nr. 109-p din 27.12.2023 „Cu privire la concediere" a subsemnatului Cîrlig Piotr în calitate de *****.

L-a data de 30.01.2024 s-a adresat cu o cerere către „Ungheni-Gaz" S.R.L. prin care a încercat soluționarea cazului pe cale extrajudiciară însă fără careva rezultate pozitive.

Tot la data de 30.01.2024 s-a adresat și către Inspectoratul de stat al Muncii de unde a primit răspuns că în cazul în care nu vor ajunge la un numitor comun este nevoit de a se adresa în judecată în rezolvarea litigiului dintre el și angajator.

Din motiv că nu a putut rezolva litigiul pe cale amiabilă a fost nevoit de a înainta cerere în judecată.

Reclamantul a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată; anularea integrală a Ordinului emis de „Ungheni-Gaz" S.R.L. nr. 109-p din 27.12.2023 cu privire la încetarea raportului de muncă cu subsemnatul Cîrlig Piotr ca fiind vădit ilegal în fond și lovit de nulitate absolută; repunerea la muncă în cadrul „Ungheni-Gaz" S.R.L., într-o altă funcție vacantă, cum ar fi în cadrul secției de dispecerat; încasarea din contul pârâtului „Ungheni-Gaz" S.R.L. în beneficiul lui Cîrlig Piotr plata salariul pentru întreaga perioadă de absentă forțată de la muncă până în ziua restabilirii; încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantului paguba morală în mărime de 10 000,00 lei; încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantului a tuturor cheltuielilor de judecată care vor fi suportate în acest proces de judecată.

În drept, și-a motivat cererea pe prevederile art. 6 a Convenției pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale, art. 2, 23 a Declarației Universale a Drepturilor Omului, art. 20. 43. a Constituției RM, ari. 2. 4. art.5. 6, 54, 74, 81, 86, 90, 327, 329, 330. 354. 355. Codul Muncii, art. 5, 116, 166. 167. Cod de procedură civilă, art. 10, 21 alin.3 a Legii nr.186 din 10.07.2008.

Poziţia instanţei de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Ungheni (sediul Central) din 14.05.2024 acțiunea a fost admisă parțial:

- ✓ S-a anulat Ordinul nr. 109-p din 27.12.2023 emis de către „Ungheni-Gaz" S.R.L. cu privire la concediere;
- ✓ S-a restabilit Cîrlig Piotr în funcția de *****în ***** „*****-*****", „Ungheni-Gaz" SRL;
- ✓ S-a încasează din contul pârâtului „Ungheni-Gaz" S.R.L. în beneficiul reclamantului Cîrlig Piotr, salariul pentru toată perioada de lipsă forțată de la muncă

începând cu data concedierii de 27.12.2023, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmând să fie efectuată de către pârâtul angajator „UNGHENI-GAZ” SRL;

✓ S-a încasat din contul pârâtului „Ungheni-Gaz” S.R.L. în beneficiul reclamantului Cîrlig Piotr, prejudiciul moral în mărime de 10 000,00 lei, cheltuielile de judecată sub forma taxei de stat în mărime de 450 lei și cheltuielile pentru asistență juridică în mărime de 4 000,00 lei;

✓ S-a încasat din contul pârâtului „Ungheni-Gaz” S.R.L. în beneficiul statului cheltuielile de judecată sub forma taxei de stat în mărime de 200 lei.

La data de 23.07.2024 a fost emisă o hotărâre suplimentară a Judecătoriei Ungheni (sediul Central) prin care s-a încasat din contul pârâtului „Ungheni-Gaz” S.R.L. în beneficiul statului cheltuielile de judecată sub forma taxei de stat în mărime de 200 lei.

Solicitarea apelantului:

Nefiind de acord cu hotărârea menționată, la data de 07.06.2024, „Ungheni-Gaz” S.R.L. a contestat hotărârea primei instanţe, solicitând admiterea apelului, casarea hotărârii cu emiterea unei noi hotărâri de respingerea integrală a cererii de chemare în judecată.

Potrivit art.362 alin.(1) Cod de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.

La caz, s-a stabilit cu certitudine că, dispozitivul hotărârii contestate cu apel a fost emis în ședință de judecată publică la 14.05.2024, astfel cererea de apel din 07.06.2024 a fost declarată în termen.

Argumentele părţilor:

În motivarea apelului, apelantul a reținut că hotărârea instanței de fond este neîntemeiată, iar concluziile acesteia contravin circumstanțelor cauzei și probelor din dosar. Or, instanța și-a redus hotărârea doar prin recitarea argumentelor reclamantului din cererea de chemare în judecată.

Menționează că instanța nu a dat o apreciere probelor din dosar, dând citire doar a unor acte prezentate de reclamant.

La data de 15.12.2005 a fost încheiat contractul individual de muncă nr.187 intre SRL „Ungheni gaz” si Cîrlig Piotr în funcție de *****în ***** „*****-*****”.

În rezultatul efectuării examenelor medicale la IMSP or. *****, Cîrlig Piotr - ********** filiala „*****-*****” a SRL „Ungheni-gaz” potrivit Concluziei Medicale indicată în Fişa de Aptitudine în muncă nr.297 a fost calificat „INAPT” conform factorilor de risc 1:54; 5; 11 din Regulamentul sanitar privind supravegherea sănătăţii persoanelor expuse acţiunii factorilor profesionali de risc cu mențiunea în Actul final nr.6 din 21.12.2023, pct.4.1. de transferat la alt loc de lucru - Cîrlig Piotr.

A explicat că la data de 26.12.2023 directorul filialei „*****-*****” s-a adresat conducerii SRL „Ungheni-gaz” cu un demers prin care solicită examinarea cazului lui Cirlig Piotr şi posibilitatea de a fi transferat la al loc de muncă.

Luând în considerație faptul, că la momentul înaintării demersului careva funcții vacante cu excluderea factorilor profesionali de risc SRL „Ungheni-gaz” nu dispunea, despre care fapt la 26.12.2023 a fost informat Cîrlig Piotr, iar la data de 27.12.2023 după consultarea cu Comitetul Sindical al întreprinderii a fost emis Ordinul „Cu privire la concediere” nr.109-p prin care au fost încetate raporturile de muncă cu Piotr Cîrlig, *****în ***** „*****-gaz”, SRL „Ungheni-gaz” de la data de 27.12.2023 în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. d) Codul Muncii al R. Moldova, temei - Actul final privind examenul medical periodic al angajaților din unitatea economică nr.6 din 21.12.2023, fişa de aptitudini în muncă nr.297. Prelungirea activității în cadrul întreprinderii de către Cîrlig Piotr i-ar putea crea unele consecințe grave sănătății și ar fi pus în pericol viața și sănătatea.

A mai reținut că Cîrlig Piotr era în drept să conteste rezultatul privind aptitudinea în muncă la Centrul republican de boli profesionale, în termen de 15 zile lucrătoare de la data primirii fișei de aptitudine în muncă conform prevederilor pct. 7 alin. (2) a Hotărârii Guvernului nr. 1025 din 07.09.2016 fapt ignorat de ultimul.

Mai mult ca atât, Cîrlig Piotr, la cererea din 30.01.2024 prin care solicită reîncadrarea în câmpul muncii la filiala „*****-*****” a anexat Fişa de aptitudine în muncă din 25.01.2024 fără număr pe numele Cîrlig Piotr, funcția operator SRL „Ungheni gaz” filiala „***** *****” cu concluzia medicală „APT” a cărei veridicitate trezește dubii.

La momentul soluționării cauzei, cele expuse apelant au o importanță esențială pentru soluționarea acesteia, însă nu au fost elucidate de către instanța de judecată.

Temei de casare a hotărârii constituie faptul, că circumstanțele importante pentru pricină nu au fost constatate si elucidate pe deplin, iar circumstanțele importante pentru soluționarea pricinii pe care prima instanță le consideră constatate nu au fost dovedite cu probe veridice şi suficiente.

În drept, și-a întemeiat cererea de apel pe prevederile art.357; art. 358 alin. (1); art.364; art. 386 alin. (1) lit. (a), (b); art.387 alin. (1) lit. (c) CPC al RM.

În cadrul examinării fondului cauzei în instanța de apel, reprezentantul apelantului SRL Ungheni-Gaz, Pereteanu Leonid a reiterat argumentele invocate în cererea de apel, solicitând admiterea acesteia cu casarea hotărârii Judecătoriei Ungheni sediul Central din 14 mai 2024 și emiterea unei hotărâri noi prin care acțiunea depusă de Cîrlig Piotr să fie respinsă.

Suplimentar a explicat instanței că la momentul demisionării angajatului Cîrlig Piotr, nu existau alte locuri de muncă care ar corespunde stării sale de sănătate. După pronunțarea hotărârii instanței de fond, Cîrlig Piotr a fost restabilit în funcție însă nu în funcția deținută anterior. Funcția în care Cîrlig Piotr activează la moment, în cadrul SRL „Ungheni gaz”, a apărut după pronunțarea hotărârii Judecătoriei Ungheni sediul Central

din 14 mai 2024 în legătură cu demisionarea unor angajați ce au atins vârsta de pensionare. Împreună cu concedierea lui Cîrlig Piotr, acestuia i s-a adus la cunoștință în mod verbal despre faptul că o altă funcție din cadrul SRL „Ungheni gaz” filiala „***** *****” ce ar corespunde necesităților sale de sănătate nu era disponibilă.

În cadrul examinării fondului cauzei în instanța de apel, reprezentantul intimatului Cîrlig Piotr, avocatul Guțanu Doina a pledat pentru respingerea cererii de apel și menținerea hotărârii Judecătoriei Ungheni sediul Central din 14 mai 2024. A reținut că intimatul Cîrlig Piotr urma să fie avizat cu privire la existența unor alte locuri de muncă din cadrul aceleiași instituții.

Intimatul Cîrlig Piotr, fiind prezent la examinarea fondului cauzei în instanța de apel, a susținut poziția declarată de reprezentantul său, solicitând respingerea cererii de apel și menținerea hotărârii Judecătoriei Ungheni sediul Central din 14 mai 2024.

Aprecierea instanţei de apel:

Analizând legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces, a materialelor din dosar, Colegiul civil consideră că apelul urmează a fi admis iar hotărârea primei instanțe casată integral cu emiterea unei noi hotărâri din următoarele considerente.

Conform art.385 lit. c) Cod de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să admită apelul şi să caseze integral sau parțial hotărârea primei instanţe, emițând o nouă hotărâre.

Conform art.386 alin. (1) Cod de procedură civilă, hotărârea primei instanţe se casează sau se modifică de instanța 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, sunt în contradicţie cu circumstanţele cauzei;

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

În cadrul examinării cauzei, Colegiul Civil a constatat că la data de 15.12.2005, Cîrlig Piotr în calitate de salariat și SRL „Ungheni gaz” în persoana directorului Mihailov Iacob, în calitate de angajator a fost semnat contractul individual de muncă nr. 187 (f.d. 33-34), salariatul fiind angajat în calitate de *****.

În baza Ordinului nr. 77-c din 15.12.2005 emis de „Ungheni gaz” S.R.L., reclamantul Cîrlig Piotr a fost angajat în funcția de *****categoria III la ***** filiala „*****-*****” (f.d. 32).

Potrivit pct. 5 din Contractul individual de muncă menționat, s-a stabilit că la îndeplinirea activității de *****riscuri specifice funcției este indicat îndeplinirea lucrărilor cu pericol sporit.

Potrivit anexei nr. 4 la regulamentul sanitar privind supravegherea sănătății persoanelor expuse acțiunii factorilor profesionali de risc din 2023, la Cîrlig Piotr, la factorii profesionali de risc este indicat: hidrocarburi 1.54; 5.11, fiind calificat inapt (f.d.59).

Conform fișei de aptitudine în muncă nr.297 din 19.12.2023, pentru funcția de *****s-a constat că Cîrlig Piotr este inapt conform factorilor de risc 1:51 și 5:11 (f.d.14).

Potrivit actului final nr. 6 din 21.12.2023 privind rezultatele examenului medical periodic al angajaților din unitatea economică, în pct. 2.4 s-a constatat că Cîrlig Piotr necesită a fi transferat permanent la un alt loc de lucru din cauza stării de sănătate precare (cu excluderea factorilor profesionali de risc). Totodată în pct.4 s-a propus următorul complex de măsuri conducătorului unității: 1. De transferat un alt loc de muncă pe Cîrlig Piotr, 2. Efectuarea controlului medical periodic în luna octombrie 2024. (f.d. 12 verso, 13 verso).

Conform fișei de aptitudine în muncă din 25.01.2024, pentru funcția de operator s-a constat că Cîrlig Piotr este apt de muncă (f.d.15).

Prin scrisoarea adresată către Directorul „Ungheni-Gaz" S.R.L. nr. 070 din 26.12.2023, Directorul filiale *****-Gaz, a informat că potrivit Actului final nr.6 din 21.12.2023 privind rezultatele examenului medical periodic al angajaților din unitatea economică SRL „Ungheni-gaz", filiala „*****-Gaz" *****ul SDIT Cîrlig Piotr a fost calificat inapt pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu la factorii de risc: - cap. 5. Condiții De Muncă Speciale, p. 5.11 persoanele care lucrează în tura de noapte (în intervalul orar 2200 – 6^{00}) cel puțin 120 de ore într-o în perioadă de 6 luni pot manifesta simptome de: -diabet zaharat decompensat; -epilepsie; -psihoze manifeste; - boală cardiacă ischemică; -hipertensiune arterială (gradul III, complicată); -ulcer gastric/duodenal forme active; - cap. 1. Agenți Chimici, p.l:54 - Hidrocarburi din petrol alifatice și alicilice - persoanele care lucrează în aceste condiții pot manifesta simptome de : boli cronice ale sistemului nervos central, boli psihice, inclusiv nevrozele manifeste etilism cronic. Drept urmare, angajatul Cîrlig Piotr necesită transfer permanent la alt loc de lucru din cauza stării de sănătate precare (cu excluderea factorilor profesionali de risc). Astfel, solicită respectuos examinarea cazului cu privire la *****ul *****Cîrlig Piotr din filiala „*****-*****" (f.d. 35).

Prin demersul nr. 245/1 din 27.12.2023, „Ungheni-Gaz" S.R.L. s-a dresat către președintele comitetului sindical al unității privind emiterea acordului prealabil la concedierea lui Cîrlig Piotr, **********al filialei „*****-*****" (f.d.36).

Conform răspunsului din 27.12.2023, la demersul SRL „Ungheni-gaz" nr. 245/1 din 27.12.2023, Comitetul sindical al SRL „Ungheni-Gaz" și-a exprimat acordul la concedierea în baza art. 86 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii al Republicii Moldova a angajatului Cîrlig Piotr, angajat în funcție de *****Serviciul Dispecerat și intervenție tehnică al Filialei „*****-gaz". Totodată s-a solicitat respectarea tuturor prevederilor legislației în vigoare referitor la procedura de concediere (f.d. 37).

Potrivit răspunsului din 20.02.2024 eliberat de către Inspectoratul De Stat al Muncii, Inspecția Teritoriala de Muncă Călărași, a comunicat faptul că a examinat petiția nr. 652 din 13.02.2024 adresată inspectoratului de Stat al Muncii, privind încălcarea legislației

muncii de către administrația SRL „*****-Gaz” și a comunicat că conform prevederilor art. 89 alin.(l) din 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 instanței de judecată. Totodată a adus la cunoștință că, conform prevederilor art. 355 alin. (1) din Codul Muncii, trebuie să se adreseze în instanța de judecată în termen de trei luni de la data când a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea drepturilor sale, sau în termen de 3 ani, în cazul în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale, de aceea repunerea în termen a cererilor privind litigiului de muncă, conform prevederilor art. 355 alin. (2) din Codul Muncii, se examinează de către instanța de judecată. Concomitent a informat că, potrivit atribuțiilor sale, Inspectoratul de Stat al Muncii, nu este în drept de a se implica în activitatea angajatorilor cu funcții de conducere și nu poate influența asupra deciziilor lor, în gestionarea unității. Reieșind din cele menționate, Inspecția teritorială de muncă Călărași a recomandat reclamantului să se adreseze în instanța de judecată în condițiile art. 89, 354 și 355 din Codul Muncii, în vederea soluționării definitive a litigiului individual de muncă apărut între acesta și angajator (f.d.20).

Potrivit Ordinului nr.109-p din 27.12.2023, s-a constatat faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical și în conformitate cu prevederile art.86 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii al Republicii Moldova, și astfel s-a dispus încetarea raporturilor de muncă cu dl Piotr Cîrlig, *****în ***** „*****-*****”, „Ungheni-Gaz” S.R.L. de la data de 27.12.2023 (f.d.11).

La data de 20.03.2024, avocatul Guțanu Doina, în interesele reclamantului Cîrlig Piotr s-a adresat, în instanţa de judecată cu cerere de chemare în judecată împotriva „Ungheni-Gaz” S.R.L. privind anularea ordinului nr.109-p din 27.12.2023 cu privire la încetarea raporturilor de muncă, încasarea salariului pentru perioada de absență, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

Prin hotărârea Judecătoriei Ungheni (sediul Central) din 14.05.2024 acțiunea a fost admisă parțial. S-a anulat Ordinul nr. 109-p din 27.12.2023 emis de către „Ungheni-Gaz” S.R.L. cu privire la concediere. S-a restabilit Cîrlig Piotr în funcția de *****în ***** „*****-*****”, „Ungheni-Gaz” SRL. S-a încasează din contul pârâtului „Ungheni-Gaz” S.R.L. în beneficiul reclamantului Cîrlig Piotr, salariul pentru toată perioada de lipsă forțată de la muncă începând cu data concedierii de 27.12.2023, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmând să fie efectuată de către pârâtul angajator „UNGHENI-GAZ” SRL. S-a încasat din contul pârâtului „Ungheni-Gaz” S.R.L. în beneficiul reclamantului Cîrlig Piotr, prejudiciul moral în mărime de 10 000,00 lei, cheltuielile de judecată sub forma taxei de stat în mărime de 450 lei și cheltuielile pentru asistență juridică în mărime de 4 000,00 lei. S-a încasat din contul pârâtului „Ungheni-Gaz” S.R.L. în beneficiul statului cheltuielile de judecată sub forma taxei de stat în mărime de 200 lei.

La data de 23.07.2024 a fost emisă o hotărâre suplimentară a Judecătoriei Ungheni (sediul Central) prin care s-a încasat din contul pârâtului „Ungheni-Gaz” S.R.L. în beneficiul statului cheltuielile de judecată sub forma taxei de stat în mărime de 200 lei.

Pentru a hotărî astfel, instanța de fond a reținut că pârâtul nu i-a propus reclamantului transferul la o altă muncă care nu îi este contraindicată, sau acesta nu a fost informat precum că în întreprindere lipsesc careva funcții vacante care nu îi sunt contraindicate. Or, probe în acest sens pârâtul nu a prezentat, apreciind că pentru desfacerea contractului individual de muncă este necesar refuzul salariatului privind transferul la un alt post de muncă sau dovada informării salariatului că lipsesc careva funcții vacante la întreprindere.

Colegiul Civil reține că, deși concluziile instanței de fond în principiu sunt corecte, raportate la speța în cauză acestea denotă un caracter eronat, fiind emise în contrariu cu legea pertinentă ce guvernează cu raportul juridic dedus judecății.

În baza alegației menționate mai sus, Colegiul atrage atenția asupra faptului că instanța de fond a dezapreciat Certificatul nr. 80 din 25.03.2024 emis de întreprinderea pârâtă privind lipsa funcțiilor vacante, considerându-l nepertinent situației juridice deduse la caz, invocând prevederile art. 121 Cod Procedură Civilă care stabilește că „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”.

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 prevederilor art.54 alin.(1) din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. Potrivit alin.(2), contractul individual de muncă poate fi încheiat şi pe o durată determinată, ce nu depăşeşte 5 ani, în condiţiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract. Iar potrivit alin.(3) al aceluiași articol, dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată.

Conform prevederilor art.81 alin.(1) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310); a1) prin acordul scris al părţilor (art.82[1]); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). Alin.(2), în toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Iar potrivit alin.(3) al aceluiași articol, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel târziu 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.

Conform art. 354 Codul muncii, Se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Potrivit art. 89 alin. (2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

Potrivit art. 74 alin. (2) Codul Muncii, Salariatul care, conform documentului medical (certificat/adeverință/act etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă, necesită acordarea unei munci mai uşoare urmează a fi transferat, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată. Dacă salariatul refuză acest transfer, contractul individual de muncă se desface în conformitate cu prevederile art.86 alin.(1) lit. x). În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipseşte, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul art.86 alin.(1) lit. d) Codul Muncii.

Conform Legii nr. 186 din 10.07.2008 a securității și sănătății în muncă, art. 10 prevede (1) În cadrul realizării responsabilităților, angajatorul este obligat: a) să asigure aplicarea dispozițiilor actelor normative de securitate și sănătate în muncă, relevante domeniului de activitate, particularităților procesului de muncă și elementelor sistemului de muncă: om, echipamente de muncă, sarcină de muncă, mediu de muncă; b) să adopte și să aplice acte de securitate și sănătate în muncă interne în cazul lipsei unor acte normative naționale sau ramurale relevante domeniului de activitate; c) să întreprindă măsurile necesare pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, pentru asigurarea informării și a instruirii, precum și pentru asigurarea mijloacelor necesare. (2) Angajatorul este obligat să vegheze la adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ţinând seama de schimbarea împrejurărilor, cu scopul de a ameliora situaţia existentă. (3) Angajatorul este obligat să aplice măsurile prevăzute la alin.(1) şi (2) în baza următoarelor principii generale de prevenire: a) evitarea riscurilor profesionale; b) evaluarea riscurilor profesionale ce nu pot fi evitate; c) combaterea riscurilor profesionale la sursă; d) adaptarea locului de muncă în funcţie de necesităţile persoanei, inclusiv ale persoanelor cu dizabilităţi, în special în ceea ce priveşte adaptarea rezonabilă a locului de muncă, alegerea echipamentelor de lucru, a metodelor de producţie şi de lucru, în vederea atenuării muncii monotone şi a muncii normate şi reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii; e) adaptarea la progresul tehnic; f) înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puţin periculoase; g) dezvoltarea unei politici de prevenire ample şi coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condiţiile de muncă, relaţiile sociale şi influenţa

factorilor legaţi de mediul de lucru; h) acordarea priorităţii măsurilor de protecţie colectivă faţă de măsurile de protecţie individuală, cu excepţia cazurilor cînd acestea se referă la persoanele cu dizabilităţi; i) asigurarea lucrătorilor cu instrucţiunile corespunzătoare privind securitatea şi sănătatea în muncă; j) furnizarea de noi tehnologii şi dispozitive de asistenţă, de instrumente şi echipamente care să permită persoanelor cu dizabilităţi menţinerea locului de muncă; k) crearea şi menţinerea unor condiţii igienice pentru viaţă şi muncă; l) propagarea odihnei active în rândul salariaţilor

De altfel, potrivit prevederilor art. 21 Legii nr. 186 din 10.07.2008 a securității și sănătății în muncă, (1) Măsurile prin care lucrătorilor li se asigură examenul medical corespunzător riscurilor profesionale cu care aceştia se confruntă la locul de muncă se stabilesc potrivit actelor normative emise de Ministerul Sănătății, cu consultarea patronatelor şi sindicatelor. (2) Măsurile prevăzute la alin. (1) vor fi formulate astfel încât fiecare lucrător să beneficieze cu regularitate de examen medical. (3) Angajarea şi transferul unor categorii de lucrători la alt lucru se vor face conform avizelor medicale eliberate în temeiul examenelor medicale.

În conformitate cu prevederile art.86 alin.(1) lit. d) Codul Munci (1) Concedierea - desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată - se admite pentru următoarele motive: d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, conform documentului medical (certificat/adeverință/act etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă.

Cu referire la aplicabilitatea prevederilor art. 74 alin. (2) Codul Muncii, colegiul reține că a 2-a propoziție din alineatul menționat prevede expres faptul că „În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipseşte, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul art.86 alin.(1) lit. d)”.

Raportată la caz, dispozițiile prezentului articol sunt incidente informației nr. 80 din 25.03.2024 potrivit căreia este explicat faptul că din data de 27.12.2023 și până în prezenta (25.03.2024), în cadrul filialei „*****-*****”, SRL „Ungheni-gaz”, funcții vacante cu excluderea factorilor profesionali de risc nu sunt.

De altfel, prevederile art. 74 alin. (2) Codul Muncii nu stabilește procedura transferării salariatului, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată.

Concluziile instanței de fond cu privire la faptul că certificatul nr. 80 din 25.03.2024 emis de întreprinderea pârâtă privind lipsa funcțiilor vacante nu poate fi reținut este eronat, or indiferent de subiectul căruia a fost eliberată această informație și faptului că aceasta datează cu 25.03.2024, după ce pârâtul Cîrlig Piotr a fost concediat, actul prezentat poate fi considerat ca având un titlu informativ-comunicativ că pe perioada menționată, vreo funcție liberă în care Cîrlig Piotr să fi fost angajat, lipsea ceea ce-i permitea SRL „Ungheni-gaz” emiterea ordinului nr. 109-p din 27.12.2023 cu privire la concedierea salariatului Cîrlig Piotr în temeiul art. 86 alin. (1) lit. d), potrivit prevederilor art. 74 alin. (2) Codul Muncii.

Mai mut, reieșind din lista nominală a persoanelor care activează în condiții de expunere la factori profesionali de risc a filialei ***** *****, SRL Ungheni Gaz, se

contată că toate funcțiile de operator pentru care Cîrlig Piotr a fost declarat apt, la data de 01.11.2023 erau ocupate. (f.d. 59-60).

Astfel, probele prezentate de către părți, raportate la circumstanțele faptice descrise urmau a fi privite în ansamblu și raportate la prevederile legale pertinente ce dirijează cu spețа în cauză.

În această ordine de idei, fiind constatată corectitudinea emiterii ordinului nr. 109-p din 27.12.2023 cu privire la concedierea salariatului Cîrlig Piotr, cerințele reclamantului cu privire la încasarea salariului pentru perioada de absență, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată urmează la fel a fi respinse ca fiind accesorii pretenției de bază.

La fel, instanța de apel constată erontată dispoziția primei instanței de restabilire a lui Cîrlig Piotr în funcția de *****în ***** „*****-Gaz", „Ungheni-Gaz" SRL, or din materialele cauzei rezultă cu certitudine că ultimul potrivit Concluziei Medicale indicată în Fişa de Aptitudine în muncă nr.297 a fost calificat „INAPT" conform factorilor de risc pentru fucția respectivă.

În atare circumstanțe, Colegiul Civil va casa integral hotărârea Judecătoriei Ungheni sediul Central din 14 mai 2024 și va emite o soluție nouă prin care va respinge integral cererea de chemare în judecată înaintată de Cîrlig Piotr către SRL Ungheni-Gaz cu privire la anularea ordinului de concediere și cheltuielilor de judecată.

Conducându-se de prevederile art. 385 lit. c) Codul de procedură civilă, Colegiul Civil și de Contencios Administrativ al Curții de Apel Nord,-

Decide:

Admite apelul declarat de către SRL Ungheni-Gaz.

Casează integral hotărârea Judecătoriei Ungheni sediul Central din 14 mai 2024, cu emiterea unei noi hotărîri prin care dispune:

Se respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Cîrlig Piotr către SRL Ungheni-Gaz cu privire la anularea ordinului de concediere și cheltuielilor de judecată.

Decizia este definitivă, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de 2 luni, prin intermediul Curţii Supreme de Justiţie.

Președintele completului,
Judecător Stanislav Grosu

Judecătorii Costaș Natalia Parii Ivan