dosar nr.2-23036360-05-2a-25012024 Judecătoria Cahul, judecător L.Turculeț

# D E C I Z I E
## în numele Legii

12 noiembrie 2024 mun.Cahul

Colegiul judiciar al Curții de Apel Cahul
în componența:
președintele ședinței de judecată, judecătorul Vitalie Movilă
judecătorii Serghei Pilipenco, Evghenii Dvurecenschii
cu grefierul Anastasia Uzun
cu participarea: reprezentantului intimatului Anghelina Gaidarji - avocat Maxim Todorov; interpretului Aliona Roman,

a judecat în ședință publică, în ordine de apel, cauza civilă la acțiunea reclamantei Gaidarji Anghelina împotriva pârâtului Asociația Obștească „Tarsmi", cu privire la anularea ordinelor nr.8 și nr.7 din 07.03.2023, nr.11 din 11.05.2023, încasarea salariului, repararea prejudiciului moral, la apelul declarat de intervenientul accesoriu Hadarah Oleh împotriva hotărârii Judecătoriei Cahul sediul central din 04 decembrie 2023 –

C O N S T A T Ă :

1. La 10 martie 2023 Gaidarji Anghelina prin reprezentantul-avocat Todorov Maxim a depus la Judecătoria Cahul cerere de chemare în judecată împotriva pârâtului Asociația Obștească „Tarsmi" (în continuare AO „Tarsmi"), prin care pretinde: **1.** anularea ordinului nr.8 din 07.03.2023, prin care s-a dispus concedierea reclamantei Gaidarji Anghelina din funcția de director al Asociației Obștești „Tarsmi"; **2.** anularea ordinului nr.7 din 07.03.2023, prin care s-a retras dreptul de primă și a doua semnătură la semnarea documentelor financiare a Asociației Obștești „Tarsmi"; **3.** restabilirea la locul de muncă, și anume în funcția de director al Asociației; **4.** încasarea din contul Asociației Obștești „Tarsmi" a salariului pentru perioada absenței forțată de la muncă în mărimea salariului mediu lunar, începând cu 07.03.2023; **5.** încasarea din contul Asociației Obștești „Tarsmi" în beneficiul reclamantei a prejudiciului moral pentru concedierea ilegală, în sumă de 100.000 lei, și compensarea cheltuielilor de judecată.

La 08 noiembrie 2023 reprezentantul reclamantei - avocatul Maxim Todorov a depus cerere de concretizare a pretențiilor acțiunii, prin care solicită: **1.** anularea ordinului nr.8 din 07.03.2023, prin care s-a dispus concedierea reclamantei Gaidarji Anghelina din funcția de director al Asociației Obștești „Tarsmi"; **2.** anularea ordinului nr.7 din 07.03.2023, prin care s-a retras dreptul de primă și a doua semnătură în documentele financiare ale Asociației Obștești „Tarsmi"; **3.** anularea ordinului nr.11 din 11.05.2023, prin care s-a anulat ordinul de concediere și s-a stabilit faptul că Gaidarji A. nu a exercitat funcția de director al Asociației Obștești „Tarsmi"; **4**. restabilirea la locul de muncă, și anume în funcția de director al Asociației; **5**. încasarea din contul Asociației Obștești

„Tarsmi” a salariului pentru perioada absenței forțată de la muncă în mărimea salariului mediu lunar, începând cu 07.03.2023; **6**. încasarea din contul Asociației Obștești „Tarsmi” în beneficiul reclamantei a prejudiciului moral pentru concedierea ilegală, în sumă de 100.000 lei, și compensarea cheltuielilor de judecată (f.d.109).

În motivarea pretențiilor sale reclamanta a indicat, că deține calitatea de membru (fondator) al Asociației Obștești „Tarsmi” din or.Taraclia. Concomitent deținea și calitatea de director al acestei Asociații Obștești. La 07.03.2023 administratorul Hadarah Oleg a emis ordinul nr.8 din 07.03.2023, prin care reclamanta a fost eliberată din funcția de director al AO „Tarsmi”, începând cu 07.03.2023, fără a i se explica motivul, și i-a cerut eliberarea biroului de serviciu, deși reclamanta este și membru a Asociației. În calitate de director reclamanta era responsabilă de efectuarea plăților bancare legate de activitatea asociației și de obligațiile financiare.

Invocă prevederile art.81 Codul muncii: *„(1) Contractul individual de muncă poate înceta: a) circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310); al ) prin acordul scris al părților (art. 821 ); b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86). (2) În toate cazurile menționate a alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului dispoziției, deciziei, hotărîri ) angajatorului, care se aduce la cunoştința salariatului, sub semnătura sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de a serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege*”.

Potrivit art.208 alin.(1) Codul Muncii, „*pînă la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor*”.

Conform art.210 alin (1) și alin.(2) Codul Muncii, „*sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată. (2) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii 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 sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii (filială, reprezentanţă, 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 salariaţilor*”.

În ceea ce privește restabilirea la locul de muncă și încasarea salariului pentru absență forțată de la serviciu, invocă prevederile art.89 Codul muncii, „(*1) 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 hotărîre a instanţei de judecată. (2) 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 opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv. (3) Imediat după pronunţarea hotărîrii instanţei de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii”*.

Astfel reclamanta consideră că este îndreptățită să solicite instanței de judecată restabilirea la locul de muncă, și anume funcția de director din cadrul AO „Tarsmi”, urmare a privării ilegale de posibilitatea de a munci.

Conform art.90 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. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului. (4) În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu – instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului*”.

Conform acestor norme legale reclamanta este îndreptățită să solicite plata salariului mediu lunar pentru toată perioada de absență forțată de la serviciu, începând cu data concedierii ilegale la 07.03.2023. De asemenea, reclamanta consideră că are dreptul la prejudiciul moral cauzat prin concediere ilegală, pe care îl evaluează la suma 100.000 lei. Acest lucru i-a cauzat suferințe psihice manifestate în stare de retrăiri, stres, frustrare, depresie.

2. Prin hotărârea Judecătoriei Cahul sediul central din 04 decembrie 2023 a fost admisă parțial cererea de chemare în judecată și s-a hotărât:

- se anulează ordinele nr.7 și nr.8 din 07.03.2023, nr.11 din 11.05.2023 emise de AO „Tarsmi” în privința directorului Gaidarji Anghelina;

- se încasează de la AO „Tarsmi” în beneficiul lui Gaidarji Anghelina salariu pentru absența forțată de la muncă în perioada 07.03.2023-12.05.2023, în mărime de 10.850 lei lunar, calculele și reținerile corespunzătoare urmând a fi făcute de AO „Tarsmi”;
- se încasează de la AO „Tarsmi” în folosul lui Gaidarji Anghelina cu titlu de prejudiciu moral suma de 10.000 lei;
- în rest cererea de chemare în judecată se respinge.

3. La 19 decembrie 2023 intervenientul accesoriu Hadarah Oleh a depus apel, și respectiv la 22 ianuarie 2024 a depus apel motivat, prin care a solicitat casarea hotărârii Judecătoriei Cahul sediul central din 04.12.2023 și emiterea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii reclamantei Gaidarji Anghelina.

În argumentarea apelului a indicat, că AO „Tarsmi” a fost fondată la 02.11.2018, de către 5 fondatori: Lidia Hadarah, Oleh Hadarah, Valentina Caireac, Serghei Caireac și Anghelina Gaidarji, atunci a fost aleasă administrator al asociației Anghelina Gaidarji. A fost lansat site-ul ediției on-line TUK.md unde au lucrat cei cinci fondatori.

Ca urmare a modificărilor legislative referitor la asociațiile obștești (Legea nr.86 din 11 iunie 2020), s-a decis modificarea Statutului și la Adunarea Generală a fost ales în unanimitate în calitate de administrator Oleh Hadarah. Gaidarji Anghelina a continuat să lucreze în baza contractelor de muncă din cadrul următoarelor proiecte: 1. proiectul NORM; 2. proiectul Internews; 3. proiectul USAID; 4. proiectul DW; 5. în conformitate cu contractul de autor. Administratorul AO „Tarsmi”, Hadarah Oleh, nu a încheiat si nici nu a semnat cu Gaidarji Anghelina nici un contract individual de muncă, prin care să-i fi delegat atribuțiile administratorului. Contractul individual de muncă nr.1 din 16.11.2022, anexat la materialele dosarului, nu a fost încheiat și semnat de administratorul AO „Tarsmi”, Hadarah Oleh, acest contract în original nu este la AO „Tarsmi”. La începutul lunii martie 2023 conturile bancare ale AO „Tarsmi” au fost blocate, pe motiv că Anghelina Gaidarji nu avea dreptul să semneze acte bancare.

Fiindu-i solicitat Anghelinei Gaidarji să prezinte originalul contractului (în contract e stipulat că-i întocmit în două exemplare – unul păstrat la angajator, iar al doilea la salariat), Gaidarji Anghelina a prezenta aceiași copie a contractului care a prezentat-o și la instituția bancară. Începând cu 16.11.2022 Gaidarji Angelina nu a activat în baza contractului individual de muncă nr.1 din 16.11.2022, și nici nu a primit salariu în baza acestui contract.

La 07.03.2023 administratorul AO „Tarsmi", în persoana Oleh Hadarah, a emis ordinul nr.8 „cu privire la concediere”, potrivit căruia a fost concediată reclamanta Gaidarji Anghelina din funcția de director al AO „Tarsmi”. La 07.03.2023 Oleh Hadarah a emis ordinul nr.7, potrivit căruia a fost retras dreptul de prima și a doua semnătură pentru documentele financiare a AO „Tarsmi”. La 11.05.2023 a fost emis ordinul nr.11, prin care s-a anulat ordinul de concediere nr.8 din 07.03.2023, deoarece s-a stabilit că Gaidarji A. nu a exercitat funcția de director al AO „Tarsmi” în baza contractului individual de muncă nr.1 din 16.11.2022.

Contrar circumstanțelor expuse în cererea de chemare în judecată referitor la existenta relațiilor de muncă, acest presupus contract nu a fost întocmit și semnat de

administratorul AO „Tarsmi”, Hadarah Oleh, nici cu semnătură olografă și nici cu semnătură electronică avansată calificată. O copie a presupusului contract nu poate produce efecte juridice. Reclamanta nu a fost remunerată în baza acestui contract.

Se desprind elemente esențiale care lipsesc la caz, dar care sunt obligatorii pentru un contract individual de muncă, și anume: lipsește prestarea muncii de către reclamantă în baza copiei contractului anexat la cererea de chemare în judecată; lipsește plata salariului, fapt ce denotă că acest contract nu există, așa cum nu au existat relații de muncă. Referitor la trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă, fiind un act juridic bilateral, guvernat de principiul libertății de voință, care nu poate avea decât doi subiecți, nu a existat voința angajatorului în persoana administratorului AO „Tarsmi”, Oleh Hadarah. O altă trăsătură care lipsește, este caracterul consensual, fiind obligatorie forma scrisă. Angajarea în muncă se legalizează prin ordinul (dispozitia, decizia, hotărârea) angajatorului, care este emis în baza contractului individual de muncă, negociat și semnat de părti, dar la caz nu există ordin de angajare la muncă în baza presupusului contract individual de muncă nr.1 din 16.11.2022.

Consideră că instanța de judecată neîntemeiat a constatat ilegalitatea acțiunilor angajatorului, și că ordinul nr.8 din 07.03.2023 de concediere contestat este emis contrar prevederilor Legii și cu încălcarea procedurii stabilite.

La fel instanța de fond neîntemeiat a reținut că, întrucât ordinul nr. 8 din 07.03.2023 a fost anulat, ar fi întemeiate și pretențiile anulării ordinelor nr.7 din 07.03.2023 si nr.11 din 11.05.2023, care au fost emise ca urmare a ordinului nr.8 din 07.03.2023. Astfel, ordinul nr.11 din 11.05.2023 a fost emis pentru anularea ordinului nr.8 din 07.03.2023. Cu toate acestea, în ședința de judecată a fost stabilit că reclamanta a exercitat atribuții de serviciu de genul celei indicate în cererea de chemare în judecată. Instanța de fond a omis și nu a luat în calcul că la data de 11.05.2023 a fost emis ordinul nr.11, prin care s-a anulat ordinul de concediere nr.8 din 07.03.2023, și fără careva temei instanța a anulat încă odată ordinul nr.8 din 07.03.2023.

Suplimentar menționează apelantul, că există temeiuri de scoatere a cererii de pe rol în baza art.267 lit.a) Cod de procedură civilă. Reieșind din Statutul AO „Tarsmi” în redacția nouă din 2022, se constată următoarele: pct.4.1. În structura organizatorică a Asociației intră următoarele organe: a) Adunarea Generală și potrivit pct.4.3. Adunarea Generală are următoarele competente: k) anulează hotărârile administratorului fără a aduce atingerea drepturilor terților de bună credință. Astfel constată că Statutul AO „Tarsmi” prevede calea prealabilă de soluționare a litigiului, în cazul dezacordului cu hotărârile pretins ilegale a administratorului AO „Tarsmi”, și reclamanta nu a epuizat calea de atac prevăzută de AO, motivul din care cererea urmează a fi scoasă de pe rol, deoarece Gaidarji Anghelina în calitate de membru al AO „Tarsmi” avea dreptul de a convoca și a pune în ordinea de zi subiectul privind legalitatea ordinului de concediere și posibilitatea anulării ordinului de către Adunarea Generală, cea ce nu era realizat, prin ce se confirmă că reclamantul Gaidarji Anghelina nu a respectat calea prealabilă.

Alt temei de scoatere a cererii de pe rol în baza art.267 lit.a) Cod de procedură. La 11.05.2023 a fost emis ordinul nr.11, prin care s-a anulat ordinul de concediere nr.8 din 07.03.2023, fiind stabilit faptul că Gaidarji A. nu a exercitat funcția de director al AO

„Tarsmi” în baza contractului individual de muncă nr.1 din 16.11.2022. Ulterior, în urma luării de cunoștință cu ordinul nr.11 din 11.05.2023, Gaidarji Anghelina urma să se adreseze angajatorului AO „Tarsmi” cu cerere prealabilă de încasare a salariului pentru absenta forțată de la muncă în perioada 07.03.2023 - 12.05.2023. Din materialele cauzei nu rezultă că reclamanta s-a adresat cu cerere prealabilă de încasare a salariului pentru absenta forțată de la muncă, motivul în care instanța urma să constate faptul restabilirii dreptului la muncă în baza ordinului nr.11 din 11.05.2023 și să constate că Gaidarji Anghelina nu a solicitat prin cerere prealabilă executarea ordinului nr.11 din 11.05.2023 prin achitarea salariu pentru absența forțată de la muncă în perioada 07.03.2023 - 12.05.2023.

4. Procedura de citare a fost legal executată.

Reprezentantul intimatei Gaidarji Anghelina - avocatul Todorov Maxim, în ședința instanței de apel a pledat pentru respingerea cererii de apel, menționând că la cererea de apel s-a invocat și nerespectarea pretinsei proceduri prealabile, prevăzute de Statut. Conform art.185 alin.(4) Cod de procedură civilă, participanții la proces doar în faza pregătirii cauzei pentru dezbateri judiciare pot solicita sub sancțiunea decăderii din acest drept, scoaterea cererii de pe rol în temeiul art.267 lit.a),c),e),h). Respectiv, la litera a) este acea procedură prealabilă. Din conținutul Statutului rezultă, că Adunarea Generală poate anula hotărârile emise de administrator, dar nu prevede o procedură de înaintare obligatorie a cererii de către administratorul care contestă ordinul de concediere.

Cererea de apel a fost examinată în lipsa apelantului Hadarah Oleg, reprezentantului acestuia - avocat Covaliov Vitali, intimatei Gaidarji Anghelina și reprezentantului intimatului AO „Tarsmi”, care fiind legal citați despre data, ora şi locul judecării cauzei, în ședința instanței de apel nu s-au prezentat. Potrivit art.379 alin.(2) Cod de procedură civilă, *„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”.*

5. Potrivit art. 362 Cod de procedură civilă, „*termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunţării dispozitivului hotărîrii, dacă legea nu prevede altfel*”. Din actele cauzei se constată că, hotărârea Judecătoriei Cahul sediul central a fost pronunțată public la data de 04 decembrie 2023, iar cererea de apel a fost depusă la data de 19 decembrie 2023. Prin urmare se constată că apelul este depus în termen.

6. Ascultând părțile, verificând materialele cauzei şi analizând în complex argumentele şi criticile expuse vis-a-vis de legalitatea hotărârii primei instanțe, Colegiul judiciar conclude asupra necesității respingerii apelului intervenientului accesoriu Hadarah Oleh ca neîntemeiat, cu menținerea hotărîrii primei instanţe, din următoarele considerente.

În conformitate cu art.385 alin.(1) lit.a) Cod de procedură civilă, „*instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să menţină hotărîrea primei instanţe*”.

Colegiul judiciar reţine că prima instanţă a constatat şi a elucidat pe deplin circumstanţele de fapt importante pentru soluționarea cauzei, a aplicat corect normele de drept material, şi a respectat normele de drept procedural la judecarea cauzei.

Potrivit art.373 alin.(1),(2) Cod de procedură civilă, „*instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor și obiecțiilor înaintate, legalitatea și temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt și aplicarea legii în primă instanță. În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar și cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces*".

În şedinţa primei instanţe şi în instanţa de apel s-a constatat, că la 16 noiembrie 2022 între reclamanta Anghelina Gaidarji și Asociația Obștească „Tarsmi", în persoana administratorului Oleh Hadarah, a fost încheiat contractul individual de muncă nr.1, potrivit căruia Gaidarji Anghelina a fost angajată în calitate de „director" /f.d.6-8/.

Potrivit extrasului din ordinul nr.17 din 15.11.2022, administratorul Hadarah Oleh a dispus acordarea dreptului de primă și a doua semnătură la semnarea documentelor financiare ale AO „Tarsmi" directorului Gaidarji Anghelina, în baza contractului nr.01 din 16.11.2022 /f.d.63/.

Totodată, Gaidarji Anghelina deține și calitatea de membru (cofondator) al AO „Tarsmi" din or.Taraclia.

La 07 martie 2023 administratorul AO „Tarsmi", Oleh Hadarah, a emis ordinul nr.8 „cu privire la concediere", potrivit căruia Gaidarji Anghelina a fost concediată din funcția de director al AO „Tarsmi". /f.d.9/

În aceiași zi, 07.03.2023 administratorul AO „Tarsmi", Oleh Hadarah, a emis ordinul nr.7, potrivit căruia a fost retras directorului Gaidarji Anghelina dreptul de primă și a doua semnătură în documentele financiare a AO „Tarsmi" /f.d.10/.

La 11 mai 2023 administratorul AO „Tarsmi", Oleh Hadarah, a emis ordinul nr.11, prin care a anulat ordinul nr.8 din 07.03.2023 privind concedierea lui Gaidarji A. din funcția de director, din motiv că contractul individual de muncă este ilegal, iar Gaidarji A. nu a activat în cadrul AO „Tarsmi" în baza contractului individual de muncă nr.1 din 16.11.2022, nefiind remunerată în baza acestuia /f.d.58/.

7. Conform art.45 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"*.

În conformitate cu art.46 alin.(1) Codul muncii, „părţile contractului individual de muncă sînt salariatul şi angajatorul". Conform art.89 alin.(2) Codul muncii, „*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 corespundere cu prevederile art.81 Codul muncii, „(*1) Contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310); a[1]) prin acordul scris al părţilor (art. 82[1]); b) 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. (3) 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, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege*”.

Conform art.86 alin.(1) 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 următoarele motive***: a)…z)”.

Prima instanță, analizând ordinul nr.8 din 07.03.2023 de concediere a reclamantei Gaidarji A., întemeiat a ajuns la concluzia că la emiterea ordinului administratorul AO „Tarsmi”, Hadarah Oleh, nu a respectat dispozițiile art.81 alin.(3) din Codul muncii, nefiind indicat temeiul concedierii prevăzut de art.86 alin.(1) Codul muncii.

Colegiul judiciar susține poziția instanței de fond că ordinul de eliberare din funcție a reclamantei nu conține nici unul din temeiurile prevăzute de Codul muncii sau de alte acte legislative, fiind indicat doar: „*se concediază Anghelina Gaidarji din funcția de director AO „Tarsmi”, începând cu 07.03.2023*”.

Atunci când angajatorul încetează relațiile de muncă, urmează să indice unul din temeiurile de încetare a raporturilor de muncă. Pe când ordinul nr.8 din 07.03.2023 nu conține temeiurile de fapt și de drept a concedierii din funcție, astfel fiind emis cu încălcarea prevederilor imperative ale legii, nefiind respectată procedura legală la emiterea ordinului.

Nu este reținut argumentul apelantului, precum că însăși AO ”Tarsmi” a anulat ordinul nr.8 din 07.03.2023 și nu a fost necesară anularea repetată a acestui ordin prin hotărâre judecătorească, or prin ordinul nr.11 din 11.05.2023 reclamanta Gaidarji Anghelina nu a fost restabilită la locul de muncă, angajatorul recurgând la o acțiune fictivă și care în continuare a vătămat dreptul la muncă al reclamantei.

8. Nu poate fi reținut argumentul apelantului Hadarah Oleh precum că, dânsul în calitate de administrator AO „Tarsmi” nu a încheiat si nu a semnat cu Gaidarji Anghelina nici un contract individual de muncă, și că copia unui contract de muncă, originalul căruia lipsește, nu poate produce efecte juridice; că Gaidarji Angelina nu a activat în baza contractului individual de muncă nr.1 din 16.11.2022 și nici nu a primit salariu în baza acestui contract.

Or, potrivit materialelor cauzei s-a constatat cu certitudine că, începând cu data de 15.11.2022 Hadarah Oleh a devenit administratorul AO „Tarsmi” (extras din Registrul de stat al persoanelor juridice f.d.34). Potrivit Statutului AO „Tarsmi” aprobat la

15.11.2022, administratorul poate angaja în baza unui contract de muncă directorul executiv al Asociației Obștești, funcția și activitatea căruia va fi reglementată de Codul muncii (f.d.14 verso, 169, 175).

La 15.11.2022 administratorul AO „Tarsmi", Hadarah Oleh, a emis ordinul nr.17 din 15.11.2022, prin care a dispus delegarea dreptului de prima și a doua semnătură în documentele financiare a AO „Tarsmi" directorului Gaidarji Anghelina, în baza contractului nr.1 din 16.11.2022 (f.d.63). Pe parcursul procesului civil, cât și în cererea de apel, apelantul nu a invocat că nu ar fi emis ordinul dat sau că Gaidarji Anghelina nu ar fi avut dreptul de a semna documentele financiare, sau că ar fi semnat ilegal documentele financiare în perioada de la 15.11.2022 până la 07.03.2023 când a fost emis ordinul nr.7.

De asemenea, statele de personal pentru anul 2023 au fost aprobate și semnate de Gaidarji Anghelina în calitate de director al AO „Tarsmi" (f.d.61); în perioada 01.06.2022-06.03.2023 numeroase ordine interne au fost emise și semnate de directorul AO „Tarsmi", Gaidarji Anghelina (f.d.64-69); în ancheta agentului economic depusă la Serviciul Fiscal de Stat din 23.11.2022 este indicată Gaidarji Anghelina în calitate de director AO „Tarsmi" (f.d.82); reclamanta Gaidarji Anghelina era responsabilă de efectuarea plăților bancare legate de activitatea Asociației, fapt confirmat prin copia facturilor anexate și semnate de ultima în calitate de director; a încheiat contractul individual de muncă cu salariatul și contractul de prestare a serviciilor (f.d.87-103); conform extrasului CNAS, pentru perioada 01.03.2022 - 28.02.2023 reclamanta Gaidarji Anghelina a fost salarizată de AO „Tarsmi" (f.d.112-113). În ziua concedierii reclamanta s-a adresat la inspectoratul de poliție, explicând că la „*07.03.2023 a venit la serviciu, iar Hadarah Oleh i-a comunicat că a decis să o concedieze din funcția de director, iar peste 20 minute i-a prezentat spre cunoștință ordinul de concediere și de retragere a semnăturii, fără a indica motivul concedierii, i s-a interzis accesul în biroul de serviciu și i s-a refuzat întocmirea actului de primire-predare*" (f.d.73).

Respectiv, înscrisurile anexate atestă cu certitudine că reclamanta Gaidarji Anghelina a exercitat atribuțiile stipulate în contractul individual de muncă, în funcția de director AO „Tarsmi", fiind angajată anume de administratorul AO „Tarsmi", Hadarah Oleh. Or, potrivit Statutului AO „Tarsmi", doar administratorul este în drept de a angaja persoana în funcția de director și de a delega dreptul de prima și a doua semnătură în documentele financiare. Apelantul având și calitatea de angajator, nu a adus nici o explicație plauzibilă referitor la acordarea dreptului de primă și a doua semnătură directorului AO „Tarsmi", Gaidarji Anghelina, emiterea ordinelor interne în calitate de director, contrasemnarea facturilor fiscale.

În astfel de circumstanțe Colegiul judiciar conchide asupra existenței raporturilor de muncă cu AO „Tarsmi", și anume că Gaidarji Anghelina a fost angajată în funcția de director și a prestat munca în baza contractului individual de muncă nr.1 din 16.11.2022, pentru care a primit plata salarială de la AO „Tarsmi".

Colegiul judiciar remarcă că apelantul încearcă să inducă instanța în eroare, invocând asupra inexistenței raporturilor de muncă în baza contractului individual de muncă pe care nu l-a semnat, acesta fiind prezentat doar în copie. La 11.05.2023

administratorul Hadarah Oleh a emis ordinul nr.11 prin care a anulat ordinul nr. 8 din 07.03.2023 privind concedierea Gaidarji A. din funcția de director, din motivul că contractul individual de muncă este ilegal, iar Gaidarji A. nu a activat în cadrul AO „Tarsmi" în baza contractului individual de muncă nr.1 din 16.11.2022, fără a indica temeiurile de drept. Ordinul dat a fost emis după depunerea cererii de chemare în judecată, iar în ordinul de concediere nr.8 din 07.03.2023 lipsește motivul concedierii, astfel că la baza anulării ordinului de concediere a fost pus un motiv inventat.

Conform art.58 alin.(3) Codul muncii, „(*1) Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. (3) În cazul în care contractul individual de muncă nu a fost perfectat în formă scrisă, acesta este considerat a fi încheiat pe o durată nedeterminată şi îşi produce efectele din ziua în care salariatul a fost admis la muncă de către angajator sau de către o altă persoană cu funcţie de răspundere din unitate , abilitată cu angajarea personalului*".

Reprezentantul reclamantei a explicat în ședința instanței de fond că, contractul individual de muncă în original a rămas la locul de muncă, iar în ziua concedierii angajatorul i-a interzis reclamantei accesul în biroul său unde se păstra contractul individual de muncă (f.d.135). Prevederile art.58 alin.(3) Codul muncii nu prevede perfectarea obligatorie a contractului individual de muncă în formă scrisă. Materialele cauzei denotă că reclamanta Gaidarji Anghelina a fost admisă la muncă în funcția de director, iar angajatorul în persoana administratorul Hadarah Oleh nu a avut obiecții referitor la funcția și atribuțiile exercitate pe parcursul a circa 4 luni.

Luând în considerare raționamentele expuse, Colegiul judiciar atestă temeinicia concluziei instanței de fond de a anula ordinul de concediere nr.8 din 07.03.2023 ca fiind ilegal în fond, emis contrar prevederilor Legii şi cu încălcarea procedurii stabilite. Or, angajatorul nu a demonstrat legalitatea şi temeiurile concedierii din funcție a reclamantei Gaidarji Anghelina.

Concomitent, instanța de fond întemeiat a anulat ordinele nr.7 din 07.03.2023 și nr.11 din 11.05.2023, care au fost emise ca urmare a ordinului nr.8 din 07.03.2023. Constatarea ilegalității ordinului de concediere nr.8 din 07.03.2023 atrage după sine ilegalitatea ordinului de retragere a dreptului de semnătură și ordinului de anulare a ordinului de concediere, și ca urmare antrenează răspunderea angajatorului pentru privarea ilegală a salariatului de posibilitatea de a munci. Urmează a se menționa, că anularea ordinului de concediere vizează motive de ilegalitate a acestui ordin, și presupune restabilirea continuității raportului juridic de muncă, la funcția ocupată anterior. În cazul dat, emiterea ordinului nr.11 din 11.05.2023 cu privire la anularea ordinului de concediere, fără a indica temeiul de drept în cuprinsul ordinului, sunt acțiuni ilegale ale angajatorului, așa cum ordinul cu privire la concediere este ilegal, și orice acte juridice întocmite ulterior sunt ilegale.

9. Subsecvent, în instanța de fond reprezentantul reclamantei, avocatul Todorov Maxim, a explicat că cerința privind restabilirea la locul de muncă a decăzut, din motiv că reclamanta din 12.05.2023 activează deja în funcție de administrator AO „Tarsmi"; la

fel, nu are pretenții ce țin de restituirea cheltuielilor de judecată, din care considerente instanța corect a respins în această parte cererea de chemare în judecată.

Conform art.90 Codul muncii, *„(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului”.*

Instanța de apel apreciază ca întemeiată hotărârea instanței de fond în partea încasării, în temeiul art.90 Codul muncii, în beneficiul reclamantei/intimatei a despăgubirii pentru perioada de absență forțată de la muncă, începând cu data concedierii – 07.03.2023 până la 12.05.2023 (data restabilirii) în sumă de 10.850 lei lunar.

Conform art.329 Codul muncii, „*(1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel”.*

În corespundere cu prevederile art.2036 alin.(1), (2) Cod civil, „*în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi în alte cazuri prevăzute de lege, instanţa de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparaţia prejudiciului prin plata de despăgubiri”.*

Colegiul judiciar constată că instanța de fond a dispus într-o măsură rezonabilă încasarea în beneficiul reclamantei a prejudiciului moral în mărime de 10.000 lei pentru concediere ilegală și privarea ilegală de posibilitatea de a munci.

10. Conform art.386 alin.(2) Cod de procedură civilă, ”*o hotărâre legală în fond nu poate fi casată numai pe motive formale*”, iar, luând în considerație cele sus menționate, se constată că prima instanță corect a stabilit circumstanțele care au importanță pentru justa soluționare a litigiului, just a determinat raportul juridic litigios, concluziile primei instanțe fiind întemeiate și legale, în concordanță cu prevederile art.239 Cod de procedură civilă, iar argumentele expuse în apel nu sunt neîntemeiate, din care considerente, se manifestă necesitatea respingerii apelului, cu menținerea hotărârii primei instanțe.

Astfel, din considerentele menționate şi având în vedere că prima instanță a examinat cauza sub toate aspectele, cu respectarea normelor de drept material şi procedural, a verificat şi apreciat probele administrate în conformitate cu art.130 Codul de procedură civilă şi a emis o hotărâre legală, cu respectarea principiului echității, iar argumentele invocate de apelant sunt inconsistente în raport cu situația de fapt și de drept constatată, Colegiul judiciar ajunge la concluzia de a respinge apelul şi de a menține hotărârea judecătorească atacată.

Conducându-se de prevederile art.385 lit.a), 389 – 390 Cod de procedură civilă, Colegiul judiciar –

D E C I D E:

Se respinge apelul declarat de intervenientul accesoriu Hadarah Oleh.

Se menține hotărârea Judecătoriei Cahul central din 04 decembrie 2023, prin care a fost admisă parțial acțiunea reclamantei Gaidarji Anghelina, anulate ordinele administratorului Asociației Obștești „Tarsmi" nr.8 din 07.03.2023, nr.7 din 07.03.2023 și nr.11 din 11.05.2023, încasate despăgubiri materiale în sumă de 10.850 lei și despăgubiri morale în sumă de 10.000 lei.

Decizia este definitivă și executorie din momentul emiterii, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Preşedintele şedinţei, judecătorul Vitalie Movilă

Judecătorii Serghei Pilipenco

Evghenii Dvurecenschii

Nota : La data de 10 decembrie 2024 Consiliul Superior al Magistraturii a emis Hotărârea, prin care s-a acceptat cererea de demisie a judecătorului Evghenii Dvurecenschii de la Curtea de Apel Cahul, cu eliberarea din funcția de judecător de la Curtea de apel Cahul, din data de 10 decembrie 2024. În conformitate cu art.236 alin.(7) CPC în locul judecătorului dimisionat Evghenii Dvurecenschii decizia este semnată de președintele ședinței Vitalie Movilă.