Dosarul:nr.2a-1061/24 Judecător: Andrei Ojoga
2-23106401-02-2a-18032024

D E C I Z I E

28 ianuarie 2025 mun. Chişinău

Colegiul Civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru

În componentă:

Președintele ședinței, judecătorul Marina Anton

Judecătorii Olga Cojocaru și Ana Panov

Grefier Victoria Talpă

examinând în ședință publică apelul declarat de S.R.L Cartnord, în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Victor Pascal împotriva S.R.L Cartnord privind anularea ordinelor, reîncadrarea la locul de muncă, încasarea prejudiciului material, moral și constatarea faptelor, împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău (sediul Centru) din 23 noiembrie 2023, prin care acțiunea a fost admisă parțial.

c o n s t a t ă:

La 24 iulie 2023, Victor Pascal a depus cerere de chemare în judecată împotriva S.R.L Cartnord, solicitând anularea ordinelor, reîncadrarea la locul de muncă, încasarea prejudiciului material, moral, cheltuielilor de judecată și constatarea faptelor.

În susținerea cererii de chemare în judecată s-a indicat că, în temeiul contractului individual de muncă nr.431 din 26 iulie 2021 și a prevederilor art.45-94 din Codul muncii al Republicii Moldova, domnul Victor Pascal a fost angajat în funcția de electrician aparate măsura și control, pe termen nedeterminat, fiindu-i stabilit un salariu în mărime de ***** lei. Prin acordul adițional nr.2 la contractul individual de muncă nr.431 din 26 iulie 2021 din 01 iunie 2022, s-a modificat denumirea funcției deținute de salariat în inginer aparate de măsura, control și automatică în electronică, iar prin acordul adițional nr.3 din 01 noiembrie 2022, s-a modificat salariul de la 8 500 lei la 12 500 lei.

Menționează că abia la 01 martie 2023, administrația SC Cartnord S.R.L a prezentat spre familiarizare și semnare fișa postului (Должностная инструкция), unde în p.1.3. este menționat, că inginerul aparate de măsura, control și automatică în electronică, trebuie să dețină a III-a grupă de securitate electrică.

Ulterior, la 20 martie 2023, reclamantul a recepționat scrisoarea nr.34/23 din 15 martie 2023 prin care angajatorul a solicitat prezentarea actelor care permit exercitarea obligațiunilor specificate în fișa postului, prin scrisoarea nr.20/03 din 20 martie 2023 reclamantul a informat, că toate actele solicitate prin scrisoarea menționată au fost prezentate în momentul angajării la serviciu și semnării contractului individual de muncă.

Prin ordinul nr.50 din 24 martie 2023, în temeiul concluziilor inginerului pentru tehnica securității V. Marciuc (care nu au fost anexate la ordinul menționat, de asemenea cu care reclamantul nu a făcut cunoștință) asupra salariatului au fost aplicate prevederile art.80 Codul muncii – staționarea, fără achitarea salariului, pe care reclamantul la considerat unul emis ilegal cu încălcarea prevederilor legale, iar prin cererea nr.27.04/03 din 27 martie 2023 a solicitat anularea acestuia.

Prin nota de serviciu nr.27.02/03 din 27 martie 2023 reclamantul a informat angajatorul că deoarece în fișa postului semnată recent, au fost incluse cerințe care deși au intrat în vigoare la 01 august 2020 nu au fost incluse în contractul individual de muncă, sau multiplele acorduri semnate ulterior între părți, solicitând să fie direcționat pentru instruirile necesare obținerii grupului de securitate electrică III.

Deoarece în perioada ulterioară reclamantul nu activa iar unica sursă de venit este salariul de la locul de muncă prin cererea nr.06/04 din 06 aprilie 2023, a solicitat să fie informat privind rezultatul examinării cererii de anulare a ordinului nr.50 din 24 martie 2023 cu privire la staționare, iar prin scrisoarea nr.49/23 din 11 aprilie 2023, angajatorul a informat că salariatul va fi îndreptat pentru susținerea examenului de obținere a grupei de securitate III. Prin scrisoarea nr.50/23 din 11 aprilie 2023 a fost informat reclamantul că examenul va avea loc la 14 aprilie 2023 ora 11:10.

Cu referire la termenul informării privind data desfășurării examenului de obținere a grupei de securitate III menționează, că conform pct.28 al anexei nr.2 la normele de securitate la exploatarea instalațiilor electrice, anexă la Hotărârea Consiliului de administrație al ANRE nr.394/2019 din 01 noiembrie 2019, se menționează că candidații respinși la examen pot fi admiși pentru o nouă examinare, dar nu mai devreme de 2 săptămâni, prin aceasta fiind specificat, că timpul necesar unei persoane pentru a se pregăti la susținerea examenelor nu poate fi mai mic de 14 zile calendaristice.

La caz, pârâtul intenționat a selectat data examenului în așa fel ca reclamantul să nu dispună de timp să se pregătească pentru susținerea examenelor să se familiarizeze cu întrebările care sunt expuse pe site-ul ANRE, de altfel calendarul de desfășurare a examenelor pentru anul 2023 asemenea este afișată public pe site-ul agenției.

Este necesar de menționat că, între timp reclamantul a intenționat să susțină de sine stătător examenul menționat, în acest scop la 11 aprilie 2023 a depus o solicitare către ANRE, care prin scrisoarea nr.08-31/1648 din 19 aprilie 2023 a informat că verificarea cunoștințelor poate fi efectuată doar la solicitarea agentului economic în cadrul căreia activează solicitantul.

La 27 aprilie 2023, prin ordinul nr.89C pe motiv că Victor Pascal a obținut calificativul nesatisfăcător și nu a susținut examenul pentru obținerea grupei de securitate electrică III, a fost rechemat din staționare în care se afla din data de 28 aprilie 2023 și eliberat de la serviciu din data menționată în temeiul art.86, alin.(1) lit.z), adică pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative.

În scopul expunerii dezacordului cu ordinul nr.89C din 27 aprilie 2023, reclamantul la 20 iunie 2023 a formulat către pârât o cerere, prin care a solicitat anularea acestuia, totodată anexând talonul de autorizare nr.458 din 09 iunie 2023 privind obținerea grupei de securitate electrică III, totodată solicitând restabilirea la locul de muncă cu plata tuturor sumelor ratate din cauza absenței forțate de la serviciu, prin scrisoarea nr.82/29 din 26 iunie 2023 la care a

fost anexat ordinul nr.125C din 26 iunie 2023, pârâtul a informat că cererea înaintată a fost respinsă.

Consideră ordinul nr.89C din 27 aprilie 2023 precum și ordinul nr.125C din 26 iunie 2023, ilegale și neîntemeiate, transgresând principiul fundamental consfințit la art.8 în congruență cu art.14 din Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale (în continuare - CEDO), în particular: dreptul la respectarea vieții private și de familie și principiul nediscriminării la locul de muncă.

Angajatorul, la emiterea ordinului nr.89C din 27 aprilie 2023 precum și ordinului nr.125C din 26 iunie 2023, a admis un ansamblu de încălcări grave, în speță au fost încălcate clauzele prevăzute în contractul individual de muncă nr.431 din 26 iulie 2021, normele de drept material au fost aplicate eronat, în mare parte prin interpretări vădit contrare legii, prin încălcarea dreptului la muncă, principiului legalității și principiului nediscriminării în domeniul raporturilor de muncă.

Operând cu contractul individual de muncă nr.431 din 26 iulie 2021 se reține faptul că, la baza încheierii contractului respectiv, au fost stabilite ca linii directorii prevederile art.45-94 Codul muncii. Părțile contractului sunt SC Cartnord și domnul Victor Pascal, în calitate de inginer aparate de măsură, control și automatică, iar contractul fiind încheiat pe termen nedeterminat.

Contractul intră în vigoare la 26 iulie 2021 iar salariatului îi sunt asigurate toate garanțiile și compensațiile prevăzute de legislația muncii din Republica Moldova, inclusiv de actele interne ale societății, având dreptul la apărarea drepturilor muncii, libertății și intereselor legitime, precum și la repararea prejudiciilor materiale și morale suportate în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu, conform legislației în vigoare (pct.8).

În același timp SC Cartnord S.R.L are dreptul să modifice, să înceteze și să rezilieze prezentul contract în ordinea și condițiile prevăzute de legislația în vigoare, inclusiv este obligată să restituie salariatului prejudiciile materiale și morale suportate în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu conform legislației în vigoare (pct.10).

Mai mult decât atât, prezentul contract poate fi încetat în circumstanțe care nu depind de voința părților (art.82 Codul muncii), la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 Codul muncii), iar părțile se obligă să respecte cu strictețe cerințele Codului muncii și altor acte normative.

Prin urmare menționează că, Victor Pascal activează o perioadă mai mare de 4 ani în calitate de inginer aparate de măsura, control și automatică în electronică, inclusiv deținând funcția de inginer șef al întreprinderii S.R.L Raxsus Tehnolog, iar din 26 iulie 2021 a fost angajat în funcția menționată, în temeiul contractului individual de muncă nr.431.

În momentul angajării în cadrul companiei SC Cartnord S.R.L din partea administrației nu a fost solicitată prezentarea talonului de autorizare a grupului III de securitate electrică, cu toate acestea, una din sarcinile de serviciu care i-au fost atribuite verbal, includea deservirea liniilor automatizate care se aflau sub o tensiune de până la 1000W, concomitent cu obligațiile menționate reclamantul a fost impus neoficial să exercite și funcția de electrician, sarcini executate cu brio până la momentul emiterii ordinului de staționare.

În același timp, pe perioada acțiunii contractului individual de muncă, care este încheiat pe termen nedeterminat, părțile se obligă să respecte cu strictețe cerințele Codului muncii și altor acte normative, iar relațiile dintre părți care nu au fost negociate în prezentul contract, se reglementează conform Codului muncii și altor acte normative.

Astfel, în conformitate cu clauzele contractuale, prezentul contract poate fi încetat în circumstanțe care nu depind de voința părților, la inițiativa salariatului și la inițiativa SC Cartnord S.R.L, iar părțile se obligă să respecte cu strictețe cerințele Codului muncii și altor acte normative.

Având în vedere specificul dreptului la muncă, dar și al poziționării subiecților raporturilor de muncă, atât normele naționale, cât și cele internaționale, stabilesc un minim de garanții, prin prisma principiului legalității și nediscriminării, menite să asigure un echilibru dintre angajați și angajatori, pe de o parte, și o protecție adecvată a demnității, securității și stabilității angajaților, pe de altă parte. Or, exigențele și garanțiile minime reglementate în legislația națională, precum și care urmează a fi stabilite de înșiși subiecții raporturilor de muncă, prin contracte individuale, încheiate în urma negocierilor libere, urmează a fi respectate de către titularii raporturilor de muncă, ceea ce rezultă din prevederile art.43 din Constituție.

Consideră că SC Cartnord S.R.L în calitate de titular al raporturilor de muncă, prin asumarea responsabilităților de angajator, la semnarea contractului individual de muncă nr.431 din 26 iulie 2021 era obligat să respecte normele constituționale (art.43) și legislația muncii, cu particularitățile de rigoare.

Cu toate că angajatorul este abilitat cu prerogative normative proprii de a alege, angaja, rechema sau elibera angajatul, SC Cartnord S.R.L nu putea apela la interpretări eronate a normelor de drept material, vădit contrare legii, în a indica temeiuri de drept (art.82, art.85 Codul muncii) și de fapt (pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative), care nu rezultă absolut din contractul individual de muncă nr.431 din 26 iulie 2021, pentru a înceta raporturile de muncă cu domnul Victor Pascal, pe măsură ce contractul individual de muncă nr.431 din 26 iulie 2021 a fost încheiat pe termen nedeterminat.

Or, se interzice încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată. Motivele respective, de rând cu temeiurile legale ale limitării duratei raportului de muncă, urmează a fi indicate în contract sau în acordul suplimentar la acesta (art.54 alin.(4) Codul muncii).

În alt context, dacă SC Cartnord S.R.L a inițiat procedura de încetare a raporturilor de muncă cu domnul Victor Pascal, în circumstanțe care nu depind de voința părților, prevăzute de art.81 alin.(1) lit.a) și art.82 lit.f) Codul muncii, este de neînțeles faptul de ce nu s-au respectat garanțiile minime acordate de legislația muncii domnului Victor Pascal, în particular preavizarea prealabilă scrisă cu o lună înainte, acordarea compensațiilor pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de termen, în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare, achitarea indemnizațiilor, premiilor și altor facilități salariale negociate, aducerea la cunoștință a actului angajatorului, etc.

Mai mult decât atât, încetarea raporturilor de muncă intră sub incidența art.8 din CEDO, din perspectiva modului în care afectează viața profesională, ca parte a vieții private, precum și a modului în care afectează relațiile personale și situația materială proprie și a familiei, în jurisprudența sa, CtEDO se pune și în problema efectelor încetării unilaterale nelegale a raporturilor de muncă asupra vieții private a angajatului, în cazul în care se solicită despăgubiri pentru prejudiciul moral suferit din această cauză.

Cu siguranță pe lângă faptul că sănătatea domnului Victor Pascal a fost afectată prin starea de conflict inițiată de directorul general Victor Morgun în perioada lunii ianuarie anul

curent, precum și însăși activitatea grea și stresantă desfășurată în cadrul companiei SC Cartnord S.R.L, încetarea raporturilor de muncă subit și în perioada următoare decesului părintelui acestuia, a amplificat degradarea vizibilă a sănătății personale, fiind nevoit să se afle în concediu medical timp de 10 zile, prin care fapt a suportat un prejudiciu moral considerabil.

Cu referire la conflictul inițiat de directorul general Victor Morgun, menționează că în cadrul unui discurs ofensator în adresa lui Victor Pascal, dânsul a menționat că: Va face tot posibilul ca salariatul să fie adus la condiția când va fi impus să mături străzile (faptul dat este confirmat prin înscriere audio, care vor fi prezentate în cadrul ședințelor de judecată), de asemenea dânsul insistând ca Victor Pascal să depună cerere de demisie din propria inițiativă în caz contrar va fi demis forțat.

Urmare a acestei declarații au fost emise un șir de ordine cu caracter de sancționare disciplinară la baza cărora au stat note de serviciu conținutul cărora fiind inventat de persoana semnatară a acestora, faptul dat poate fi confirmat de martorul Serghei Timofti ce deținea funcția de inginer-mecanic și urmează a fi audiat în cadrul cercetărilor judecătorești.

În acest context menționează următoarele ordine: ordinul nr.II din 23 ianuarie 2023 cu privire la aplicarea mustrării aspre salariatului Victor Pascal, la care este anexată nota de serviciu 17/01, nota de serviciu 23/01, nota de serviciu nr.18.01-1 și nota explicativă scrisă de Victor Pascal. Menționează că nota explicativă menționată a fost întocmită la inițiativa lui Victor Pascal după ce i-a fost prezentat ordinul, în scopul apărării poziției sale și demonstrării că faptele incluse în acele note de serviciu nu corespund realității.

- ordinul nr.30 din 01 martie 2023 cu privire la aplicarea mustrării aspre salariatului Victor Pascal, la care este anexată nota de serviciu nr.28.02-2, nota de serviciu nr.24/02 și cererea depusă de Victor Pascal în care se menționează că a luat cunoștință cu ordinile nr.11 și nr.30 doar la 02 martie 2023, solicitând anularea acestora.

Drept dovadă a faptului că informația din notele de serviciu nu corespundeau realității și reprezentau aberații a emitenților, de asemenea demonstrând atitudinea părtinitoare manifestate de directorul general Victor Morgun față de Victor Pascal, servește ordinul nr.34 din 07 martie 2023 prin care au fost anulate ordinile nr.11 din 23 ianuarie 2021 și nr.30 din 01 martie 2023.

Realizarea promisiunilor date de directorul general au continuat cu semnarea ordinului nr.35 din 07 martie 2023 cu privire la aplicarea mustrării aspre salariatului Victor Pascal, la care este anexată nota de serviciu nr. 01/03, proces-verbal al ședinței comisiei disciplinare nr.03/03/2023 din 03 martie 2023, nota explicativă semnată de Victor Pascal și cererea nr.06.02/04 din 06 aprilie 2023 prin care dânsul solicită anularea ordinului nr.35 din 07 martie 2023.

Ordinul nr.48 din 24 martie 2023 cu privire la aplicarea mustrării aspre salariatului Victor Pascal, la care este anexată nota de serviciu nr.24/02, nota de serviciu nr.28.02-2, procesul-verbal al ședinței comisiei disciplinare nr.38/23 din 24 martie 2023, scrisoarea nr.32/23 din 13 martie 2023 prin care sunt solicitate explicații de la Victor Pascal și cererea acestuia nr.06.01/04 din 06 aprilie 2023 prin care dânsul solicită anularea ordinului nr.48 din 24 martie 2023.

Atenționează asupra faptului, că la emiterea ordinilor menționate au fost utilizate în mod repetat notele de serviciu nr.24/02 și nr.28.02-2. care nu puteau fi utilizate deoarece

circumstanțele descrise nu s-au demonstrat iar ordinul emis în baza acestora a fost anulat (ordinul nr.30 din 01 martie 2023) prin aceasta demonstrându-se cât de enormă a fost dorința de a-l concedia forțat pe Victor Pascal.

În aceeași ordine de idei consideră necesar a informa instanța asupra unui alt fapt care face parte din campania organizată contra lui Victor Pascal, fiind cazul care a avut loc la întoarcerea reclamantului din concediul medical în luna martie curent, sub pretextul efectuării lucrărilor de reparație, care însă așa și nu au fost inițiate până la data emiterii ordinului de staționare, s-a demontat integral locul de muncă și transferat într-o nouă locație care nu corespundea cerințelor privind asigurarea condițiilor de muncă, faptul dat poate fi confirmat prin înregistrările video efectuate la moment, precum și notele de serviciu 13/03 din 13 martie 2023 și nr.27.03/03 din 27 martie 2023, depuse de Victor Pascal pe numele directorului general Victor Morgun.

O problemă semnificativă referitor la viciile de procedură ale actului contestat, este faptul că SC Cartnord S.R.L nu a oferit timp lui Victor Pascal pentru a se pregăti de susținerea examenelor pentru obținerea grupei III de securitate electrică, mai mult acesta urma să fie direcționat pentru susținerea repetată a examenului fapt prevăzut expres în pct.28 al Anexei nr.2 la Normele de securitate la exploatarea instalațiilor electrice, anexă la Hotărârea Consiliului de administrație al ANRE nr.394/2019 din 01 noiembrie 2019 și nicidecum concediat.

Cu privire la caracterul discriminatoriu al încetării raporturilor de serviciu ale reclamantului, menționează că, în perioada anterioară încetării raporturilor de serviciu, reclamantul, se afla într-o stare de stres permanentă, cu atribuirea pe seama acestuia diverse presupuse încălcări de ordin disciplinar, fiind supus unui tratament discriminatoriu în comparație cu alți salariați a SC Cartnord S.R.L doar din cauza antipatiei personale manifestate de directorul general Victor Morgun față de domnul Victor Pascal.

În urma înlăturării sale abuzive și ilegale din funcția de inginer aparate de măsură, control și automatică în electronică, în locul său a fost angajată o altă persoană electrician-mecanic, care la momentul numirii sale în funcție nu dispunea de talonul de autorizare pentru grupa III de securitate electrică.

Astfel, în locul persoanei, care a asigurat rezultate pe parcursul activității și cu acte permisive, este numită o persoană nepregătită din punct de vedere profesional. Acest ultim fapt demonstrează suplimentar și cu prisosință că atât înlăturarea subită și ilegală a reclamantului din funcția deținută, cât și numirea grabnică în această funcție a unei persoane ce nu dispune de actul permisiv, nu au nimic în comun cu prezența sau absența actelor permisive, ci sunt dictate exclusiv de antipatii personale, constituind, în consecință, măsură de discriminare a reclamantului pe criterii de opinie sau orice alt criteriu, prevăzut de art.14 din CEDO, art.1 din Protocolul nr.121 a CEDO, precum și de art.1 alin.(1) din Legea nr.121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității.

Cu privire la prejudiciul material, menționează că, în conformitate cu contractul individual de muncă nr.431 din 26 iulie 2021, salariatului îi sunt asigurate toate garanțiile și compensațiile prevăzute de legislația muncii din Republica Moldova (pct.8, lit.a).

În susținerea celor expuse referitor la prejudiciul material suportat de către reclamantul Victor Pascal, menționează că, până în prezent, acesta este privat de posibilitatea de a munci, fiind în evidență cu statut de șomer începând cu data de 06 iulie 2023, fapt confirmat prin certificatul nr.532 eliberat de Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă Municipiul

Chișinău, precum și lipsit de salariul de bază pentru toată perioada absentă de la serviciu, premiul lunar care nu a fost achitat salariatului începând cu luna ianuarie 2023, etc., premiul unic pentru modernizarea liniei de producere a sacilor (2170) efectuată de salariat, inclusiv compensația în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare.

Totodată, se impune încasarea sumei venitului ratat, deoarece în caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a plăților în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (art.123, 124, 127, 139, 186, art.225 alin.(8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen (art.330 alin.(2) Codul muncii).

Se consideră prejudiciu și beneficiul neobținut prin încălcarea dreptului (venitul ratat), iar despăgubirea pe care o datorează debitorul pentru neexecutare cuprinde atât prejudiciul efectiv cauzat creditorului, cât și venitul ratat. Ratat se consideră venitul care ar fi fost posibil în condițiile unui comportament normal din partea autorului prejudiciului în împrejurări normale (art.14 alin.(2) și art.610 alin.(1) și (2) Cod civil).

Mai mult decât atât, pct.9 din HP CSJ nr.11 din 03 octombrie 2005, concomitent cu eventuala indexare în condițiile enunțate mai sus a salariului neachitat de către angajator persoanei eliberate, în caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a plăților, în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (art.123, 124. 127, 139, 186, art.225 alin.(8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen. Compensația de 0,3 la sută se va calcula din mărimea salariului, indemnizației, altor plăți neachitate și nu din suma indexată, care se efectuează separat din aceleași sume (salariu) în condițiile legii. Compensația de întârziere în mărime de 0,3 la sută se va calcula pentru fiecare sumă neachitată, începând cu termenul de la care suma dată a devenit certă, exigibilă și scadentă. Acest tip de dobândă se aplică independent de încasarea salariului pentru perioada lipsei forțate de la serviciu și indiferent de existența dificultăților la angajare.

Cu siguranță, reclamantul Pascal Victor este limitat în realizarea dreptului său de a munci și în garanțiile oferite de către legiuitor în cazul încheierii contractului individual de muncă. Un astfel de tratament din partea pârâtului periclitează securitatea raporturilor juridice de muncă, oferind incertitudine, iar, în consecință, și o limitare referitor la garanțiile salariatului, prevăzute de legislația națională.

Astfel că, prejudiciul material pretins, având la bază categoria drepturilor salariale încălcate și normativul național, poate fi atenuat prin încasarea echivalentului în sumă bănească în mărime de 52 361 lei. În același timp, o dată cu prezentarea de către Victor Pascal a extrasului de salariu, își rezervă dreptul de a depune o cerere de concretizare certă, exigibilă și scadentă a pretențiilor referitor la prejudicii.

Cu privire la prejudiciul moral, obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă constituie un principiu de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova (art.5 lit.k) Codul muncii), iar salariatul are dreptul la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative (art.9 lit.n) Codul muncii).

Articolul 90 alin.(3), art.327 alin.(3) și art.329 Codul muncii statuează faptul că angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor 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.

Încetarea raporturilor de muncă după cauzarea prejudiciului moral nu presupune eliberarea părții contractului individual de muncă de repararea prejudiciului prevăzută de prezentul cod și de alte acte normative. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Punctul 9 din HP CSJ nr.11 din 03 octombrie 2005, conchide că, de asemenea, se compensează și prejudiciul moral cauzat salariatului, legat de eliberarea sau transferul ilegal la o altă muncă, mărimea căruia este determinată de instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, cât și de suferințele morale și psihice ale salariatului. Mărimea prejudiciului moral, însă, în toate cazurile nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

În conformitate cu pct.25 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr.9 din 09 octombrie 2006 cu privire la aplicarea de către instanțele de judecată a legislației ce reglementează repararea prejudiciului moral, instanțele judecătorești, la determinarea mărimii compensației pentru prejudiciul moral, trebuie neapărat să ia în considerație atât aprecierea subiectivă privind gravitatea cauzării suferințelor psihice sau fizice părții vătămate, cât și datele obiective care certifică acest fapt, îndeosebi, importanța vitală a drepturilor personale nepatrimoniale și a bunurilor (viața, sănătatea, libertatea, inviolabilitatea locuinței, secretul personal și familial, onoarea, demnitatea și reputația profesională, etc.); nivelul (gradul) suportării de către persoana vătămată a suferințelor psihice sau fizice (lipsirea de libertate, pricinuirea vătămării corporale, decesul persoanelor apropiate (rudelor), pierderea sau limitarea capacității de muncă, etc.); felul vinovăției (intenția, imprudența) persoanei care a cauzat prejudiciul, în cazul în care pentru repararea prejudiciului moral este necesară prezența ei.

Astfel, prejudiciul moral pretins poate fi atenuat prin încasarea echivalentului în sumă bănească de 50 000 lei, fiind unul justificat și rezonabil, care va asigura o echitate sufletească, pe potriva suferințelor și frustrărilor cauzate reclamantului Victor Pascal, prin lezarea cinstei și demnității, reputației profesionale, formată pe baza mai multor ani de activitate, precum și lipsa de profesionalism de care a dat dovadă angajatorul față de angajat. Cu atât mai mult că actul contestat constituie și o faptă de discriminare a reclamantului Victor Pascal, având la bază criteriul viziunii politice al acestuia.

Cu privire la costuri și cheltuieli de judecată, reține că, reclamantul Victor Pascal a beneficiat de servicii de asistență juridică acordate de către avocatul Alexandr Tvicenco în baza contractului de asistență juridică nr.10/07 din 10 iulie 2023. Costul acestor servicii îl reprezintă suma de 5 000 lei, fapt confirmat prin bonul de plată seria EZ nr.307889 din 10 iulie 2023, eliberat de către CA Tvicenco Alexandr.

Reieșind din cele expuse reclamantul Victor Pascal solicită anularea ordinului, nr. 89C din 27 aprilie 2023 cu privire la încetarea raporturilor de muncă şi nr. I25C din 26 iunie 2023, ca fiind ilegale; reîncadrarea reclamantului Pascal Victor la locul de muncă deținută anterior, adică în funcția de inginer aparate de măsura, control şi automatică în electronică; încasarea din contul pârâtului, în beneficiul reclamantului Pascal Victor, a prejudiciului material în sumă totală de 52 361,00 mii lei; încasarea din contul pârâtului, în beneficiul reclamantului Pascal Victor, a prejudiciului moral în sumă totală de 50 000,00 mii lei; încasarea din contul pârâtului, în beneficiul reclamantului Pascal Victor, a cheltuielilor de judecată (cheltuieli de asistență juridică) în sumă totală de 5 000,00 lei constatarea faptului că au fost încălcate drepturile şi libertățile fundamentale ale reclamantului Pascal Victor, prin prisma art. 8 din CEDO; Constatarea faptului discriminării reclamantului Pascal Victor în sfera câmpului ".uncii pe criteriu de opinie sau orice alt criteriu, contrar art. 8 în congruență cu art. 14 din CEDO.

Prin hotărârea Judecătoriei Chişinău (sediul Centru) din 23 noiembrie 2023 acțiunea a fost admisă parțial, cu anularea ordinalului S.R.L Cartnord nr.89C din 27 aprilie 2023, restabilirea lui Victor Pascal (*IDNP ******) în funcția de inginer aparate de măsură, control și automatică în electronică în cadrul S.R.L Cartnord (*IDNO 1003600086213*).

S-a încasat din contul S.R.L Cartnord (*IDNO 1003600086213*) în beneficiul lui Victor Pascal (*IDNP ******) salariul cuvenit pentru absența forțată de la serviciu, pentru perioada cuprinsă între 28 aprilie 2023 și până la 23 noiembrie 2023, calcularea sumelor respective pentru perioada absenței forțate de la muncă urmând a fi efectuată de către angajator, însă nu va depăși suma solicitată în mărime de 52 361 lei (*cincizeci și două mii trei sute șaizeci și unu lei*).

S-a încasat din contul S.R.L Cartnord (*IDNO 1003600086213*) în beneficiul lui Victor Pascal (*IDNP ******) suma de 10 000 lei (*zece mii lei*) cu titlu de prejudiciu moral.

S-a încasat din contul S.R.L Cartnord (*IDNO 1003600086213*) în beneficiul lui Victor Pascal (*IDNP ******) suma de 5 000 lei (*cinci mii lei*) cu titlu de cheltuieli pentru asistența juridică și suma de 2 200 lei (*două mii două sute lei*) cu titlu de cheltuieli pentru traducere.

În rest, cerințele formulate s-au respins ca neîntemeiate.

În dezacord cu hotărârea Judecătoriei Chişinău (sediul Centru) din 23 noiembrie 2023 S.R.L Cartnord a declarat apel.

În motivarea cererii de apel a indicat că concluzia primei instanțe este neîntemeiată, rezultată din aprecierea superficială a circumstanțelor cauzei şi în contradicție cu acestea, reieșind din următoarele motive de fapt şi de drept.

Astfel, susține apelantul că instanța de judecată a aplicat normele care nu trebuiau aplicate, în privința restabilirii în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu, precum şi încasarea prejudiciului moral, ori instanța greșit a constatat că ordinul de concediere emis de angajator este nelegitim.

Prin urmare, instanța de judecată în cazul stabilirii juste a circumstanțelor faptelor nu ar fi aplicat normele ce urmează: Art. 89 alin. (1) 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. Art.90 din 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. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a

unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă. Art. 330 alin. (1) lit. b) Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă. Art. 90 alin. (2) lit. c) din Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-i-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului. Art. 327 alin. (1) Codul muncii, partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor codului muncii şi altor acte normative.

Pentru aplicarea acestor norme juridice trebuie să existe un act juridic ilegal emis de angajator, la speță, ilegalitatea nu a fost demonstrată, ori angajatorul s-a bazat pe faptul că salariatul nu a susținut examenul de verificare a cunoștințelor pentru acordarea grupei de securitate electrică. Acest lucru determinând la emiterea ordinului de concediere pentru că salariatul nu corespunde funcției deținute. Fără calificarea necesară, fără cunoștințele necesare, un salariat nu poate fi admis în continuare să îndeplinească careva atribuții, ori ar pune în pericol viața, sănătatea proprie cât şi a celor din jur, risc care angajatorul nu-1 mai poate asuma în continuare.

In continuare, invocă faptul că instanța de judecată a interpretat eronat si aplicabilitatea următoarelor norme: Art.96 alin.(1) Codul de procedură civilă, specifică: instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile.

Or, instanța de judecată nu a menționat în hotărârea sa despre prezența listei detaliate a actelor/acțiunilor efectuate de avocat şi a timpului aferent acestora (cu tariful şi orarul), ceea ce demonstrează certul fapt că instanța de judecată a constatat careva fapte fără careva probe, ori doar prin prezența acestei liste, instanța de judecată urma să stabilească rezonabilitatea cheltuielilor de asistență juridică, precum nici nu sunt probe că aceste cheltuieli au fost reale.

În concluzie asupra tuturor circumstanțelor relatate se identifică întrunirea condițiilor impuse de art. 386, art. 387 din Codul de procedură civilă, astfel prezenta cerere este pasibilă de a fi admisă, iar hotărârea instanței de fond urmează a fi casată în parte şi dispusă o nouă hotărâre de respingere a cererii de chemare în judecată înaintată de Pascal Victor.

Reprezentantul apelantei S.R.L Cartnord, Alexandrina Sîlta, a susținut cererea de apel și a solicitat admiterea acesteia.

Reprezentantul intimatului Victor Pascal, avocatul Tvicenco Alexandr, a solicitat respingerea apelului, cu menținerea hotărârii contestate.

Audiind reprezentanții părților, studiind materialele pricinii, Colegiul civil consideră apelul neîntemeiat şi care urmează a fi respins din următoarele considerente.

În conformitate cu art.385 lit.a) CPC, instanța de apel după ce judecă apelul este în drept să respingă apelul şi să mențină hotărârea primei instanțe.

Conform art.118 alin.(1) CPC, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

Dispozițiile art.130 alin.(1) CPC statuează că, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

Potrivit dispozițiilor art.240 alin.(1) CPC, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluționării pricinii şi admisibilitatea acțiunii.

În conformitate cu prevederile art.373 alin.(1), (2), (5) CPC instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor şi obiecțiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanță.

În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea pricinii, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces. Instanța de apel nu este legată de motivele apelului privind legalitatea hotărârii primei instanțe, ci este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei. Concomitent, instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Astfel, prevederile legale enunțate în mod expres obligă instanța de apel să verifice circumstanțele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum şi cele care nu au fost stabilite şi este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei şi să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Din conținutul celor relatate Colegiul reține că sarcina instanței de apel derivă reieșind din dispozițiile art.373 alin.(1), (2), (5) CPC, în condițiile în care instanța de fond a soluționat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acțiunii în raport cu concluziile reținute de către aceasta.

În contextul pretențiilor deduse judecării, instanţa de apel reţine că în conformitate cu prevederile art.5 CPC, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanța de judecată în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.

Conform art.10 alin.(1) Cod civil persoanele fizice și juridice participante la raporturile juridice civile trebuie să își exercite drepturile și să își execute obligațiile cu bună-credință, în acord cu legea, cu contractul, cu ordinea publică și cu bunele moravuri. Buna-credință se prezumă până la proba contrară.

Potrivit alin.(2) neexercitarea de către persoanele fizice și juridice a drepturilor civile ce le revin nu duce la stingerea acestora, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

Conform art.11 alin.(1) Cod civil buna-credință este un standard de conduită a unei părți, caracterizată prin corectitudine, onestitate, deschidere și luarea în cont a intereselor celeilalte părți la raportul juridic.

Potrivit alin.(2) al aceluiași articol în special, este contrar bunei-credințe ca o parte să acționeze în contradicție cu declarațiile pe care le-a făcut anterior sau cu comportamentul pe care l-a avut anterior în cazul în care cealaltă parte, în detrimentul său, s-a bazat în mod rezonabil pe acele declarații sau acel comportament.

Dispozițiile art.12 Cod civil caracterul rezonabil, prevăzut într-o dispoziție legală sau într-un act juridic, se apreciază în mod obiectiv, luând în considerare natura și scopul elementului supus aprecierii, circumstanțele cazului, precum și uzanțele și practicile pertinente.

În temeiul art.13 alin.(1) Cod civil niciun drept subiectiv nu poate fi exercitat predominant în scopul de a cauza altei persoane un prejudiciu sau a-i dăuna în alt mod (abuzul de drept).

Prevederile alin.(2) indică că în cazul abuzului de drept, instanța de judecată, ținând cont de natura și consecințele acestuia, refuză titularului în apărarea dreptului subiectiv exercitat abuziv sau, după caz, îl obligă la încetarea exercitării abuzive.

Alin.(3) indică statuează că dacă abuzul de drept a dus la încălcarea dreptului subiectiv al unei alte persoane, aceasta poate cere repararea prejudiciului cauzat.

Dispozițiile art.14 alin.(1) Cod civil indică că nici o persoană nu poate invoca, la întemeierea pretenției sale, fapta ilicită sau de rea-credință pe care tot ea a săvârșit-o sau la care a participat. Alin.(2) stabilește că nici o persoană nu poate obține un avantaj din comportamentul său ilicit sau de rea-credință.

În contextul pretențiilor deduse judecării instanța de apel reține că în temeiul art.15 alin.(1) Cod civil apărarea drepturilor civile încălcate se face pe cale judiciară.

În temeiul art.16 alin.(1) Cod civil apărarea dreptului civil se face, în condițiile legii, prin:

a) recunoașterea dreptului;

b) restabilirea situației anterioare încălcării dreptului și suprimarea acțiunilor prin care se încalcă dreptul sau se creează pericolul încălcării lui;

c) constatarea sau, după caz, declararea nulității actului juridic;

d) declararea nulității actului emis de o autoritate publică;

e) impunerea la executarea obligației în natură;

f) autoapărare;

g) repararea prejudiciului patrimonial și, în cazurile prevăzute de lege, a celui nepatrimonial;

h) încasarea dobânzii de întârziere sau, după caz, a penalității;

i) rezoluțiunea sau modificarea contractului; j) neaplicarea de către instanța de judecată a actului ce contravine legii emis de o autoritate publică; k) alte căi prevăzute de lege.

În temeiul alin.(2) al aceluiași articol metodele de apărare prevăzute la alin.(1) pot fi invocate dacă sânt întrunite condițiile stabilite de lege și, după caz, de actul juridic pentru aplicarea acestora.

În conformitate cu prevederile art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Potrivit art.355 alin.(1) Codul muncii, cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată:

a) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său;

b) în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

(2) Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanța de judecată.

(3) Instanța de judecată va convoca părțile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

(4) Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia şi va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

(5) Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii

Din materialele cauzei se constată că la 26 iulie 2021 între S.R.L Cartnord în persoana directorului general Victor Morgun în calitate de angajator și Victor Pascal în calitate de salariat a fost încheiat contractul individual de muncă nr.431, potrivit căruia salariatul a fost angajat în calitate de electrician aparate măsură și control cu salariul în mărime de ***** lei (f.d.23-25).

Prin acordul adițional nr.2 din 01 iunie 2022 la contractul individual de muncă nr.431 din 26 iulie 2021, s-a modificat denumirea funcției deținute de salariat și anume în inginer aparate de măsură, control și automatică în electronică, iar prin acordul adițional nr.3 din 01 noiembrie 2022, s-a modificat salariul de la 8 500 lei la 12 500 lei (f.d.27-28).

Prin ordinul nr.89C din 27 aprilie 2023, lui Victor Pascal i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară concediere, în temeiul art.86 alin.(1) lit.z) Codul muncii (f.d.42).

Din textul ordinului nr.89C din 27 aprilie 2023 rezultă că, salariatul Victor Pascal a fost concediat din cauza lipsei avizelor obligatorii pentru Victor Pascal conform Regulilor de Siguranță pentru funcționarea instalațiilor electrice NE1-02:2019, aprobate prin Hotărârea ANRE nr.394/2019 din 01 noiembrie 2019, securitate electrică, prezența dintre care este o condiție prealabilă pentru admiterea salariatului la prestarea muncii prevăzute în fișa postului inginer instrumentație și control, și din cauza imposibilității îndeplinirii atribuțiilor sale funcționale din motivul de mai sus.

La 24 iulie 2023, Victor Pascal a depus cerere de chemare în judecată împotriva S.R.L Cartnord, solicitând anularea ordinelor, reîncadrarea la locul de muncă, încasarea prejudiciului material, moral, cheltuielilor de judecată și constatarea faptelor.

Fiind investită cu examinarea prezentei acțiune, prima instanță a admis acțiunea, dispunând anularea ordinului

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 23 noiembrie 2023 acțiunea a fost admisă parțial, cu anularea ordinalului S.R.L Cartnord nr.89C din 27 aprilie 2023, restabilirea lui Victor Pascal (*IDNP* *****) în funcția de inginer aparate de măsură, control și automatică în electronică în cadrul S.R.L Cartnord (*IDNO 1003600086213*).

S-a încasat din contul S.R.L Cartnord (*IDNO 1003600086213*) în beneficiul lui Victor Pascal (*IDNP* *****) salariul cuvenit pentru absența forțată de la serviciu, pentru perioada cuprinsă între 28 aprilie 2023 și până la 23 noiembrie 2023, calcularea sumelor respective pentru perioada absenței forțate de la muncă urmând a fi efectuată de către angajator, însă nu va depăși suma solicitată în mărime de 52 361 lei (*cincizeci și două mii trei sute șaizeci și unu lei*).

S-a încasat din contul S.R.L Cartnord (*IDNO 1003600086213*) în beneficiul lui Victor Pascal (*IDNP* *****) suma de 10 000 lei (*zece mii lei*) cu titlu de prejudiciu moral.

S-a încasat din contul S.R.L Cartnord (*IDNO 1003600086213*) în beneficiul lui Victor Pascal (*IDNP* *****) suma de 5 000 lei (*cinci mii lei*) cu titlu de cheltuieli pentru asistența juridică și suma de 2 200 lei (*două mii două sute lei*) cu titlu de cheltuieli pentru traducere.

În rest, cerințele formulate s-au respins ca neîntemeiate.

Raportând dispozițiile normelor suscitate la circumstanțele cauzei, evaluând soluția primei instanțe prin prisma raționalismului pretențiilor înaintate în raport cu circumstanțele de fapt și de drept invocate, Colegiul consideră că concluzia instanței de fond este una corectă.

În contextul pretențiilor deduse judecării instanța de apel reține că în conformitate cu prevederile art. 332 alin.(2) din Codul muncii (2) Dacă salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului sau dacă ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) nu a fost emis în termenul prevăzut la alin.(1), salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanța de judecată pentru soluționarea litigiului individual de muncă apărut (titlul XII).

Potrivit art. 81 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, (1) Contractul individual de muncă poate înceta b) la inițiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).

Conform prevederilor art.81 Din Codul Muncii, (1) Contractul individual de muncă poate înceta:

a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 şi 310);

a1) prin acordul scris al părților (art.821);

b) la inițiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).

(2) În toate cazurile menționate la 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, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștință salariatului, sub semnătură 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 la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să continuă referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

Articolul 86 alin.(1) lit.z) din Codul muncii prevede că concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată - se admite pentru alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative.

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

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 şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat şi aprobat de angajator.

Din materialele cauzei se constată că la 01 martie 2023, administrația S.R.L Cartnord a prezentat spre familiarizare și semnare fișa postului (Должностная инструкция) (f.d.29-32).

Conform pct.1.3. din fișa postului, la funcția de inginer instrumentar este numit angajatul care a absolvit o universitate tehnologică, politehnică sau energetică în direcția de studii tehnice superioare și experiență de lucru în producție de minim 1 an. În conformitate cu Regulile de siguranță pentru funcționarea instalațiilor electrice NE1-02:2019, aprobate prin decretul ANRE 394/2019 se consideră personalul electrotehnician care are acces la nivelul de securitate electrică minimum de grupa III-a. Frecvența de testare a cunoștințelor pe siguranța electrică de 2 ori pe an.

Astfel, S.R.L Cartnord în persoana directorului general Victor Morgun prin scrisoarea nr.34/23 din 15 martie 2023 a solicitat lui Victor Pascal prezentarea actelor care permit exercitarea obligațiunilor specificate în fișa postului (f.d.33, 87).

Prin scrisoarea nr.20/03 din 20 martie 2023 Victor Pascal a informat, că toate actele solicitate prin scrisoarea menționată au fost prezentate în momentul angajării la serviciu și semnării contractului individual de muncă la data de 26 iulie 2021 (f.d.34, 88).

Prin ordinul nr.50 din 24 martie 2023, s-a ordonat trimiterea spre staționare al inginerului de instrumentare și control Victor Pascal, în baza art.801 Codul muncii, în legătură cu refuzul inginerului Instrumentare și control de a furniza documente privind pregătirea profesională necesară îndeplinirii atribuțiilor sale oficiale, în contextul concluziilor formulate de inginerul tehnicii securitate Marciuc (act de inspecție nr.24.01/03 din 24 martie 2023, și ca urmare cu incapacitatea inginerului de instrumentare și control de a-și îndeplini atribuțiile funcționale (f.d.35,89).

Prin cererea nr.27.04/03 din 27 martie 2023 Victor Pascal a solicitat anularea ordinului nr.50 din 24 martie 2023 ca fiind unul ilegal (f.d.36, 90).

Potrivit notei de serviciu nr.27.02/03 din 27 martie 2023 Victor Pascal a solicitat angajatorului să fie trimis la pregătire pentru a primi a III-a grupă de securitate electrică ținând cont că în sfârșit a semnat fișa postului și că a lucrat aproape doi ani ca electrician și inginer (f.d.37, 91).

Prin cererea nr.06/04 din 06 aprilie 2023, Victor Pascal a solicitat angajatorului să fie informat despre rezultatul examinării cererii de anulare a ordinului nr.50 din 24 martie 2023 cu privire la staționare, răspunsul urmând a fi acordat în cel mai scurt timp din motivul că alte surse de existență nu are în afară de salariu (f.d.28, 92).

Prin scrisoarea nr.49/23 din 11 aprilie 2023, angajatorul l-a informat pe Victor Pascal că potrivit răspunsului ANRE din 07 aprilie 2023, Victor Pascal nu are nivelul necesar de autorizație de siguranță electrică și a depus o cerere de verificare a nivelului de cunoștințe pentru a-i asigura grupa III de siguranță electrică necesară pentru postul de inginer instrumentar. Pe baza cererii depuse, Comisia de examinare îi va anunța data și ora examinării și în consecință îl va anunța în termenul legal despre data, ora și locul examinării (f.d.39, 93).

Totodată, prin scrisoarea nr.50/23 din 11 aprilie 2023 Victor Pascal a fost informat că Comisia de examinare pentru verificarea nivelului cunoștințelor pentru a furniza grupa III privind siguranța electrică, necesară pentru postul de inginer instrumentare și control, se va desfășura vineri, 14 aprilie la ora 11:10, la adresa mun.Chișinău, str.Pușkin nr.52/A (f.d.40,94).

La fel, se reține că la 11 aprilie 2023 Victor Pascal a depus o solicitare către ANRE prin care a solicitat informația despre înscrierea la examenul de verificare a cunoștințelor pentru acordarea grupei de securitate electrică.

Astfel, prin răspunsul nr.08-31/1648 din 19 aprilie 2023 ANRE a informat, că în conformitate cu prevederile pct.32 al Anexei nr.2 din NE1-02:2019 pentru înscrierea la examenul de verificare a cunoștințelor, din partea agentului economic în cadrul căruia activează solicitantul, se va depune o solicitare conform modelului stabilit la Anexa nr.3, procesul de verificare a cunoștințelor pentru acordarea grupei de securitate electrică pentru Victor Pascal va fi posibil după depunerea unei solicitări cu respectarea rigorilor legale și actelor normative aferente procedurii în cauză.

Prin urmare, în condițiile în care că Victor Pascal a obținut calificativul nesatisfăcător și nu a susținut examenul pentru obținerea grupei de securitate electrică III, la 27 aprilie 2023 a fost emis ordinul nr.89C potrivit căruia Victor Pascal a fost rechemat din staționare în care se afla și din data de 28 aprilie 2023 a fost eliberat de la serviciu în temeiul art.86 alin.(1) lit.z) Codul muncii, adică pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative.

Cu referire la termenul informării privind data desfășurării examenului de obținere a grupei de securitate III, instanța de judecată a reținut că potrivit pct.28 din Anexa nr.2 la normele de securitate la exploatarea instalațiilor electrice al Hotărârii Consiliului de administrație al ANRE nr.394/2019 din 01 noiembrie 2019 - candidații respinși la examen pot fi admiși pentru o nouă examinare, dar nu mai devreme de 2 săptămâni.

Astfel, se prezumă că timpul necesar unei persoane pentru a se pregăti de susținerea examenelor nu poate fi mai mic de 2 (două) săptămâni.

La caz, se reține că partea reclamantă a fost înștiințată de către angajator la data de 11 aprilie 2023 precum că Comisia de examinare pentru verificarea nivelului cunoștințelor pentru a furniza grupa de securitate electrică III, necesară pentru postul de inginer instrumentare și control se va desfășura vineri, 14 aprilie la ora 11:10, adică cu 3 (trei) zile înainte de desfășurarea examenului, termen insuficient pentru salariat de a se pregăti și susține respectivul examen.

Mai mult ca atât, angajatorul nu a dat dovadă de bună credință și a emis la data de 27 aprilie 2023 ordinul de concediere, or potrivit Hotărârii Consiliului de administrație al ANRE nr.394/2019 din 01 noiembrie 2019 - candidații respinși la examen pot fi admiși pentru o nouă examinare, drept ce nu i-a fost acordat salariatului. Or, în această direcție se reține circumstanțele ce se referă la angajarea reclamantului, schimbarea denumirii funcției, ș.a.

În acest context, Colegiul reține că potrivit art.212 alin.(1)-(2) din Codul muncii, (1) Angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare şi să favorizeze formarea profesională şi tehnică a salariaților care urmează instruirea în producție, se perfecționează sau studiază în instituții de învățământ, fără scoatere din activitate.

(2) În cadrul fiecărei unități persoană juridică, angajatorul, în comun cu reprezentanții salariaților, întocmește şi aprobă anual planurile de formare profesională.

(3) Condițiile, modalitățile şi durata formării profesionale, drepturile şi obligațiile părților, precum şi volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop (în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare al unității), se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în convenția colectivă.

(4) În cazul în care participarea salariaților la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile aferente sînt suportate de către acesta.

(5) În cazul scoaterii din activitate a salariatului pe o durată scurtă, în scopul formării profesionale, acțiunea contractului individual de muncă al acestuia continuă cu menținerea salariului mediu. Dacă perioada respectivă depășește 60 de zile calendaristice, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator conform prevederilor contractului colectiv de muncă.

Conform art.213 alin.(1)-(2) din Codul muncii, angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare şi să favorizeze formarea profesională şi tehnică a salariaților care urmează instruirea în producție, se perfecționează sau studiază în instituții de învățământ, fără scoatere din activitate.

(2) În cadrul fiecărei unități persoană juridică, angajatorul, în comun cu reprezentanții salariaților, întocmește şi aprobă anual planurile de formare profesională.

La caz, se constată că potrivit pct.1.3 din fișa postului, testarea cunoștințelor pe siguranța electrică se efectuează de 2 ori pe an.

Drept urmare, angajatorul în conformitate cu prevederile pct.32 al anexei nr.2 din NE1-02:2019 pentru înscrierea la examenul de verificare a cunoștințelor, urma să prezinte ANRE o solicitare conform modelului stabilit la Anexa nr.3.

Însă din materialele cauzei rezultă cert faptul că din momentul angajării (26 iulie 2021) lui Victor Pascal în funcția de electrician aparate măsură și control (ulterior prin acordul nr.2 fiind modificată denumirea funcției în inginer aparate de măsură, control și automatică în electronică) și până la ziua înmânării fișei postului (01 martie 2023), acestuia nu i s-a solicitat actul ce confirmă deținerea grupei III de securitate electrică.

Mai mult ca atât, nu este anexat vreun înscris ce confirmă că angajatorul a depus vreo solicitare în perioada 26 iulie 2021- 01 martie 2023 către ANRE pentru a-l înscrie pe Victor Pascal la examenul de verificare a cunoștințelor (potrivit pct.32 al anexei nr.2 din NE1-02:2019 obligație ce-i revine angajatorului), deși potrivit fișei postului testarea cunoștințelor pe siguranța electrică se efectuează de 2 ori pe an.

În aceeași ordine de idei, se constată că angajatorul nelegitim a emis la 27 aprilie 2023 ordinul de concediere a părții reclamante Victor Pascal în temeiul art.86 alin.(1) lit.z) Codul muncii, fapt ce generează dreptul părții reclamante de a fi restabilită în funcție.

Potrivit talonului de autorizare nr.458 din 09 iunie 2023 se confirmă obținerea grupei de securitate electrică III a lui Victor Pascal (f.d.44), act ce îi acordă dreptul acestuia de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu în funcția de inginer aparate de măsură, control și automatică în electronică.

Potrivit art.90 din 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 specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-i-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu - instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Potrivit art.330 alin.(1) lit.b) din Codul Muncii, (1) Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condițiile art.90 alin.(2) lit.a)

Astfel, instanța de judecată corect a considerat necesar de a încasa din contul S.R.L Cartnord în beneficiul lui Victor Pascal salariul cuvenit pentru absența forțată de la serviciu, pentru perioada cuprinsă între 28 aprilie 2023 și până la 23 noiembrie 2023, calcularea sumelor respective pentru perioada absenței forțate de la muncă urmând a fi efectuată de către angajator, însă nu va depăși suma solicitată în mărime de 52 361 lei.

Cu titlu subsecvent, Colegiul apreciază întemeiată pretenția lui Victor Pascal cu privire la repararea de către angajator a prejudiciului ce i-a fost cauzat prin eliberarea nelegitimă din serviciu.

Conform prevederilor art.90 alin.(2) lit.c) și alin.(3) din Codul muncii,) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-i-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului

Articolul 327 alin.(1) din Codul muncii prevede că, Partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative.

În accepțiunea art. 329 alin.(1)-(2) din Codul muncii, (1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor 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.

(2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Din sensul normelor citate, urmează că întinderea prejudiciului reprezintă vătămarea adusă dreptului subiectiv al persoanei care a suferit pierderea vieții sau sănătății, lezarea unor interese materiale sau morale, ori efectele negative patrimoniale, ca urmare a faptei ilicite săvârșite de altă persoană sau a faptei unor lucruri sau ființe pentru care acesta poartă răspundere în condițiile legii. Prejudiciul patrimonial poate fi cauzat și prin vătămarea drepturilor personale nepatrimoniale privind integritatea fizică sau morală a persoanei fizice.

Totodată, Colegiul reține că, prin prisma art. 90 alin. (3) din Codul muncii, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-i-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Așadar, apreciind în ansamblu circumstanțele speței și având în vedere principiile compensării echitabile și rezonabile a prejudiciului moral, natura dreptului lezat, în concret eliberarea nelegitimă din serviciu a reclamantului, precum și având în vedere că Victor Pascal nu a argumentat în ce a constat prejudiciul moral ce l-a suferit, Colegiul consideră că suma de 10 000 (zece mii) de lei reprezintă o satisfacție echitabilă pentru reclamant pentru suferințele morale suportate de către acesta.

În acest sens, alegațiile apelantului cu privire la faptul că instanța de fond nu a apreciat corect circumstanțele cauzei și neîntemeiat a admis parțial acțiunea reclamantului cu privire la anularea ordinului S.R.L Cartnord nr.89 C din 27 aprilie 2023 cu privire la concedierea intimatului nu pot fi reținute de către instanța de apel, or reieșind din materialele cauzei ordinul de concediere nu poate fi bazat pe prevederi generale și în lipsa unui probatoriu întemeiat.

Referitor la capătul de cerere cu privire la compensarea cheltuielilor de judecată, Colegiul învederează că, în conformitate cu art.94 alin.(1) și (3) CPC, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului - proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului. Prevederile alin. (1) şi (2) se aplică şi la repartizarea între părţi a cheltuielilor de judecată în instanță de apel, în instanță de recurs şi în cadrul revizuirii.

Articolul 96 din Codul de procedură civilă prevede la alin. (1) și (11) că, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistenta juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menționate la alin. (1) se compensează părţii care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Colegiul constată că, în prezenta cauză civilă, interesele reclamantului Victor Pascal au fost reprezentate de către avocatul Alexandr Tvicenco, fapt ce se confirmă prin mandatul de avocat nr.0530210 din 10 iulie 2023 (*f.d.144*). Conform bonului de plată bonul de plată Seria EZ nr.307889 din 10 iulie 2023 anexat la materialele cauzei Victor Pascal a achitat onorariul avocatului pentru reprezentarea intereselor sale în cadrul prezentului litigiu de muncă în sumă de 5 000 de lei .

Așadar, Colegiul consideră că suma de 5 000 de lei adjudecată lui Victor Pascal din contul angajatorului S.R.L Cartnord, cu titlu de compensare a cheltuielilor de asistență juridică, este o sumă echitabilă, reieșind din proporționalitatea părții admise din pretențiile formulate, de complexitatea cauzei, dificultatea întrebărilor juridice ridicate de speță, aportul avocatului ce l-a reprezentat pe reclamant în prezenta speță în prima instanță, instanța de apel, timpul și munca depusă de acest avocat, precum și de perioada aflării prezentei cauze pe rolul instanțelor de judecată.

Generalizând cele descrise mai sus, Colegiul apreciază ca fiind nefondate argumentele apelantului referitoare la pretinsa netemeinicia a hotărârii contestate, deoarece aceasta nu corespunde realității și este lipsită de fapt și de drept.

În acest sens, instanța reține că respectarea principiului preeminenței dreptului constituie una din exigențele unui proces echitabil în sensul art.6 par.(1) din Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului şi a Libertăților Fundamentale (Roşca c. Moldovei, nr.6267/02 din 22.03.2005, par.24, f.d.28). Inserat în preambulul Convenției Europene şi Statutul Consiliului Europei, constituind în același timp atât un important impuls la adoptarea Convenției (Golder c. Regatului Unit al Marei Britanii, nr.4451/70 din 21.02.1975, par.34, f.d.30), cât şi parte integrantă a Convenției în conformitate cu prevederile art.31 alin.(2) al Convenției de la Viena, nu poate fi neglijat la soluționarea pricinilor civile potrivit prevederilor art.12 CPC.

Conform dispozițiilor art.1 alin.(3) al Constituției Republicii Moldova, în lumina interpretărilor date în jurisprudență constantă a Curţii Constituționale, (hotărârea Curţii Constituționale nr.2 din 19.01.1998, publicată în Monitorul Oficial nr.12-13/8 din 19.02.1998), una din caracteristicile constituționale ale statului de drept o constituie obligațiunea statului, autorităților lui publice, instituțiilor, persoanelor oficiale de a activa în limitele atribuțiilor lor stabilite de Constituție şi Legi.

Din considerentele indicate, dat fiind că prima instanță a examinat legal pricina şi a emis o hotărâre legală, iar argumentele contrare ale apelantului fiind nefondate, Colegiul civil ajunge la concluzia de a respinge apelul declarat şi de a menține hotărârea contestată.

În conformitate cu prevederile art.385 lit.a), 390 CPC, Colegiul Civil,

d e c i d e:

Se respinge apelul declarat de S.R.L Cartnord.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chişinău (sediul Centru) din 23 noiembrie 2023, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată intentată de Victor Pascal împotriva S.R.L Cartnord privind anularea ordinelor, reîncadrarea la locul de muncă, încasarea prejudiciului material, moral.

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

Președintele ședinței, Marina Anton

Judecătorul

Judecătorii Olga Cojocaru

Ana Panov

Dosarul:nr.2a-1061/24 Judecător: Andrei Ojoga

2-23106401-02-2a-18032024

D I S P O Z I T I V U L
D E C I Z I E I

28 ianuarie 2025 mun. Chişinău

Colegiul Civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru

În componentă:

Președintele ședinței, judecătorul Marina Anton

Judecătorii Olga Cojocaru și Ana Panov

Grefier Victoria Talpă

examinând în ședință publică apelul declarat de S.R.L Cartnord, în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Victor Pascal împotriva S.R.L Cartnord privind anularea ordinelor, reîncadrarea la locul de muncă, încasarea prejudiciului material, moral, cheltuielilor de judecată și constatarea faptelor, împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău (sediul Centru) din 23 noiembrie 2023, prin care acțiunea a fost admisă parțial.

În conformitate cu prevederile art.385 lit.a), 390 CPC, Colegiul Civil,

d e c i d e:

Se respinge apelul declarat de S.R.L Cartnord.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chişinău (sediul Centru) din 23 noiembrie 2023, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată intentată de Victor Pascal împotriva S.R.L Cartnord privind anularea ordinelor, reîncadrarea la locul de muncă, încasarea prejudiciului material, moral, cheltuielilor de judecată și constatarea faptelor.

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

Președintele ședinței, Marina Anton

Judecătorul

Judecătorii Olga Cojocaru

Ana Panov