

## DECIZIE

22 noiembrie 2017

mun. Chișinău

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

În componență:

Președintele ședinței, judecătorul – Valeriu Doagă  
Judecătorii – Tamara Chișca-Doneva, Iurie Bejenaru  
Svetlana Filincova, Nicolae Craiu

examinând recursul declarat de Virginia Corcodel împotriva deciziei Curții de  
Apel Chișinău din 30 mai 2017,

adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Virginia  
Corcodel împotriva Instituției Publice „Agenția Servicii Publice” cu privire la  
anularea ordinului de sancționare disciplinară,

### c o n s t a t ă

La 15 iunie 2016, Virginia Corcodel a depus cerere de chemare în judecată  
împotriva întreprinderii de stat „Centrul Resurselor Informaționale de Stat „Registru”  
(în continuare ÎS „CRIS „Registru”) cu privire la anularea ordinului de sancționare  
disciplinară.

În motivarea acțiunii menționează că, la 19 februarie 2016, exercitându-și  
atribuțiile de serviciu în funcția de șef-adjunct al Secției evidență și documentare a  
populației sectorul Ciocana, mun. Chișinău (în continuare SEDP Ciocana) în  
conformitate cu prevederile pct. 2.2 lit. a) și j) din fișa de post, a fost martor la o  
discuție dintre colaboratorii SEDP Ciocana precum că, XXXXX își are înregistrat  
domiciliul la XXXXX .

Astfel, pentru confirmarea acestei informații, a accesat prin intermediul  
tehnologiei „Common Object Interface” informația pe numele persoanei Ignat Elena  
Sergiu și a constatat că domiciliul acesteia este înregistrat în mun. Chișinău,  
str.XXXXX. Totodată, a depistat că numele de familie a acesteia este identică cu  
numele și prenumele XXXXX.

În urma ședinței colectivului SEDP Ciocana și raportării situației de către  
Virginia Corcodel, XXXXX a menționat că va întreprinde măsuri întru informarea  
conducerii ÎS „CRIS Registru” în sensul soluționării cazului.

Relevă reclamanta că, ulterior a fost invitată de către fostul director al  
Departamentului Actelor de Identitate, Eugen Ursu, la o ședință în cadrul căreia s-  
pus în discuție nota de serviciu întocmită de șeful XXXXX, potrivit căreia a fost  
învinuită de faptul că a accesat o persoană în mod arbitrar. Totodată, acesta i-a

sugerat să scrie explicație în care să se limiteze doar la faptul că a accesat din curiozitate informația cu caracter personal. Astfel, susține reclamanta că, nedorind de a intra în conflict cu conducerea SEDP Ciocana, a acceptat propunerea sugerată de Eugen Ursu și a prezentat explicația în scris cu textul că a accesat datele cu caracter personal din curiozitate.

Invocă faptul că, angajatorul obținând explicațiile sale cu textul dorit de ei, a inițiat în privința sa o anchetă de serviciu, care s-a soldat cu sancționarea sa disciplinară sub formă de mustrare aspră.

Consideră reclamanta că sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră este neîntemeiată și contravine dispozițiilor art. 9 lit. a), g) și i) din Codul muncii.

Solicită admiterea acțiunii și anularea Ordinului nr. 8 sc din 17 mai 2016 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră.

Prin hotărârea Judecătoriai Râșcani, mun. Chișinău din 17 noiembrie 2016 (f.d.119, 121-123 recto-verso) s-a admis parțial acțiunea, s-a anulat Ordinul nr. 8sc din 17 mai 2016 cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare în partea în care a fost sancționată disciplinar cu mustrare aspră Virginia Corcodel, șef-adjunct al SEDP Ciocana, mun. Chișinău și s-a încasat de la ÎS „CRIS „Registru” în beneficiul statului suma de 100 de lei cu titlu de taxă de stat.

În susținerea soluției adoptate, prima instanță a reținut că, în sensul art. 209 din Codul muncii, termenul de o lună pentru aplicarea sancțiunii disciplinare se calculează din ziua constatării abaterii, urmând a considera că începe să curgă din ziua în care conducătorul entității sau o altă persoană, căreia conform serviciului îi este subordonat salariatul, a aflat despre abatere, indiferent de faptul dacă această persoană, în conformitate cu legislația are sau nu dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare.

Astfel, instanța inferioară a conchis că, ordinul nr.8cs din 17 mai 2016 cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare prin care Virginia Corcodel a fost sancționată disciplinar cu mustrare aspră, a fost emis cu încălcarea art. 209 alin. (1) din Codul muncii, ori, constatarea abaterii disciplinare a fost efectuată la 23 februarie 2016 prin nota de serviciu nr.1289, iar ordinul de sancționare a fost emis abia la 17 mai 2016.

Prin decizia Curții de Apel Chișinău din 30 mai 2017 (f.d. 170, 171-178) s-a admis apelul declarat de către ÎS „CRIS „Registru”; s-a casat hotărârea Judecătoriai Râșcani, mun.Chișinău din 17 noiembrie 2016, și s-a emis o hotărâre nouă prin care s-a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de Virginia Corcodel împotriva ÎS „CRIS „Registru” cu privire la anularea ordinului de sancționare disciplinară.

În susținerea soluției adoptate, instanța de apel a reținut că, în sensul art. 209 alin. (2) din Codul muncii, termenul pentru aplicarea sancțiunii disciplinare se calculează din ziua constatării abaterii disciplinare, însă, sancțiunea nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii.

Prin urmare, a conchis că, angajatorul ÎS „CRIS „Registru” a constatat abaterea disciplinară la 23 februarie 2016, fapt ce se atestă prin nota de serviciu nr. 1289, iar la 17 mai 2016 a emis ordinul de sancționare disciplinară. Deci, la emiterea ordinului contestat nu s-a încălcat termenul de 6 luni prevăzut la art. 209 alin. (2) Codul muncii și în atare circumstanțe.

La 21 august 2017, Virginia Corcodel a declarat recurs împotriva deciziei Curții

de Apel Chişinău din 30 mai 2017, solicitând admiterea recursului și casarea deciziei Curții de Apel Chişinău din 30 mai 2017, cu menținerea hotărârii Judecătoria Râșcani, mun. Chişinău din 17 noiembrie 2016.

În motivarea recursului a reiterat circumstanțele de fapt ale cauzei și a invocat că, instanțele inferioare au încălcat normele de drept material. La caz, menționează că, în speță a fost depășit termenul de realizare a anchetei de serviciu, deoarece aceasta a fost inițiată la 24 februarie 2016 și s-a finalizat la 13 mai 2016. Or, conform art. 208 alin. (2) din Codul muncii, în funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună.

Aderent, consideră că, sancțiunea disciplinară a fost aplicată peste termenul legal de o lună, prestabilit la art. 209 din Codul muncii. În acest sens, subliniază că pretinsa abatere disciplinară a fost constatată la 23 februarie 2016, iar sancțiunea disciplinară a fost aplicată la 17 mai 2016.

Prin încheierea Curții Supreme de Justiție din 09 noiembrie 2017 (f.d. 194), recursul declarat de Virginia Corcodel s-a considerat admisibil.

Studiind materialele dosarului, Colegiul civil comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție consideră că, recursul declarat de Virginia Corcodel urmează a fi admis și casată decizia Curții de Apel Chişinău din 30 mai 2017 și menținută hotărârea Judecătoria Râșcani, mun. Chişinău din 17 noiembrie 2016, din următoarele motive.

Potrivit art. 442 alin. (1) din Codul de procedură civilă, judecând recursul declarat împotriva deciziei date în apel, instanța verifică, în limitele invocate în recurs și în baza referinței depuse de către intimat, legalitatea hotărârii atacate, fără a administra noi dovezi.

Articolul 444 din Codul de procedură civilă consemnează că, recursul se examinează fără înștiințarea participanților la proces.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. f) din Codul de procedură civilă, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să admită recursul, să caseze decizia instanței de apel și să mențină hotărârea primei instanțe.

Materialele cauzei atestă că, prin ordinul nr.8cs emis de ÎS „CRIS „Registru” la 17 mai 2016 „cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare” și semnat de directorul general Serghei Railean, Virginiei Corcodel, șef-adjunct al SEDP Ciocana mun. Chişinău i s-a aplicat sancțiune disciplinară sub formă de „mustrare aspră”, pentru atitudine iresponsabilă față de obligațiunile de serviciu, manifestată prin încălcarea prevederilor art. 5 din Legea privind protecția datelor cu caracter personal; pct. 8 lit. b) și c) din Regulile generale cu privire la utilizarea resurselor informaționale ale ÎS „CRIS „Registru” aprobate prin ordinul nr. 52 din 23 februarie 2009; pct. 3.1 și pct. 5.2 din fișa de post a șefului-adjunct; pct. 2.2 lit. a) și j) din Regulamentul intern al ÎS „CRIS „Registru” aprobat prin ordinul nr. 272 din 05 august 2010 (f.d. 15-18 art. 1).

La caz, este remarcabil că la 23 februarie 2016 șeful SEDP Ciocana, mun. Chişinău, XXXXX a depus pe numele directorului Departamentului registrelor informaționale de stat, Eugeniu Ursu nota de serviciu nr. 1289, prin care a informat că, în cadrul exercitării atribuțiilor de serviciu a constatat că, la 19 februarie 2016, șeful-adjunct al SEDP Ciocana mun. Chişinău, Virginia Corcodel, depășindu-și atribuțiile de serviciu, a accesat neautorizat programul „Office” utilizând în acest

sens formulare electronice ale altor persoane, întocmite de alți inspectori. Efectuarea operațiunilor prin intermediul „Office” a fost efectuată de către Virginia Corcodel întru evitarea verificării datelor prin „Web ACCES”, or aceasta nu avea temei legal de a prelucra acele date cu caracter personal. Astfel, pentru evitarea cazurilor similare, s-a solicitat întreprinderea măsurilor care se impun.

Astfel, prin nota de serviciu nr. 05/4-211 din 07 aprilie 2016, întocmită de către șeful Direcției securitate informațională și certificare a cheilor publice al Departamentului producere din cadrul ÎS „CRIS „Registru” (f.d. 40-41) s-a comunicat că în rezultatul controlului efectuat s-a constatat că, la 19 februarie 2016 ora 09:57:39 și 09:58:52, operațiunile de prelucrare a datelor cu caracter personal aleXXXXX, stocate în Registrul de stat al populației, în baza de web-servicii prin intermediul tehnologiei Common Object Interface au fost efectuate de către angajatul SEDP Ciocana, mun. Chișinău, Virginia Corcodel. Având în vedere că la acea dată nu a fost implementată versiunea 6.8 a subsistemului „BEDP” (prin care s-a aplicat restricționat ridicarea datelor personale din BCD), angajații SEDP Ciocana, mun.Chișinău au avut posibilitatea de a ridica informația din BCD prin intermediul tehnologiei Common Object Interface, folosind formularele electronice întocmite pe numele altor persoane. Aderent, s-a stabilit că la 19 februarie 2016, prin introducerea IDNP cet.XXXXXX, folosind formularele cetățenilor XXXXX la etapa „introducerea datelor” au fost ridicate din BCD „nivelul Centru” pentru a fi vizualizate datele cu caracter personal ale cet.XXXXXX.

Notabil este faptul că, la 09 aprilie 2016, Virginia Corcodel a dat explicații în formă scrisă față de acțiunile ce i se impută și a recunoscut că, la 19 februarie 2016 a accesat datele cu caracter personal ale cet. XXXXX din simpla curiozitate (f.d. 58 recto-verso).

Este de evidențiat faptul că prin încheierea privind examinarea notei de serviciu a șefului SEDP Ciocana, aprobată de către directorul Departamentului acte de identitate al ÎS „CRIS „Registru” la 22 aprilie 2016, s-a stabilit că, pentru încălcarea regulilor de utilizare a resurselor informaționale ale ÎS „CRIS „Registru” precum și a obligațiilor funcționale stabilite prin fașa de post, șeful-adjunct al SEDP Ciocana, Virginia Corcodel urmează a fi sancționată disciplinar. Astfel, s-a propus expedierea încheierii Secției securitate și regim pentru examinare suplimentară și luarea măsurilor ce se impun (f.d. 34-36)

Prin încheierea cu privire la rezultatele examinării încheierii DAI și a notelor de serviciu ale DSICCP, aprobată de către directorul general al ÎS „CRIS „Registru” la 17 mai 2016, s-a propus aplicarea față de șef-adjunct al SEDP Ciocana, mun.Chișinău, Virginia Corcodel a sancțiunii disciplinare sub formă de „mustrare aspră”, pentru atitudine iresponsabilă față de obligațiile de serviciu, manifestate prin încălcarea prevederilor art. 5 din Legea privind protecția datelor cu caracter personal; pct. 8 lit. b) și c) din Regulile generale cu privire la utilizarea resurselor informaționale ale ÎS „CRIS „Registru” aprobate prin ordinul nr. 52 din 23 februarie 2009; pct. 3.1 și pct. 5.2 din fișa de post a șefului-adjunct; pct. 2.2 lit. a) și j) din Regulamentul intern al ÎS „CRIS „Registru” aprobat prin ordinul nr. 272 din 05 august 2010 (f.d. 30-33).

Verificând legalitatea deciziei instanței de apel prin prisma argumentelor invocate în recurs, Colegiul constată că actul judecătoresc recurat a fost emis cu încălcarea normelor de drept material și procedural, manifestată prin interpretarea în

mod eronat a legii, aplicarea eronată a analogiei legii sau analogia dreptului și cu apreciere arbitrară și eronată a suportului probator administrat.

La caz, instanța de recurs consideră oportun de a reitera că legiuitorul a acordat efect devolutiv apelului, care are ca efect specific transmiterea dreptului de a judeca pricina, în principiu integral, sub toate aspectele de fapt și de drept, de la instanța inferioară la instanța de grad superior. În consecință, caracterul devolutiv al apelului presupune posibilitatea părților de a supune judecării în apel litigiul dintre ele, în ansamblul său, cu toate problemele de fapt și de drept ce au fost ridicate în primă instanță.

Astfel, efectul devolutiv al apelului presupune două limite raționale: *tantum devolutum quantum appellatum*, adică instanța de apel rejudecă în fapt și în drept, ceea ce apelantul a înțeles să atace din hotărârea primei instanțe, fiind o consecință a principiului disponibilității care guvernează procesul civil și *tantum devolutum quantum iudicatum*, unde instanța de apel, efectuează o nouă examinare în fond, dar și exercită controlul judiciar complet, în fapt și în drept, asupra ceea ce a hotărât prima instanță și din acest motiv instanța de apel, nu poate fi pusă în situația de a soluționa cereri care nu au fost formulate în fața primei instanțe, adică cereri absolut noi prin care să se invoce pretenții noi.

În acest sens, analizând memoriul deciziei Curții de Apel Chișinău din 29 iunie 2017, care în final a format poziția instanței de apel cu privire la soluția adoptată, Colegiul conchide că din memoriul acesteia nu se certifică în mod clar substanța și legalitatea hotărârii judecătorești pronunțate de instanța de apel.

Or, în conformitate cu dispozițiile art. 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multă aspectual, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În conformitate cu prevederile art. 239 din Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.

La rândul său, alin. (1) al art. 240 din Codul de procedură civilă prescrie că, 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 părți, legea aplicabilă soluționării pricinii și admisibilitatea acțiunii.

Conform prevederilor art. 241 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească adoptă hotărârea în numele legii. Hotărârea judecătorească constă din partea introductivă și partea dispozitivă. În cazurile prevăzute la art. 236 alin.(5), hotărârea judecătorească constă din partea introductivă, partea descriptivă, motivare și dispozitiv. Fiecare parte a hotărârii se evidențiază separat în textul acesteia. În partea introductivă se indică locul și data adoptării, denumirea instanței care o pronunță, numele membrilor completului de judecată, al greșierului, al părților și al celorlalți participanți la proces, al reprezentanților, obiectul litigiului și pretenția înaintată judecării, mențiunea despre caracterul public sau închis al ședinței. În partea descriptivă se indică succint pretențiile reclamantului, obiecțiile pârâtului și explicațiile celorlalți participanți la proces. În motivare se indică: circumstanțele pricinii, constatate de instanță, probele pe care se întemeiază concluziile ei privitoare

la aceste circumstanțe, argumentele invocate de instanță la respingerea unor probe, legile de care s-a călăuzit instanța. Dispozitivul cuprinde concluzia instanței judecătorești privind admiterea sau respingerea integrală sau parțială a acțiunii, repartizarea cheltuielilor de judecată, calea și termenul de atac al hotărârii. În cazul în care instanța judecătorească stabilește modul și termenul de executare a hotărârii, dispune executarea ei imediată sau ia măsuri pentru asigurarea executării, în dispozitiv se face o mențiune în acest sens.

Potrivit recomandărilor avizului nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătorești, o motivație și o analiză clară sunt cerințele fundamentale ale hotărârilor judecătorești și un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidențieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esențiale ce i-au fost prezentate.

Colegiul menționează că, art. 6 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justițiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligației instanțelor de judecată de a-și argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanțelor pricinii. Îndatorirea de a motiva coerent și unitar hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicții între motivare și dispozitiv, constituie o garanție pentru justițiabili, în fața eventualului arbitraru judecătorec, fiind singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a putea exercita un eficient control judiciar.

Instanța de recurs consemnează că, Codul de procedură civilă consacră principiul general după care orice hotărâre judecătorească trebuie să fie motivată și să reprezinte premisa pentru soluția din dispozitiv. Aceasta dispoziție este edictată atât în interesul unei bune administrări a justiției și încrederii ce trebuie să inspire justițiabililor, cât și pentru a se da instanțelor superioare posibilitatea de a controla judecata primelor instanțe.

Pentru satisfacerea acestui principiu, judecătorii fondului sunt datori să arate motivele de fapt și de drept care au format convingerea lor, să enunțe cele constatate și dovezile care au determinat-o.

La caz, din memoriul expus în decizia supusă examenului legalității, Colegiul distinge faptul că instanța de apel și-a format poziția asupra diferendului prin aplicarea normelor de drept material care guvernează litigiul.

În conformitate cu articolul 206 alin. (1) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d)concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin.(1) lit. g)-r).

Astfel, în sensul articolului 207 din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv. Salariaților care poartă răspundere disciplinară conform statutelor sau regulamentelor disciplinare și altor acte normative li se pot aplica sancțiuni disciplinare și de organele ierarhic superioare celor indicate la alin.(1). Salariații care dețin funcții electiv pot fi concediați (art.206 alin.(1) lit.d)) numai prin hotărârea organului de care au fost aleși și numai în temeiuri legale.

Primordial, instanța de recurs consideră oportun de a remarca că apreciază ca fiind admisibile aserțiunile recurente cu referire la depășirea termenului de efectuare a anchetei de serviciu. Or, conform art. 208 alin. (2) din Codul muncii, care statuează că în funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Colegiul opinează că, scopul efectuării anchetei de serviciu anterior luării deciziei de aplicare a sancțiuni disciplinare se subsumează ideii de protecție a salariatului în fața poziției dominante a angajatorului, în vederea limitării oricărui element de arbitrar și abuz.

Astfel, sarcinile anchetei de serviciu sunt: 1) examinarea sub toate aspectele, completă și obiectivă a circumstanțelor cauzelor abaterilor disciplinare comise de către polițiști; 2) stabilirea cauzelor și condițiilor care au condus la comiterea abaterilor disciplinare; 3) identificarea persoanelor vinovate și asigurarea aplicării corecte a legislației în vigoare, pentru ca fiecare persoană care a comis abateri disciplinare să fie sancționată potrivit vinovăției sale și nici o persoană nevinovată să nu fie trasă la răspundere.

Deși, ancheta de serviciu în cazul abaterii disciplinare constituie o etapă a procedurii disciplinare, deoarece sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune disciplinară nu poate fi dispusă anterior efectuării cercetării disciplinare prealabile, legiuitorul incumbă totodată angajatorului, prin dispozițiile art. 208 alin. (2) din Codul muncii, și termene imperative și peremptorii în interiorul căruia trebuie să efectueze ancheta. Or, o normă trebuie interpretată în sensul în care permite aplicarea ei, și nu în sensul în care se exclude aplicarea ei (*actus interpretandus est potius ut valeat quam ut pereat*).

Așadar, pornind de la premisa că, scopul efectuării anchetei de serviciu este de a proteja salariatul în fața poziției dominante a angajatorului, Colegiul opinează că depășirea termenului legal de desfășurare a anchetei de serviciu urmează a fi interpretată exclusiv în folosul salariatului, astfel încât, odată cu încălcarea termenului restrictiv de o lună prestabilit de art. 208 alin. (2) din Codul muncii, intervine *uno icto* stingerea elementului de sancționare disciplinară a salariatului.

La acest capitol instanța de recurs relevă că, în speța dedusă judecății, ancheta de serviciu a fost inițiată prin nota de serviciu nr. 8824 depusă de către șeful Secției evidență și documentare a populației Ciocana, mun. Chișinău la 24 februarie 2016 (f.d. 34 §1) și s-a finalizat prin încheierea cu privire la rezultatele examinării încheierii DAI și a notelor de serviciu ale DSICCP, aprobată de către directorul general al ÎS „CRIS „Registru” la 17 mai 2016 (f.d. 30-33).

În această ordine de idei, se vedește cert că angajatorul a depășit termenul legal de o lună de desfășurare a anchetei de serviciu, instituit la art. 208 alin. (2) din Codul muncii.

Succesiv, analizând cuprinsul deciziei supuse examenului legalității, Colegiul desprinde că instanța de recurs, deși a constatat că în speță sunt aplicabile dispozițiile art. 208 alin. (2) din Codul muncii, în mod eronat nu a stabilit depășirea termenului legal de o lună de desfășurare a anchetei de serviciu. Or, ancheta de serviciu fiind

inițiată prin nota de serviciu nr. 8824 din 24 februarie 2016, a fost finalizată la 17 mai 2016.

Cu titlu de consecință, din ipoteza relevată supra, instanța de recurs deduce că soluția instanței de apel cuprinde eronată a normelor de drept material ce guvernează termenele aplicării sancțiunii disciplinare.

Astfel, conform art. 209 alin. (1) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Alineatul (2) al aceluiași articol statuează că, sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

La caz, Colegiul apreciază ca fiind reprehensibilă concluzia instanței de apel în sensul nesesizării încălcării legii la emiterea ordinului nr. 8cs din 17 mai 2016 „cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare” prin care Virginiei Corcodel i s-a aplicat sancțiune disciplinară sub formă de „muștrare aspră”, în special a termenului de 6 luni prevăzut la art. 209 alin. (2) din Codul muncii.

Or, condițiile prestabilite la art. 209 alin. (1) și (2) din Codul muncii sunt cumulative, astfel încât, sancțiunea disciplinară se aplică salariatului nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical, nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare.

Codul muncii impune, sub sancțiunea decăderii din dreptul tragerii la răspundere disciplinară a salariatului, ca sancțiunea disciplinară să fie aplicată în interiorul termenului legal. Pentru respectarea acestui principiu, necesită a se face distincție între noțiunea de „comitere a abaterii disciplinare” și noțiunea de „constatare a abaterii disciplinare”. Astfel, acestea au repere de timp succesive, comiterea abaterii disciplinare fiind precedată de constatarea acestei abateri.

În condițiile speței, pentru soluționarea justă a discrepantei, Colegiul consideră necesar de a decela că comiterea de către Virginia Corcodel a abaterii disciplinare a avut loc la 19 februarie 2016, iar constatată a fost prin nota de serviciu nr. 1289 la 23 februarie 2016. Prin urmare, aplicând dispozițiile art. 209 din Codul muncii, se deduce că, sancțiunea disciplinară în privința Virginiei Corcodel urma a fi aplicată nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei – 23 februarie 2016, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical, și nu mai târziu de 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare – 19 februarie 2016.

Continuând șirul logic al circumstanțelor expuse, instanța de recurs apreciază ca fiind justă concluzia primei instanțe, care a reținut că ordinul nr.8cs din 17 mai 2016 „cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare”, prin care Virginiei Corcodel i s-a aplicat sancțiune disciplinară sub formă de „muștrare aspră”, a fost emis cu încălcarea art.209 alin.(1) din Codul muncii.

Așadar, coroborând circumstanțelor constatate și expuse supra, Colegiul ajunge la concluzia că memoriul deciziei Curții de Apel Chișinău din 30 mai 2017 nu certifică în mod clar substanța și legalitatea hotărârii judecătorești pronunțate,

deoarece se bazează pe neelucidarea tuturor circumstanțelor relevante speței și cu aplicarea eronată a normelor de drept material care guvernează raportul material litigios, criteriu care presupune prin sine lămurirea completă și certă a situației de fapt sub toate aspectele, inclusiv temeiurilor și pretențiilor care au generat apariția litigiului și determinarea legii care urmează a fi aplicată.

La acest capitol, instanța de recurs evidențiază că motivarea este un element esențial al hotărârii judecătorești, o puternică garanție a imparțialității judecătorului și a calității actului de justiție, precum și o premisă a exercitării corespunzătoare de către instanța superioară a atribuțiilor de control judiciar de legalitate și temeinicie. Obligativitatea motivării hotărârilor judecătorești constituie o condiție a procesului echitabil, exigență a art. 239 din Codul de procedură civilă și art. 6 alin. (1) din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale.

Distinct justificărilor expuse supra, instanța de recurs învederează jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, care statuează că, întinderea motivării depinde de diversitatea mijloacelor pe care o parte le poate ridica în instanță, precum și de prevederile legale, de obiceiuri, de principiile doctrinale și de practicile diferite privind prezentarea și redactarea sentințelor și hotărârilor în diferite state (*Boldea împotriva României* din 15 februarie 2007, paragraful 29; *Van den Hurk împotriva Olandei* din 19 aprilie 1994, paragraful 61). Pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidențieze că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esențiale ce i-au fost prezentate (*Boldea împotriva României* din 15 februarie 2007, paragraful 29; *Helle împotriva Finlandei* din 19 februarie 1997, paragraful 60).

La capitolul legalității hotărârilor instanței de judecată, jurisprudența CtEDO în repetate rânduri a statuat necesitatea motivării hotărârilor instanței, unde funcția unei decizii motivate este să demonstreze părților că ele au fost auzite. Dreptul de a fi auzit include nu doar posibilitatea de a aduce argumente instanței, dar de asemenea o obligație corespunzătoare a instanței de a arăta, în motivarea sa, motivele pentru care anumite argumente au fost acceptate sau respinse. CtEDO a menționat că, este motivată în mod corespunzător o decizie care permite părților să facă uz efectiv de dreptul lor de a face apel (*Hirvisaari împotriva Finlandei*).

În cazul în care instanța de judecată se abține de a da un răspuns special și explicit în cele mai importante întrebări, fără a acorda părții care a formulat-o posibilitatea de a ști dacă acest mijloc de apărare a fost neglijat sau respins, acest fapt se va considera o încălcare a art. 6 § 1 din CEDO (*Hiro Balani vs. Spania*).

CtEDO în practica sa constantă a menționat că, dreptul la un proces echitabil, garantat de art.6 §1 din Convenție, include printre altele dreptul părților de a prezenta observațiile pe care le consideră pertinente pentru cauza lor. Întrucât Convenția nu are drept scop garantarea unor drepturi teoretice sau iluzorii, ci drepturi concrete și efective (*Artico împotriva Italiei*), acest drept nu poate fi considerat efectiv decât dacă aceste observații sunt în mod real ascultate, adică în mod corect examinate de către instanța sesizată. Altfel spus, art. 6 implică mai ales în sarcina instanței obligația de a proceda la un examen efectiv al mijloacelor, argumentelor și al elementelor de probă ale părților, cel puțin pentru a le aprecia relevanța (*Parez împotriva Franței*, *Van der Hurk împotriva Olandei*).

Se reține că actul judecătoresc trebuie să corespundă tuturor normelor de drept, să fie clar, înțeles de părțile implicate în litigiu și să răspundă în mod sigur și expres la toate cererile și obiecțiile formulate de către părți, ceea ce în speță lipsește.

Or, principiul procesului echitabil reclamă că hotărârea să fie motivată, justițiabilul având posibilitatea să cunoască motivele care l-au făcut pe judecător să adopte una sau altă soluție și să le conteste dacă sistemul prevedea o cale de atac împotriva acestei hotărâri, lipsa motivării unei decizii judiciare, punând în pericol dreptul la un proces echitabil (*Kaufland împotriva Belgiei*).

Instanța de recurs notează că, nemotivarea unei hotărâri judecătorești echivalează practic cu soluționarea procesului fără a intra în fondul acțiunii, fapt ce justifică casarea actului de dispoziție recurat, cu trimiterea cauzei spre rejudecare.

Prin urmare, conținutul hotărârii judecătorești trebuie să cuprindă examinarea chestiunilor în fapt și în drept, dispozițiile legale aplicabile raportului juridic dedus judecății, care în final au format convingerea instanței cu privire la soluția pronunțată. Astfel, instanța asigurând securitatea juridică ce garantează previzibilitatea atât a conținutului regulii de drept cât și a aplicării sale.

În speță, este evident că constatările instanței de apel nu conțin o argumentare clară, bazată pe norme legale care guvernează raportul litigios și pe suportul probator administrat în cadrul cercetării judecătorești, din care să rezulte procesul deliberării și adoptării soluției emise.

Cu titlu de consecință, ținând cont de memoriul expus supra, Colegiul apreciază ca fiind juste concluziile primei instanțe privind încălcarea procedurii de aplicare a sancțiunii disciplinare față de șeful-adjunct al SEDP Ciocana, mun. Chișinău și, cu titlu de consecință, ilegalitatea ordinului nr. 8cs emis de ÎS „CRIS „Registru” la 17 mai 2016, „cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare”, prin care s-a aplicat Virginiei Corcodel, șef-adjunct al SEDP Ciocana mun. Chișinău, sancțiune disciplinară sub formă de „mustrare aspră”.

Din considerentele menționate și având în vedere faptul că, argumentele invocate de Virginia Corcodel și-au găsit confirmare, iar instanța de apel a emis o decizie neîntemeiată, dictată de concluzii nemotivate, neelucidarea tuturor circumstanțelor pertinente speței și aplicarea eronată a normelor de drept materiel, Colegiul civil comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia admiterii recursului declarat de Virginia Corcodel, casării integrale a deciziei Curții de Apel Chișinău din 30 mai 2017 și menținerii hotărârii Judecătoriei Râșcani, mun. Chișinău, din 17 noiembrie 2016.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. f) din Codul 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 Virginia Corcodel.

Se casează integral decizia Curții de Apel Chișinău din 30 mai 2017, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Virginia Corcodel împotriva Instituției Publice „Agenția Servicii Publice” cu privire la anularea ordinului de sancționare disciplinară, cu menținerea hotărârii Judecătoriei Râșcani,

mun.Chișinău, din 17 noiembrie 2016.

Decizia este irevocabilă din momentul emiterii.

Președintele ședinței,  
judecătorul

Valeriu Doagă

Judecătorii

Tamara Chișca-Doneva

Iurie Bejenaru

Svetlana Filincova

Nicolae Craiu