

## DECIZIE

09 noiembrie 2016

mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ  
lărgit al Curții Supreme de Justiție

în componența:

Președintele ședinței  
Judecătorii:

Tatiana Vieru  
Valentina Clevadî  
Tamara Chișca-Doneva  
Mariana Pitic  
Oleg Sternioală

examinând recursul declarat de reprezentantul Băncii Comerciale "Moldindconbank" Societate pe Acțiuni - Olga Babără împotriva deciziei din 08 iunie 2016 a Curții de Apel Chișinău,

adoptată în pricina civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Cacicovschi (Zubcu) Elena împotriva Băncii Comerciale "Moldindconbank" Societate pe Acțiuni cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,

### c o n s t a t ă :

La data de 30 noiembrie 2015 Cacicovschi (Zubcu) Elena s-a adresat cu cerere de chemare în judecată împotriva BC „Moldindconbank” SA privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamanta a indicat că, prin ordinul nr. 4011-P din 26.10.2015 a fost dispusă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, fiind concediată din funcția de ofițer bancar al filialei din or. Strășeni al BC „Moldindconbank” SA începând cu 26.10.2015, în baza art. 86 alin.(1) lit. k) Codul muncii, pe motivul pierderii încrederii angajatorului față de salariatul respectiv. Ordinul de concediere a fost adus la cunoștință reclamantei la 23 noiembrie 2015, atunci când se afla în concediu de maternitate, drept dovadă servind copia extrasului medical.

Consideră reclamanta că, la emiterea ordinului de concediere, BC „Moldindconbank” SA a încălcat prevederile art. 87 Codul muncii, deoarece organul sindical din unitate nu a fost sesizat și reclamanta nu a fost chemată pentru a oferi careva explicații referitor la încălcarea obligațiilor de serviciu.

Menționează reclamanta că, i s-a refuzat în dreptul la concediu de maternitate, invocându-se ca motiv faptul că nu are cine lucra în locul ei.

Relatează reclamanta că a fost nevoită să meargă la controalele medicale după orele de lucru, achitând pentru fiecare vizită sume de bani, fapt ce i-a cauzat careva daune materiale.

În cadrul judecării pricinii reclamanta a depus cerere de modificare și majorare a pretențiilor din acțiune solicitând anularea ordinului nr. 4011-p din 26 octombrie 2015 a BC „Moldindconbank” SA cu privire la concedierea Elenei Cacicovschi (Zubcu), restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absență forțată de la serviciu în sumă de 26004,30 lei, a prejudiciului material în sumă de 29524,30 lei, a prejudiciului moral în sumă de 50000 lei și a cheltuielilor de judecată suportate pentru asistența juridică în sumă de 2100 lei.

Prin hotărârea din 23 februarie 2016 a judecătoreiei Centru mun. Chișinău s-a admis parțial acțiunea înaintată de către Cacicovschi (Zubcu) Elena; s-a anulat ordinul BC „Moldindconbank” SA nr.4011-p din 26 octombrie 2015 cu privire la concedierea reclamantei Cacicovschi Elena; s-a obligat BC „Moldindconbank” SA de a restabili reclamanta Cacicovschi (Zubcu) Elena în funcția de ofițer bancar al filialei din or. Strășeni a BC „Moldindconbank”; s-a dispus încasarea de la BC „Moldindconbank” SA în beneficiul Cacicovschi (Zubcu) Elena a salariului mediu pentru absența forțată de la serviciu pentru perioada de la 26 octombrie 2015 până la 23 februarie 2016 în mărime de 26004,30 lei; s-a dispus încasarea de la BC „Moldindconbank” SA în beneficiul reclamantei Cacicovschi (Zubcu) Elena a prejudiciului moral în mărime de 7000 lei; s-a dispus încasarea de la BC „Moldindconbank” SA în beneficiul Elenei Cacicovschi (Zubcu) a cheltuielilor de judecată în sumă de 1500 lei pentru asistența juridică.

Prin decizia din 08 iunie 2016 a Curții de Apel Chișinău s-a respins apelul depus de BC „Moldindconbank” SA și s-a menținut hotărârea primei instanțe.

La data de 08 august 2016 reprezentantul Băncii Comerciale ”Moldindconbank” Societate pe Acțiuni - Olga Babără a declarat recurs împotriva deciziei din 08 iunie 2016 a Curții de Apel Chișinău, solicitând casarea hotărârilor instanțelor judecătorești cu pronunțarea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii.

În motivarea recursului s-a invocat că, decizia contestată este ilegală, neîntemeiată și pasibilă de a fi casată, deoarece concluziile expuse în hotărârea judecătorească sunt în contradicție cu circumstanțele cauzei. De asemenea, la judecarea cauzei, instanța ierarhic inferioară nu a aplicat legea care trebuia a fi aplicată, precum și a interpretat în mod eronat legea.

Menționează recurentul că, este neîntemeiată ipoteza instanței de apel precum că sancțiunea disciplinară aplicată reclamantei este neproportională încălcărilor imputate. Or, în cadrul examinării cauzei nu au fost prezentate probe pertinente și concludente care ar demonstra volumul mare de lucru și starea de oboseală, circumstanțe invocate de către intimată. Mai mult ca atât, faptul că intimata era însărcinată, precum și că aceasta ar fi fost obosită, în lipsa unui certificat medical corespunzător, nu demonstrează incapacitatea de muncă a acesteia și nu justifică însușirea mijloacelor bănești de la client.

De asemenea, recurentul indică și asupra faptului că instanța de apel, eronat a concluzionat că sancțiunea este neproportională în coraport cu abaterea disciplinară, deoarece conform art.86, alin. (1), lit. k) Codul muncii, angajatorul determină, dacă acțiunile culpabile ale salariatului care mânuiește nemijlocit valori bănești sau materiale pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv. Ori, aceste abateri ale intimatei nu îi mai inspiră încredere pentru administrația BC

„Moldindconbank” SA, în scopul de a-i încredința valori materiale sub răspundere. Iar, sub acest aspect, administrația băncii a avut temei legal pentru a constata acțiunile intimitei ca fiind culpabile și că acestea servesc temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv. Mai mult ca atât, abaterea disciplinară nu constă în neprocesarea facturii de plată, dar în însușirea mijloacelor bănești de la client, iar această cauză nu se datorează stării de oboseală sau a faptului că era însărcinată, deoarece în cazul în care ar fi avut loc o simplă neprocesare a facturii, mijloacele bănești încasate de la client urmau să apară la finele zilei operaționale a băncii ca surplus de numerar în casa operațională, dar deoarece banii au fost însușiți, acest fapt nu s-a petrecut.

La fel, consideră recurentul ca neîntemeiată ipoteza instanței de apel precum că angajatorul la aplicarea sancțiunii disciplinare nu a ținut cont de faptul că intimata a achitat factura, după înaintarea reclamației de către client, iar acesta nu a formulat pretenții de recuperare a prejudiciului.

Conform art. 434 Cod de procedură civilă, recursul împotriva deciziei se depune în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Decizia Curții de Apel Chișinău a fost pronunțată la 09 iunie 2016. Conform materialelor pricinii, decizia instanței de apel a fost expediată recurentului la data de 25 iunie 2016, însă date despre recepționarea acesteia lipsesc. Recursul declarat la data de 02 septembrie 2016 se consideră a fi declarat în termen.

Analizând legalitatea actelor de dispoziție atacate, prin prisma argumentelor invocate de către participanții la proces și a materialelor din dosar, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră recursul drept întemeiat și care urmează a fi admis din considerentele ce urmează.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. b) CPC, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să admită recursul și să caseze integral sau parțial decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe, pronunțând o nouă hotărâre.

Instanța de recurs constată că concluziile instanțelor de judecată și soluția dată în sensul admiterii acțiunii sunt incorecte, fapt ce rezultă din aprecierea eronată a materialului probator propus de părți în raport cu prevederile legale aplicabile raportului juridic în litigiu.

Problema de drept în prezenta acțiune este raportată la normele de drept material cu privire la concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, răspunderea angajatorului pentru eliberarea nelegitimă din serviciu, garanții în caz de încetare a contractului individual de muncă, obligația angajatorului de a repara prejudiciul cauzat persoanei ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, aspecte reglementate în Codul Muncii.

Astfel, aprecierea temeiniciei și legalității hotărârilor instanțelor judecătorești inferioare, revine instanței de recurs prin prisma problemei de drept indicate și normelor ce guvernează prezentul raport juridic litigios, după cum urmează.

Conform art. 45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și 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 și să achite la timp și integral salariul.

Conform art. 81 alin. (1) lit. b) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86).

Conform alineatului 3 al aceluiași articol, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Conform art. 87 alin. (1) Codul muncii, concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art.86 alin.(1) lit. c), e) și g) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate. În celelalte cazuri, concedierea se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.

Conform art. 89 alin. (2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul concedierii unui membru de sindicat fără acordul organului sindical, când acordul respectiv este necesar conform art.87, instanța de judecată, prin hotărâre, restabilește salariatul la locul de muncă.

Din materialele pricinii rezultă că la data de 01 aprilie 2015 între Cacicovschi (Zubcu) Elena și BC „Moldindconbank” SA a fost încheiat contractul cu privire la răspunderea materială individuală deplină nr. 215.

De asemenea, Colegiul constată că, la data de 26.10.2015 prin ordinul nr. 4011-p Cacicovschi (Zubcu) Elena a fost concediată din funcția ocupată în baza prevederilor art. 86, alin. (1), lit. k) Codul muncii - comiterea de către salariatul care mânuiește nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv.

Drept temei pentru emiterea ordinului de concediere a Elenei Cacicovschi (Zubcu) a servit concluzia anchetei de serviciu în cadrul căreia s-a constatat abatere disciplinară exprimată prin neprocesarea unei plăți pentru energia electrică de către ofițerul bancar al BC „Moldindconbank” SA, filiala or. Strășeni. Astfel, prin atitudinea iresponsabilă în exercitarea obligațiilor de serviciu, Cacicovschi (Zubcu) Elena a încălcat regulamentele și instrucțiunile de serviciu la deservirea clienților, ceea ce a dus la pierderea încrederii angajatorului față de salariat și la denigrarea imaginii Băncii.

Tot aici, este de menționat că prezentul ordin a fost adus la cunoștință Elenei Cacicovschi (Zubcu) Elena la data de 26 octombrie 2015, contra semnătură (f.d.54).

Cu referire la cele reflectate *supra* și rezultând din materialele dosarului, Colegiul ajunge la concluzia că instanțele de fond și apel incorect au dat apreciere situației stabilite și anume că la efectuarea anchetei de serviciu în privința reclamantei nu s-au luat în calcul circumstanțele importante la elucidarea cazului, ceea ce a dus la aplicarea unei sancțiuni abuzive.

Colegiul consideră că instanțele ierarhic inferioare au emis hotărâri ilegale, deoarece nu au verificat temeinicia constatărilor participanților la proces și fără a elucidă pe deplin circumstanțele cauzei, au confirmat ilegalitatea actului contestat, întemeindu-și concluziile pe probe ce nu au fost verificate și examinate în modul stabilit de lege.

În acest context, Colegiul reiterează că rezultând din prevederile pct. 8 a contractului individual de muncă nr. 829 din 01 iulie 2014 încheiat între BC

„Moldindconbank” SA și Cacicovschi (Zubcu) Elena, salariatul este obligat să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă în strictă conformitate cu prezentul contract, cu reglementările interne a băncii, fișa de post, actele normative bancare și legislația în vigoare a Republicii Moldova; să respecte regulamentele interne și alte acte normative ale Băncii; să îndeplinească cu strictețe hotărârile, deciziile, ordinele, dispozițiile și indicațiile conducerii Băncii și șefului subdiviziunii respective; să îndeplinească normele de muncă stabilite; să respecte disciplina muncii; să respecte programul de lucru și să utilizeze integral timpul de muncă numai în scopul realizării în totalitate și la un nivel profesional înalt a sarcinilor și obligațiilor de serviciu; în cazul incapacității de muncă temporare, să informeze imediat conducătorul, iar în ziua ieșirii la serviciu să prezinte angajatorului certificatul concediului medical; etc. (f.d. 50-52)

Conform pct. 1 a contractului cu privire la răspunderea materială individuală deplină din 01 aprilie 2015 încheiat între BC „Moldindconbank” SA și Cacicovschi (Zubcu) Elena, salariatul își asumă răspunderea materială individuală deplină pentru neasigurarea integrității valorilor transmise lui de către angajator și se obligă să aibă o atitudine conștiincioasă față de mijloacele financiare ale BC „Moldindconbank” SA ce țin de decontările interbancare și interbancare și să ia măsuri de prevenire a prejudiciului; să informeze la timp angajatorul despre toate circumstanțele care amenință integritatea valorilor ce i-au fost încredințate; să țină la evidență, să întocmească și să prezinte, în modul stabilit, dările de seamă cu privire la circulația și soldurile ce i-au fost încredințate; să participe la efectuarea inventarierii, reviziei și altor controale asupra valorilor mijloacele financiare încredințate. (f.d. 47)

Astfel, instanța de recurs menționează că prin actele juridice încheiate cu BC „Moldindconbank” SA, Cacicovschi (Zubcu) Elena, activând în funcția de ofițer bancar al filialei din or. Strășeni al BC „Moldindconbank” SA, și-a asumat obligația să îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute în contracte și să respecte cerințele regulamentului intern al unității respective.

Din speța dată, însă, rezultă că contrar obligațiilor asumate prin contractele încheiate cu angajatorul BC „Moldindconbank” SA, Cacicovschi (Zubcu) Elena a dat dovadă de o atitudine iresponsabilă în exercitarea obligațiilor de serviciu prin nerespectarea pct. 8 lit. a, b), q) și p) din contractul individual de muncă, încălcând astfel prevederile Manualului cu privire la organizarea activității de casă și contabilitatea operațiunilor cu numerar în subdiviziunile băncii din 26.09.2014.

Acest fapt rezultă din ancheta de serviciu intentată la reclamația Vioricăi Diaconu către administrația Băncii, invocând că plata pentru consumul de energie electrică pe care a efectuat-o la data de 04.09.2014, la casa nr. 3 a filialei or. Strășeni a BC „Moldindconbank” SA, nu a ajuns pe contul ÎCS „GAS Natural Fenosa Furnizare Energie” SRL și în consecință, în legătură cu neachitarea consumului de energie electrică, riscă să-i fi sistată livrarea energiei electrice.

Conform încheierii privind rezultatele cercetării de serviciu pe cazul neprocesării unor plăți comunale de către ofițerul bancar al filialei or. Strășeni a BC „Moldindconbank” SA s-a constatat că la data de 04.09.2015, plata pentru energia electrică în sumă de 639,46 lei a fost efectuată din numele Varvarei Diaconu la ghișeul nr. 3 al filialei din or. Strășeni a BC „Moldindconbank” SA, fiind deservită de ofițerul bancar - Cacicovschi (Zubcu) Elena, care primind numerarul a aplicat ștampila casieriei Nr. 3, data efectuării operațiunii și separând factura a restituit plătitorului partea de sus a acesteia, însă operațiunea de încasare a numerarului nu a procesat-o corespunzător.

Conform notei explicative din 07 octombrie 2015, date de Cacicovschi (Zubcu) Elena, aceasta a recunoscut faptul că la data de 09.09.2015 nu a introdus banii încasați de la Diaconu Viorica în casă, dar i-a achitat la oficiul poștal din sat. Șipoteni, rl Călărași la data de 02.10.2015, după ce a fost telefonată de directorul financiar al filialei or. Strășeni al BC „Moldindconbank” SA. La fel, în nota sa explicativă s-a menționat suplimentar că astfel de cazuri au mai avut loc, iar acest fapt se datorează neatenției sale. (f.d.35-36)

Sub aspectul dat, este de reținut la materialele pricinii este anexată și copia extrasului ordinului nr. 04-p din 31 decembrie 2013 din care rezultă că reclamantei i-a fost aplicată sancțiune disciplinară pentru încălcarea prevederilor Regulamentului privind operațiunile cu numerar în subdiviziunile BC „Moldindconbank” SA. (f.d. 46)

În atare circumstanțe, Colegiul consideră ca pripită ipoteza instanțelor judecătorești precum că reclamantei i s-a aplicat cea mai aspră sancțiune disciplinară, ca fiind o măsură neproportională în coraport cu abaterea disciplinară constatată de angajator, din motiv că nu s-a dat apreciere juridică faptului că reclamanta a omis să proceseze operațiunea bancară în virtutea unui cumul de factori așa cum ar fi volumul mare de lucru, oboseală, starea în care se afla la moment, precum și faptul că Cacicovschi (Zubcu) Elena a achitat factura fiscală la oficiul poștal din sat. Șipoteni, rl Călărași la data de 02.10.2015.

La caz, Colegiul notează că la materialele pricinii nu au fost prezentate probe pertinente și concludente care ar demonstra circumstanțele menționate de către reclamantă întru confirmarea pretențiilor înaintate și anume că aceste abateri au fost cauzate în urma volumului mare de lucru.

Mai mult ca atât, faptul că intimata era însărcinată, precum și că aceasta ar fi fost obosită, în lipsa unui certificat medical corespunzător, nu demonstrează incapacitatea de muncă a acesteia și nu justifică însușirea mijloacelor bănești de la client.

În contextul dat, este de reținut că materialul probator anexat certifică atitudinea iresponsabilă a reclamantei în exercitarea obligațiilor de serviciu. Ori, însăși reclamanta nu a negat faptul că a mai avut cazuri privind neprocesarea plăților în baza de date a băncii, fapt invocat în nota sa explicativă datată cu 07 octombrie 2015.

Respectiv, instanța de recurs relevă că Cacicovschi (Zubcu) Elena prin acțiunile sale, a admis încălcări grave a obligațiilor de serviciu, manifestate prin lipsă de respect, obiectivitate față de clienți, lipsă de responsabilitate, fapt ce duce la discreditarea imaginii BC „Moldindconbank” SA și pierderea încrederii angajatorului față de salariatul dat.

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

Prin urmare, instanța de recurs indică că ordinul BC „Moldindconbank” SA nr. 4011-p din 26.10.2015 cu privire la concedierea Elenei Cacicovschi (Zubcu) din funcția de ofițer bancar al filialei or. Strășeni a BC „Moldindconbank” SA a fost emis cu respectarea legislației în vigoare, deoarece acțiunile Elenei Cacicovschi (Zubcu) cad sub incidența prevederilor art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii.

Conform art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii, angajatorul are dreptul de a aplica sancțiune disciplinară sub formă de concediere pentru comiterea de către salariatul care

mănuiește nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv.

Astfel, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție reiterează că la eliberarea din funcție a Elenei Cacicovschi (Zubcu) au fost respectate prevederile legislației în vigoare, nefiind stabilite careva abateri din partea BC „Moldindconbank” SA, din care considerente angajatorul întemeiat a dispus concedierea Elenei Cacicovschi (Zubcu) din funcția deținută ca urmare a pierderii încrederii față de acesta.

În asemenea circumstanțe, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că instanțele ierarhic inferioare neîntemeiat au concluzionat că Elena Cacicovschi (Zubcu) a fost concediat ilegal.

Concomitent, Colegiul notează și faptul că reclamanta a invocat atât în cererea de chemare în judecată, cât și în cadrul judecării pricinii precum că angajatorul a încălcat prevederile art. 86 alin. (2) Codul muncii, conform căruia, nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

În contextul dat, Colegiul notează că la data concedierii - 26.10.2015 reclamanta a fost la serviciu și nu în concediul medical așa după cum menționează, drept dovadă servind tabelul de evidență a timpului de muncă și calculării salariului pentru luna octombrie 2015 (f.d. 53-54), iar certificatele medicale prezentate de către reclamantă angajatorului sunt datate cu 28.10.2015, 31.10.2015, 03.11.2015, 02.11.2015, 12.11.2015 (f.d. 9-10), adică ulterior concedierii acesteia din funcția deținută. Deci, nu pot fi reținute ca probe pertinente înscrisurile prezentate de către reclamantă întru susținerea cerinței privind încălcarea angajatorului a prevederilor art. 86 alin. (2) Codul muncii.

De asemenea, instanța de recurs notează ca irelevant argumentul reclamantei precum că la emiterea ordinului de concediere au fost încălcate prevederile art. 87 Codul muncii și anume prin faptul că organul sindical din unitate nu a fost consultat, inclusiv nu a fost prezentă nici reclamanta la ședința organului sindical.

Conform art. 87 alin. (1) Codul muncii, concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art. 86 alin.(1) lit. c), e) și g) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate. În celelalte cazuri, concedierea se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate. Concedierea persoanei alese în organul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea modului general de concediere și doar cu acordul preliminar al organului sindical al cărui membru este persoana în cauză. Conducătorii organizației sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi concediați fără acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior. Organele sindicale (organizatorii sindicali) indicate la alin.(1)–(3) își vor comunica acordul sau dezacordul (opinia consultativă) argumentat în scris privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului (opinie consultative) de către angajator. În cazul în care răspunsul nu a fost primit de

angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă.

Din materialul probator anexat se atestă că la data de 19 octombrie 2015 președintele comitetului de conducere al BC „Moldindconbank” SA – Talmaci Leonid a înaintat președintelui Organizației sindicale primare a lucrătorilor Băncii „Sindicatul UNIC” – Botnariuc Ion un demers prin care a solicitat acordul acestuia privind concedierea Elenei Cacicovschi (Zubcu), ofițer de bancă al filialei or. Strășeni al BC „Moldindconbank”, în baza art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii, cu anexarea încheierii privind rezultatele cercetării de serviciu pe cazul neprocesării unor plăți comunale de către Cacicovschi (Zubcu) Elena. (f.d. 44)

Conform extrasului din procesul-verbal al ședinței Organizației sindicale primare a lucrătorilor BC „Moldindconbank” din 23 octombrie 2016 s-a decis acceptarea concedierii Elenei Cacicovschi (Zubcu), ofițer de bancă al filialei or. Strășeni al BC „Moldindconbank”, din funcția deținută în baza art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii. (f.d. 43)

Respectiv, este cert faptul că BC „Moldindconbank” SA a primit în mod legal acordul organului sindical la concedierea reclamantei, iar prezența acesteia la ședința organului sindical nu este obligatorie.

De asemenea, nu au relevanță nici argumentele invocate de către reclamantă întru susținerea cerințelor înaintate în prezenta acțiune privind refuzul angajatorului de a acorda salariatei dreptul de a beneficia de timp necesar pentru frecventarea asistențelor medicali conform prevederilor art. 97 Codul muncii și respectiv dreptul la concediu de maternitate, deoarece instanței de judecată nu i-au fost prezentate probe care ar demonstra că Cacicovschi (Zubcu) Elena s-a adresat angajatorului cu solicitarea de a-i stabili ziua sau săptămâna de muncă parțială, ori acest fapt se face prin acordul dintre salariat și angajator în conformitate legislația muncii.

Tot aici este de menționat că, în cazul incapacității de muncă temporare, reclamanta urma să informeze imediat conducătorul, iar în ziua ieșirii la serviciu să prezinte angajatorului certificatul concediului medical, fapt indicat și în pct. 8 al contractului individual de muncă încheiat cu angajatorul BC „Moldindconbank” SA.

În cumulul circumstanțelor descrise *supra*, coroborate cu normele enunțate, rezultă și netemeinicia capetelor de cerere subsecvente ale Elenei Cacicovschi (Zubcu) și anume încasarea din contul BC „Moldindconbank” SA în beneficiul său a salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

Ca urmare a respingerii acțiunii înaintate de Cacicovschi (Zubcu) Elena, Colegiul notează asupra admiterii cerinței BC „Moldindconbank” SA privind încasarea cheltuielilor de judecată sub formă de taxă de stat achitată la depunerea cererii de apel și cea de recurs.

În conformitate art. 94 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, 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 părâtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.

Din suportul probatoriu prezent la materialele pricinii și anume din ordinul de plată nr. 440 din 25 februarie 2016 (f.d. 85) și ordinul de plată nr. 300 din 08 august 2016 (f.d. 128), rezultă că BC „Moldindconbank” SA a suportat cheltuieli de judecată sub formă de taxă de stat în mărime de 776,36 lei și respectiv, în sumă de 582,22 lei.

Astfel, deoarece instanța de recurs, în cadrul examinării pricinii, va admite recursul declarat de BC „Moldindconbank” SA și va casa decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe, pronunțând în acest sens o hotărârea nouă de respingere a acțiunii înaintate de Elena Cacicovschi (Zubcu), iar ca parte care a pierdut procesul urmează să achite BC „Moldindconbank” SA cheltuielile de judecată suportate la examinarea pricinii în instanțele de judecată în mărime de 1358,58 lei, constituite din cheltuieli sub formă de taxă de stat.

Referitor la cerința recurentului privind întoarcerea executării hotărârii din 23 februarie 2016 a judecătoreiei Centru mun. Chișinău prin încasarea din contul Elenei Cacicovschi (Zubcu) în beneficiul BC „Moldindconbank” SA a sumei de 5200,86 lei, Colegiul o va considera ca întemeiată și o va admite, rezultând din următoarele considerente.

Conform art. 159 Cod de executare, instanța de apel sau instanța de recurs este obligată să dispună întoarcerea executării dacă, examinând apelul sau recursul, anulează hotărârea instanței de fond cu adoptarea unei noi hotărâri prin care respinge parțial sau integral acțiunea ori adoptă o încheiere de încetare a procesului sau de scoatere a cererii de pe rol.

Din materialele pricinii rezultă că BC ”Moldindconbank” SA, având la bază hotărârea din 23 februarie 2016 a judecătoreiei Centru mun. Chișinău, a emis ordinul nr. 792-9 prin care a restabilit la serviciu ofițerul bancar al filialei or. Strășeni a BC ”Moldindconbank” SA – Cacicovschi (Zubcu) Enena începând cu 25.10.2016 și a achitat acesteia salariul mediu în mărime de 5200,86 lei, fapt confirmat prin înscrisul anexat cu nr. 100031. (f.d. 110, 111)

Respectiv, Colegiul reține că Cacicovschi (Zubcu) Elena urmează să restituie BC ”Moldindconbank” SA și salariul mediu lunar încasat în mărime de 5200,86 lei, conform certificatului nr. 100031, emis în baza ordinului nr. 792-9 (f.d. 110).

În consecință, având în vedere faptul că decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe au fost adoptate contrar normelor de drept material și circumstanțelor de fapt, iar argumentele invocate de recurent sunt întemeiate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a admite recursul, de a casa decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe, cu pronunțarea unei noi hotărâri prin care va respinge cererea de chemare în judecată depusă Elena Cacicovschi (Zubcu).

În baza celor expuse, în conformitate art. art. 445 alin. (1) lit. b), 445 alin.(3) Cod de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție,

d e c i d e :

Se admite recursul declarat de către reprezentantul Băncii Comerciale ”Moldindconbank” Societate pe Acțiuni - Olga Babără.

Se casează decizia din 08 iunie 2016 a Curții de Apel Chișinău și hotărârea din 23 februarie 2016 a judecătoreiei Centru mun. Chișinău, adoptate în pricina civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Cacicovschi (Zubcu) Elena împotriva Băncii Comerciale ”Moldindconbank” Societate pe Acțiuni cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată și se pronunță o nouă hotărâre, prin care:

-se respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Cacicovschi (Zubcu) Elena împotriva Băncii Comerciale "Moldindconbank" Societate pe Acțiuni cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

- se încasează de la Cacicovschi (Zubcu) Elena în beneficiul Băncii Comerciale "Moldindconbank" Societate pe Acțiuni cheltuielile de judecată în sumă de 1358,58 lei (una mie trei sute cincizeci și opt lei, 58 bani), constituite din cheltuieli sub formă de taxă de stat.

- se întoarce executarea hotărârii din 23 februarie 2016 a judecătoreii Centru mun. Chișinău și se încasează de la Cacicovschi (Zubcu) Elena în beneficiul Băncii Comerciale "Moldindconbank" Societate pe Acțiuni salariul mediu achitat conform certificatului nr. 100031 în mărime de 5200,86 lei (cinci mii două sute lei, 86 bani).

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței

Tatiana Vieru

Judecătorii:

Valentina Clevadi

Tamara Chișca-Doneva

Mariana Pitic

Oleg Sternioală