Dosarul Nr. 2a-1862/2023 jud. Boțan Olga
(2-21128048-02-2a-19052023)

D E C I Z I E

28 decembrie 2023 mun. Chişinău

Colegiul Civil, comercial și de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău,

În componenţă:
Preşedintele şedinţei,
judecătorul: Secrieru Ion
Judecătorii: Anton Marina și Cotorobai Vitalie

Grefier: Jumiga Tamara

examinând în şedinţă publică în ordine de apel, apelul declarat de avocatul Lungu Adrian în interesele lui Chitoroagă Ruslan și apelul declarat de ÎS „Poșta Moldovei", în pricina civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Chitoroagă Ruslan împotriva ÎS „Poșta Moldovei", intervenient accesoriu Cojocaru Violeta, cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilire în funcția deținută, încasarea salariului pentru perioada absenței forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, compensarea cheltuielilor de judecată, împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 21 martie 2023 prin care acţiunea a fost admisă, după expunerea esenţei cauzei de către judecătorul-raportor Secrieru Ion,-

a c o n s t a t a t :

Circumstanțele cauzei:

1. La 25 august 2021 Chitoroagă Ruslan a depus o cerere de chemare în judecată împotriva ÎS „Poșta Moldovei" cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, încasarea cheltuielilor de judecată.

2. În motivarea acțiunii, reclamantul a invocat că, a activat în cadrul întreprinderii ÎS „Poșta Moldovei" din 11 aprilie 2016, fiind angajat în funcţia de

prim-director general adjunct, în baza contractului individual de muncă nr. 18 din 08 aprilie 2016. Ulterior, o anumită perioadă de timp, între 10 iulie 2019 şi 09 decembrie 2019, a deţinut interimatul funcţiei de director general. La finisarea interimatului, prin acordul suplimentar din 10 decembrie 2019 la contractul individual de muncă, la propunerea conducerii, a fost transferat în funcţia de vice-director.

3. Menţionează că, după numirea unui noi director general interimar şi încadrarea sa în funcţia de vice-director, relaţiile cu conducerea treptat s-au înrăutăţit. Invocă că, în particular i s-a sugerat în mod direct să plece din funcţie, în caz contrar va fi eliberat pe temeiuri disciplinare.

4. Susţine că, în privinţa sa au fost demarate mai multe proceduri disciplinare, care s-au soldat cu emiterea ordinului de concediere din funcţie. Ordinul de concediere l-a contestat, iar prin hotărârea Judecătoriei Chişinău din 25 martie 2021 s-a dispus anularea ordinului şi restabilirea în funcţie.

5. Invocă că, restabilirea în funcţie a fost dispusă de pârât la data de 05 aprilie 2021, însă a avut un caracter formal, nu i s-a încredinţat sarcini de serviciu, iar hărţuirea la locul de muncă a continuat.

6. Relatează că, la 31 mai 2023, în temeiul Convenţiei colective la nivel naţional nr. 2, a însoţit copilul minor, şcolar în clasa a doua, în ultima zi a anului şcolar.

7. Drept urmare, i s-a întocmit un act privind lipsa nemotivată de la serviciu şi ulterior la 10 iunie 2021 a fost emis ordinul nr. 27 cu privirel la concedierea din serviciu.

8. Consideră ordinul dat unul ilegal, emis cu încălcarea normelor în vigoare şi cu ignorarea prevederilor legislaţiei muncii, învinuirile aduse sunt lipsite de suport faptic şi legal.

9. Prin acţiunile inechitabile ale angajatorului i s-au adus mari suferinţe psihice, lasându-l fără venit.

10. Solicită anularea ordinului nr. 27S din 10 iunie 2021 cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare- concedierea; restabilirea în funcţia deţinută; obligarea pârâtului la achitarea salariului pentru perioada de absenţă forţată de la muncă; obligarea pârâtului la compensarea prejudiciului moral în mărime de 10 salarii medii; obligarea pârâtului la compensarea cheltuielilor de judecată.

11. Prin încheierea protocolară din 26 ianuarie 2022 în conformitate cu art. 67 Cod de procedură civilă, s-a atras în proces în alitate de intervenient accesoriu Violeta Cojocaru (f. d.127).

12. În şedinţa de judecată a instanței de fond, reclamantul Chitoroagă Ruslan a depus cererea de competare a temeiurilor acţiunii şi a pretenţiilor accesorii, prin care a solicitat anularea ordinului nr. 27S din 10 iunie 2021 cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare- concedierea; obligarea pârâtului la achitarea salariului pentru perioada de absenţă forţată de la muncă din ziua imediat următoare a concedierii şi până la data pronunţării hotărârii judecătoreşti; în locul restabilirii în funcţia anterior deţinută de a încasa din contul pârâtului în folosul său a compensaţiei suplimentare în mărime de 6 salarii medii lunare; obligarea pârâtului la compensarea prejudiciului moral în mărime de 10 salarii medii; obligarea pârâtului la compensarea cheltuielilor de judecată.

Poziţia instanţei de fond:

13. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 21 martie 2023, acțiunea a fost admisă parțial.

14. A fost anulat Ordinul nr. 27S din 10 iunie 2021 emis de Întreprinderea de Stat „Poșta Moldovei” cu privire la concedierea salariatului Ruslan Chitoroagă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii.

15. A fost încasat de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul lui Chitoroagă Ruslan suma de 114 000 (una sută paisprezece mii,00) lei echivalent la 6 (șase) salarii medii lunare ale lui Chitoroagă Ruslan cu titlu de compensație în locul restabilirii la locul de muncă în temeiul art. 90 alin. (4) Codul Muncii.

16. A fost încasat de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul lui Chitoroagă Ruslan, salariul pentru absența forțată de la muncă pentru perioada 10 iunie 2021-21 martie 2023, în mărime de 12 salarii medii lunare ale lui Chitoroagă Ruslan stabilit în funcția deținută până la concediere, respectiv în suma totală de 228 000 (două sute douăzeci și opt mii,00) lei, în temeiul art. 90 alin. (2) lit. a) Codul Muncii, cu achitarea contribuțiilor obligatorii la Serviciul Fiscal de Stat, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Casa Națională de Asigurări Sociale.

17. A fost încasat de la ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul lui Chitoroagă Ruslan suma de 57 000 (cincizeci și șapte mii,00) lei cu titlu de prejudiciul moral și suma de 5 000 (cinci mii,00) lei cu titlu de cheltuieli de judecată suportate pentru asistență juridică.

18. În rest, pretențiile înaintate de Chitoroagă Ruslan împotriva ÎS „Poșta Moldovei”, intervenient accesoriu Cojocaru Violeta cu privire la încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, au fost respinse ca neîntemeiate.

Solicitarea apelantului:

19. Nefiind de acord cu hotărârea instanței de fond, la 24 martie 2023, ÎS „Poșta Moldovei” a declarat apel nemotivat împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 21 martie 2023.

20. La 19 aprilie 2023, avocatul Lungu Adrian în interesele lui Chitoroagă Ruslan a declarat apel nemotivat împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 21 martie 2023.

21. Apelurile sînt depuse în termenul legal de 30 de zile prevăzut de art. 362 din Codul de procedură civilă, (hotărîrea a fost pronunțată la 21 martie 2023, iar apelurile au fost depuse la 24 martie 2023, respectiv la 19 aprilie 2023.

Argumentele apelului:

22. În motivarea cererii de apel, **avocatul Lungu Adrian în interesele lui Chitoroagă Ruslan** a invocat că nu este de acord cu hotărârea în partea în care pretenţiile nu au fost admise, o consideră neîntemeiată din următoarele considerente:

a) circumstanţe importante pentru soluţionarea pricinii nu au fost constatate şi elucidate pe deplin şi anume: concedierea intimatului a avut loc până la modificarea art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii;

b) concluziile primei instanţe, expuse în hotărîre, sînt în contradicţie cu circumstanţele pricinii si anume: legea civilă nu poate avea efect retroactiv.

c) normele de drept material si procesual au fost încălcate si aplicate eronat:

23. Indică că prevederile art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii este o normă de drept material aplicabilă raporturilor de muncă care au la baza contractul individual de muncă;

24. Conform art. 2 alin. (2) din Codul civil, raporturile familiale, locative, raporturile de munca, de exploatare a resurselor naturale şi de protecţie a mediului înconjurător, ce corespund prevederilor alin. (1), sînt reglementate de prezentul cod si de alte legi.

25. Potrivit art. 7 alin. (1) din Codul civil, legea civilă nu are caracter retroactiv. Ea nu modifică şi nici nu suprimâ condiţiile de constituire a unei situaţii juridice constituite anterior, nici condiţiile de stingere a unei situaţii juridice stinse

anterior. De asemenea, legea nouă nu modifică şi nu desfiinţează efectele deja produse ale unei situaţii juridice stinse sau în curs de realizare;

26. Conform art. 7 alin. (4) din Codul civil, în cazul situatiilor juridice contractuale în curs de realizare la data intrării în vigoare a legii noi, legea veche va continua să guverneze natura şi întinderea drepturilor şi obligatiilor părţilor, precum şi orice alte efecte contractuale, dacă legea nouă nu prevede altfel;

27. Legea nr. 242/2022 prin care s-a modificat art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii nu prevede caracterul retroactiv;

28. În acest sens, s-a expus şi Curtea Constituţională în hotărârea nr. 30 din 23.12.2010 pentru controlul constituţionalităţii;

29. Indică că contestarea desfacerii contractului individual de muncă reprezintă o situaţie juridică contractuală, iar legea veche va continua să guverneze natura şi întinderea drepturilor şi obligaţiilor părţilor, precum şi orice alte efecte contractuale;

30. În acest sens, Curtea Europeană a Drepturilor Omului în cauza Mutatis mutandis Rasmussen v. Polonia, hotărârea din 28 aprilie 2009, § 71) a reţinut că în cazul în care cuantumul unui drept salarial sau unei pensii stabilite este redus sau anulat, această măsură poate constitui o ingerinţă în exercitarea dreptului de proprietate, care trebuie să fie justificată. Or, o condiţie esenţială pentru ca ingerinţa să fie considerată drept compatibilă cu art. 1 din Protocolul nr. 1 este faptul că aceasta trebuie să fie prevăzută de lege şi să servească unui interes public legitim. Totodată, trebuie să existe un raport rezonabil de proporţionalitate între mijloacele folosite şi scopul urmărit prin orice măsură de natură a priva o persoană de proprietatea sa (James şi alţii v. Regatul Unit, hotărârea din 21 februarie 1986). Echilibrul cerut nu va fi realizat în cazul în care persoanei în cauză îi revine suportarea unei sarcini individuale excesive (Maggio şi alţii v. Italia).

31. **Avocatul Lungu Adrian în interesele lui Chitoroagă Ruslan** a solicitat admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, în partea încasării de la Î.S. „Poşta Moldovei” în beneficiul lui Chitoroagă Ruslan, salariul pentru absenţa forţată de la muncă pentru perioada 10 iunie 2021 - 21 martie 2023, în mărime de 12 salarii medii lunare ale lui Chitoroagă Ruslan stabilit în funcţia deţinută până la concediere, respective în sumă de 228 000 (două sute douăzeci şi opt mii) lei, în temeiul art. 90 alin. (2) lit. a) Codul Muncii, cu achitarea contribuţiilor obligatorii la Serviciul Fiscal de Stat, CNAM şi CNAS şi emiterea în această parte a unei noi hotărâri prin care să fie dispusă obligarea intimatului Î.S.

„Posta Moldovei” să achite în folosul apelantului Chitoroagă Ruslan salariului pentru întreaga perioadă a absentei forţate de la muncă din ziua imediat următoare concedierii 10 iunie 2021 şi până la data 21 martie 2023, cu achitarea contribuțiilor obligatorii la Serviciul Fiscal de Stat, CNAM și CNAS.

32. În motivarea apelului, **apelanta/pârâtă Î.S. „Poşta Moldovei”** a invocat că nu este de acord cu hotărârea contestată.

33. Relevă că instanţa de fond eronat şi abuziv, favorabil reclamantului dar neîntemeiat a interpretat prevedele Convenţiei colective la nivel naţional şi a ignorat alegaţiile pârâtei/apelante cu privire la aplicarea necondiţionată şi în tocmai a Convenţiei de către pârâtul Î.S. „Poşta Moldovei”.

34. Afirmă că concluziile instanţei de fond în hotărârea motivată, precum că pârâtul nu ar fi demonstrat în sensul art. 118 C.P.C. circumstanţele pe care le-a invocat în referinţă, explicaţii şi pledoarii sunt nefondate, deoarece anume aceste acte juridice aflate la materialele dosarului demonstrează că pârâta/apelantă a demonstrat cu lux de amănunte legalitatea Ordinului nr. 27 S, respectarea procedurii stabilite de Codul Muncii şi de Convenţia colectivă.

35. Consideră o apreciere şi o interpretare eronată de către prima instanţă a normelor art. 121 şi 130 alin. (1) C.P.C, deoarece instanţa nemotivat a respins alegaţiile şi probele prezentate de părâta Î.S. „Poşta Moldovei”, iar în conformitate cu pct. 66 din Hotărârea Curţii Constituţionale nr. 18 din 22 mai 2017, propria convingere nu poate fi contrară şi arbitrară legii şi materialului probatoriu.

36. Trimiterile instanţei de fond la art. 23 din Declaraţia Universală a Drepturilor Omului şi la art. 7 al Pactului internaţional cu privire la drepturile economice, ori la art. 6 alin. (1), art. 8 alin. (1), art. 9 alin. (2) şi art. 35 ale C.M. nu sunt relevante cazului dat, deoarece încălcarea lor nu poate fi imputată pârâtei Î.S. „Poşta Moldovei”, pentru că pârâta le respectă cu stricteţe.

37. Totodată, materialele dosarului demonstrează că pârâta/apelantă a respectat cu stricteţe şi prevederile art. 208 alin. (1) din Codul muncii, deoarece la 2 iunie 2021 a solicitat reclamantului Chitoroagă Ruslan explicaţii şi a acordat termenul de 5 zile stabilit de lege, iar printr-o adresare din 8 iunie 2021 reclamantul a indicat că „Vă aduc la cunostintă că absența este motivată si se motivează prin ziua liberă acordată părinților cu copii, prevăzut de convenția colectivă”.

38. Reprezentantul pârâtei/apelantei comunică că materialele dosarului demonstrează faptul că o cerere scrisă în sensul dat, privind acordarea concediului

suplimentar, din partea salariatului Chitoroagă nu a fost depusă, un Ordin în cadrul întreprinderii nu există, iar careva acte confirmative a celor invocate, precum că reclamantul a lipsit motivat nu au fost prezentate.

39. La fel, remarcă că aşa cum demonstrează materialele dosarului, confirmarea respectivă din 2 noiembrie 2021 eliberată de către *****a fost prezentată în cadrul procesului civil, în instanta de iudecată, după o perioadă de aproape de un an de zile şi nicidecum angaiatorului în cadrul examinării lipsei domnului Chitoroagă Ruslan de la locul de muncă pe data de 31 mai 2021. Astfel Ordinul nr. 27 S din 10 iunie 2021 de concediere a reclamantului Chitoroagă Ruslan este perfect legal şi din acest punct de vedere.

40. Mai indică că având în vedere că la 31 mai 2021, Domnul Ruslan Chitoroagă, vice-director al Î.S. „Poşta Moldovei" a absentat de la locul de muncă, de la ora 08.00 până la ora 12.00 şi de la ora 13.00 până la ora 17.00, în lipsa unei cereri scrise în sensul acordării unei zile libere, în lipsa unui ordin de acordare a concediului pentru ziua respectivă, în lipsa prezentării actelor confirmative a celor invocate, fapta comisă de către acesta se încadrează în prevederile art. 86, alin. 1), lit. h) Codul Muncii al RM, constituind o absenţă fără motiv întemeiat de la lucru.

41. Remarcă că prin scrisoarea nr. 22705 din 9 iunie 2021, angajatorul a solicitat opinia consultativă a organului sindical în vederea concedierii dlui Ruslan Chitoroagă, vice-director al Î.S. „Poşta Moldovei", în temeiul art. 86, alin.1), lit. h) din Codul muncii.

42. Prin scrisoarea nr.13 din 10.06.2021, Comitetul Sindical al Î.S. „Poşta Moldovei" a indicat că urmare a solicitării nr. 22705 din 09.06.2021 şi a materialelor anexate, Comitetul sindical a examinat materialele şi constată că procedura de concediere a reclamantului a fost respectată de către angajator. Comitetul sindical a examinat materialele şi a constatat că dl Chitoroagă nu a întreprins măsurile necesare legale pentru a beneficia de concediu suplimentar plătit.

43. Astfel, se demonstrează că concluziile instanţei de fond la acest capitol şi privind respectarea procedurii de sancţionare sunt nefondate, arbitrare materialului probatoriu.

44. Apelanta/pârâtă Î.S. „Poşta Moldovei" a solicitat admiterea cererii de apel, casarea integrală a hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii, și compensarea cheltuielilor de judecată.

Poziția părților în instanța de apel:

45. În ședința de judecată a instanței de apel, reprezentantul apelante/pârâte Î.S. „Poşta Moldovei”, Șiman Ion a susținut apelul în sensul declarat. Totodată, a solicitat respingerea apelului declarat de Chitoroagă Ruslan.

46. În ședința de judecată a instanței de apel, apelantul/reclamant nu s-a prezentat, procedura de citare, fiind respectată.

47. Astfel **Colegiul civil** a dispus examinarea pricinii în lipsa părții absente, în temeiul art. 379 alin. (2) din Codul de procedură civilă, care stabileşte, că neprezentarea în şedinţa de judecată a apelantului sau a intimatului, a reprezentanţilor acestora, precum şi a unui alt participant la proces, citaţi legal despre locul, data şi ora şedinţei, nu împiedică judecarea apelului.

Aprecierea instanţei de apel:

48. Analizînd legalitatea şi temeinicia hotărîrii contestate, prin prisma argumentelor invocate în cererea de apel şi în raport cu materialele dosarului, **Colegiul civil** consideră necesar de a respinge apelul declarat de avocatul Lungu Adrian în interesele lui Chitoroagă Ruslan, de a admite apelul declarat de ÎS „Poșta Moldovei” și de a casa integral hotărîrea instanței de fond, cu pronunțarea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii, din următoarele considerente.

49. Potrivit 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 hotărîrea primei instanţe, emiţînd o nouă hotărîre.

50. În conformitate cu prevederile art. 373 din Codul de procedură civilă (1) 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.(4) Instanţa de apel nu este legată de motivele apelului privind legalitatea hotărîrii primei instanţe, ci este obligată să verifice legalitatea hotărîrii în întregul ei.

51. În conformitate cu art. 239 din Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

52. Concomitent, conform art. 241 alin. (5) din Codul de procedură civilă, în motivare se indică circumstanţele pricinii constatate de instanţă, probele care se întemeiază concluziile ei privitor la aceste circumstanţe, argumentele invocate de instanţă la respingerea unor probe, legile de care s-a călăuzit instanţa.

53. În hotărârea Lebedinschi contra Republicii Moldova din 16 iunie 2015, Curtea de la Strasbourg a reamintit că instanţele judecătoreşti naţionale au obligaţia de a motiva deciziile. Întinderea obligaţiei de a motiva hotărîrea poate varia în funcţie de caracterul deciziei şi trebuie determinată în lumina circumstanţelor cauzei. Deşi articolul 6 § 1 din Convenţie nu obligă instanţele de judecată să ofere răspunsuri detaliate la toate argumentele invocate, totuşi din hotărîre trebuie să reiasă clar că elementele esenţiale ale cauzei au fost examinate.

54. Aşadar, pronunţarea de către instanţele judecătoreşti a unor hotărâri motivate constituie una dintre garanţiile dreptului fundamental la un proces echitabil şi acesta presupune obligaţiunea instanţei judecătoreşti de a se expune în hotărâri asupra tuturor cerinţelor acţiunii, precum şi argumentelor invocate de către părţi întru admiterea sau respingerea acestora.

55. Astfel, din actele cauzei rezultă, la 11 martie 2016 ÎS „Poșta Moldovei” în calitate de angajator a încheiat cu Chitoroagă Ruslan contractul individual de muncă nr. 18 prin care ultimul a fost angajat în calitate de Prim-director general adjunct pe o durată nedeterminată (f. d. 35-38).

56. La 8 aprilie 2016 a fost semnat un acord suplimentar la contractul individual de muncă nr. 18 încheiat între ÎS „Poșta Moldovei” și Chitoroagă Ruslan prin care părțile au convenit asupra substituirii sintagmei „prim-director general adjunct” cu sintagma „vicedirector” și sintagma „categoria de salarizare 22 și salariul de funcție *****” cu sintagma „salariu de funcție 19 000 lei” (f. d. 87).

57. Prin ordinul nr. 27S din 10 iunie 2021 cu privire la concedierea salariatului emis de ÎS „Poşta Moldovei” a fost concediat reclamantul Chitoroagă Ruslan, Vicedirector al ÎS „Poşta Moldovei” în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii (f. d. 4).

58. La baza emiterii Ordinului nr. 27s din 10 iunie 2021 a stat nota de serviciu din 01 iunie 2021, întocmită de către Şeful SMICA a DSP a ÎS “Poșta Moldovei” care a informat conducerea ÎS „Poșta Moldovei” că la 31 mai 2021 Chitoroagă Ruslan a absentat nemotivat de la locul de muncă, de la ora 08:00 până la ora 12:00 şi de la ora 13:00 până la 17:00, fapt care se confirmă prin procesul-verbal privind constatarea absenţei nemotivate de la serviciu, la data de 31 mai 2021 a lui Chitoroagă Ruslan, Vicedirector al ÎS “Poșta Moldovei”, întocmit la data de 31 mai 2021 şi semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor (f. d. 4, 29, 30).

59. La 25 august 2021 Chitoroagă Ruslan a depus o cerere de chemare în judecată împotriva ÎS „Poșta Moldovei” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, încasarea cheltuielilor de judecată.

60. Fiind investită cu examinarea cauzei în fond, prima instanță a concluzionat asupra temeiniciei acțiunii depuse de Chitoroagă Ruslan.

61. Verificând legalitatea hotărârii contestate în raport cu prevederile aplicabile la caz și criticile aduse în cererea de apel, instanța de apel constată că soluția a fost dată de către instanța de fond cu aplicarea și interpretarea eronată a normelor de drept material, fără elucidarea pe deplin a circumstanțele cauzei, criteriu care presupune lămurirea completă și certă a situației de fapt sub toate aspectele invocate.

62. În acest sens, Colegiul judiciar reține prevederile art. 9 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, potrivit cărora salariatul urmează să-și îndeplinească conștiincios obligațiunile de muncă prevăzute în contractul individual de muncă (...).

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

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

65. Conform art. 207 alin. (1) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv.

66. În conformitate cu art. 208 Codul muncii, 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 și un reprezentant al salariaților. În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

67. Potrivit art. 210 din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art. 206 alin.(1) lit. d) care se aplică cu respectarea art. 81 alin. (3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează întrun proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art. 355.

68. La caz, Colegiul judiciar atestă că temeiul concedierii salariatului Chitoroagă Ruslan a constituit art. 86 alin (1) lit. h) din Codul Muncii, 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.

69. Iar, temeiul de fapt al concedierii lui Chitoroagă Ruslan indicat și în ordinul nr. 27 S din 10 iunie 2021 contestat se referă la faptul că în ziua de 31 mai 2021, reclamantul/apelant Chitoroagă Ruslan aabsentat nemotivat de la serviciu, fapt care a generat concedierea salariatului.

70. Contrar aserțiunilor instanței de fond, Colegiul califică ca fiind legal ordinul nr. 27 S din 10 iunie 2021 de concediere a lui Chitoroagă Ruslan în temeiul art. 86 alin (1) lit. h) din Codul muncii, în condițiile în care a fost emis cu respectarea procedurii legale, normelor legislației în vigoare.

71. În acest sens, Colegiul reiterează dispozițiile art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, potrivit cărora angajatorului este în drept să concedieze salariatul pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive.

72. Astfel, cu referire la temeiul de concediere prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, Colegiul judiciar reține că acesta își găsesc aplicare în prezenta speță, în condițiile în care a fost făcută dovada absenței salariatului Chitoroagă Ruslan fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive.

73. Aici, instanța de apel remarcă că întru respectarea prevederilor art. 208 alin. (1) din Codul muncii, la 2 iunie 2021 angajatorul-Poșta Moldovei a solicitat de la salariatul Chitoroagă Ruslan explicaţii şi a acordat termenul de 5 zile stabilit de lege.

74. Astfel, potrivit Explicației succinte oferite de Chitoroagă Ruslan din 8 iunie 2021, ultimul a comunicat că absența este motivată și se motivează prin ziua liberă acordată părinților cu copii, prevăzut de convenția colectivă (f. d. 5).

75. Prin urmare, instanța de apel constată cert că Chitoroagă Ruslan nu a depus o cerere scrisă privind acordarea concediului suplimentar și nici nu există un Ordin de acordare a concediului pentru ziua de 31 mai 2021, iar careva acte confirmative, precum că reclamantul a lipsit motivat nu au fost prezentate.

76. Conform dispozițiilor art.120 alin. (1) din Codul muncii, din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimțământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de până la 120 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre).

77. De altfel, potrivit hotărârii Plenului Curții Supreme de Justiție RM privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă nr. 9 din 22 decembrie 2014, absența nemotivată de la serviciu se consideră și plecarea salariatului fără ordinul administrației/angajatorului în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit, în concediu de odihnă anual suplimentar, în concediu de studii, folosirea abuzivă a zilelor de recuperare, abandonarea lucrului până la expirarea acțiunii contractului de muncă încheiat pe un anumit termen.

78. Potrivit prevederilor art.122 alin. (1) din Codul de procedură civilă, circumstanțele care conform legii trebuie confirmate prin anumite mijloace de probațiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de mijloace probante.

79. Colegiul judiciar apreciază ca fiind nefondate concluziile ibnstanței de fond privitor la faptul că absenţa reclamantului de la serviciul la data de 31 mai 2021 a fost una motivată.

80. Potrivit art. 121 alin. (5) din Codul muncii, în convenţiile colective, în contractele colective sau în cele individuale de muncă pot fi prevăzute şi alte categorii de salariaţi cărora li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, precum şi alte durate (mai mari) ale concediilor decît cele specificate la alin.(1), (3) şi (4).

81. Potrivit art. 25 lit. f) din Convenţia colectivă la nivelul ramurii Tehnologiei Informaţiei şi Comunicaţii, care potrivit răspunsului Federaţiei Sindicatelor din Comunicaţii (f. d. 112), s-a răsfrânt asupra salariaţilor membri de sindicat ai ÎS „Poșta Moldovei”, din motive familiale, la prezentarea actelor respective, salariaţii beneficiază de concediu suplimentar plătit, exprimat în zile lucrătoare, în următoarele cazuri: părinţilor care au copii în clasele I-IV- 1 zi la începtul anului şcolar şi 1 zi la sfârşitul anului şcolar (f. d.114).

82. Conform art. 11 din Convenţia colectivă nr. 2 din 09.07.2004, **la prezentarea actelor respective, salariaţii beneficiază de concediu suplimentar plătit pe motive familiale**, exprimat în zile lucrătoare, în următoarele cazuri: părinţilor care au copii în clasele I şi II - 1 zi la începutul anului şcolar şi 1 zi la sfîrşitul anului şcolar.

83. Prin informaţia eliberată de la Liceul „*****” se confirmă că, copilul minor al reclamantului, *****, este elevă la Liceul „*****”, în anul şcolar 2020-2021 şi-a făcut studiile în cadrul instituţiei în clasa II, iar ultima zi de şcoală a fost 31 mai (f. d. 81).

84. Colegiul judiciar notează că deși în opinia instanței de fond, reclamantul în calitate de salariat Chitoroagă Ruslan – părinte care are copil în clasa a II, a beneficiat de drept de concediul suplimentar plătit de 1 zi la sfârşitul anului şcolar, respectiv, la data de 31 mai 2021, nu a ținut cont de faptul că salariatul nu a depus o cerere de acordare a concediul suplimentar plătit de 1 zi la sfârşitul anului şcolar, cu anexarea prezentarea actelor respective.

85. Or, informaţia eliberată de la Liceul „*****” datează cu 02 noiembrie 2021, pe când aceasta în mod normal urma să fie prezentată cel tîrziu la 30 mai 2021, ca anexă la cererea de acordare a concediul suplimentar plătit de 1 zi la sfârşitul anului şcolar.

86. Subsidiar, Colegiul judiciar remarcă că faptul deși salariatul beneficia de un drept al său, nu-l exonerează de obligația de a formula în scirs o cerere și de a fi emis un Ordin de acordare a concediului, pe care urma să-l semneze că a luat cunoștință.

87. Or, în caz contrar lipsa de la serviciu a lui Chitoroagă Ruslan este una nemotivată și samovolnică, în condițiile în care în viziunea salariatului beneficiază și de alte tipuri de concedii, salariatul nu ar fi obligat să depună o cerere de acordare a concediului, fapt care contravin prevederilor codului muncii.

88. Potrivit art. 87 alin. (1) din Codul muncii, la concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv, ceea ce la caz a fost respectat.

89. Colegiul judiciar remarcă că prin scrisoarea nr. 22705 din 9 iunie 2021, angajatorul a solicitat opinia consultativă a organului sindical în vederea concedierii dlui Ruslan Chitoroagă, vice-director al Î.S. „Poşta Moldovei", în temeiul art. 86 alin.1) lit. h) din Codul muncii.

90. Prin scrisoarea nr.13 din 10 iunie 2021, Comitetul Sindical al Î.S. „Poşta Moldovei" a indicat că urmare a solicitării nr. 22705 din 09 iunie 2021 şi a materialelor anexate, Comitetul sindical a examinat materialele şi constată că procedura de concediere a reclamantului a fost respectată de către angajator. Comitetul sindical a examinat materialele şi a constatat că dl Chitoroagă nu a întreprins măsurile necesare legale pentru a beneficia de concediu suplimentar plătit.

91. Conform art. 208 alin. (2) din Codul muncii, în funcție de gravitatea faptei comise de salariat angajatorul este în drept să organizeze o anchetă de serviciu.

92. În consecință, Colegiul civil a stabilit fără echivoc că angajatorul a respectat în acest caz procedura legală de concediere a reclamantului/apelant, nefiind stabilit nici un temei legal de anulare a ordinului privind concedierea lui Chitoroagă Ruslan în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.

93. Pentru aceste motive, Colegiul civil respinge ca fiind neîntemeiată pretenția apelantului cu privire la anularea Ordinul nr. 27S din 10 iunie 2021 emis de Întreprinderea de Stat „Poșta Moldovei" cu privire la concedierea salariatului Ruslan Chitoroagă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii, deoarece la emiterea acestuia angajatorul a respectat prevederile legale în vigoare, inclusiv garanțiile oferite salariatului în ipoteza art. 208 din Codul muncii.

94. Astfel, în condițiile în care s-a demonstrat legalitatea Ordinului de concediere a lui Chitoroagă Ruslan din funcția deținută, sunt neîntemeiate cerințele subsecvente formulate de către Chitoroagă Ruslan, or cerințele auxiliare poartă soarta cerinței de bază, astfel că instanța de fond nejustificat a admis parțial acțiunea, motiv pentru care Colegiul casează integral hotărârea primei instanțe și emite o nouă hotărâre de respingere a acțiunii.

Concluzia instanței de apel:

95. În conexiunea celor relatate, se constată că, instanţa de fond, nu a calificat corect din punct de vedere juridic, acţiunea cu care a fost investită, ce a dus la emiterea unei soluţii eronate.

96. Distinct de cele relatate, **Colegiul civil** al Curţii de Apel Chișinău consideră necesar de a respinge apelul declarat de avocatul Lungu Adrian în interesele lui Chitoroagă Ruslan, de a admite apelul declarat de ÎS „Poșta Moldovei” și de a casa integral hotărîrea instanței de fond, cu pronunțarea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii, așa cum a fost menționat mai sus.

97. În conformitate cu art. 385 lit. c), art. art. 389, 390 CPC, Colegiul Civil, -

d e c i d e

Se respinge apelul declarat de avocatul Lungu Adrian în interesele lui Chitoroagă Ruslan.

Se admite apelul declarat de ÎS „Poșta Moldovei”.

Se casează integral hotărîrea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 21 martie 2023 în pricina civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Chitoroagă Ruslan împotriva ÎS „Poșta Moldovei”, intervenient accesoriu Cojocaru Violeta, cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilire în funcția deținută, încasarea salariului pentru perioada absenței forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, compensarea cheltuielilor de judecată, și emite o nouă hotărîre:

Se respinge ca fiind neîntemeiată cererea de chemare în judecată înaintată de Chitoroagă Ruslan împotriva ÎS „Poșta Moldovei”, intervenient accesoriu Cojocaru Violeta, cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilire în funcția deținută, încasarea salariului pentru perioada absenței forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, compensarea cheltuielilor de judecată.

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

Preşedintele şedinţei,	Secrieru Ion
Judecătorul:	
Judecătorii:	Anton Marina
	Cotorobai Vitalie