

DECIZIE

10 iulie 2019

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul
Judecătorii

Oleg Sternioală
Ion Druță
Ala Cobăneanu
Galina Stratulat
Iurie Bejenaru

examinând recursul declarat de Asociația Obștească “Amnesty International Moldova” și avocatul Vasili Ciuperca,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Janna Craevscaia împotriva Asociației Obștești „Amnesty International Moldova” cu privire la anularea clauzei din contractul individual de muncă, constatarea faptului încheierii contractului individual de muncă pe o perioadă nedeterminată, anularea ordinului cu privire la încetarea relațiilor de muncă, repararea prejudiciului și a cheltuielilor de judecată, împotriva deciziei din 07 februarie 2019 a Curții de Apel Chișinău,

c o n s t a t ă :

La 14 septembrie 2016, Janna Craevscaia a depus cerere de chemare în judecată împotriva AO „Amnesty International Moldova” cu privire la recunoașterea ca fiind ilegal și anularea ordinului nr. 1 din data de 15 iunie 2016 cu privire la încetarea relațiilor de muncă, recunoașterea ca fiind ilegal faptul încheierii contractului individual de muncă din data de 04 ianuarie 2016 pe o durată determinată, constatarea faptului încheierii contractului individual de muncă din data de 04 ianuarie 2016 în calitate de manager financiar și administrativ pe o perioadă nedeterminată cu un salariu brut în mărime de 643,41 de euro, încasarea prejudiciului material în mărime de 1577,95 de euro și 631,17 dolari, a prejudiciului moral în mărime de 6000 de euro și 2400 de dolari, a compensației în conformitate cu prevederile art. 90 alin. (4) al Codului muncii în mărime de 3000 de euro și 1200 de dolari și a cheltuielilor de judecată (f.d. 3-8, vol.I).

În motivarea acțiunii reclamanta a indicat că începând cu anul 2009 a activat la AO „Amnesty International Moldova”, în baza contractului individual de muncă pe o perioadă determinată. La expirarea termenului, contractul individual de muncă a fost prelungit pe un termen de un an. La 04 ianuarie 2016, între AO „Amnesty International Moldova” și Janna Craevscaia a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 5, prin care ultima a fost angajată pe o perioadă determinată în funcția de manager financiar și administrativ cu un salariu brut în mărime de 643,41 de euro. Prin acordul adițional nr. 1 la contractul individual de muncă nr. 5 s-a prelungit termenul contractului până la 31 decembrie 2016, totodată, fiindu-i stabilit un adaos salarial în mărime de 235,20 de

dolari SUA brut pentru realizarea activităților financiare din cadrul proiectului finanțat de Amnesty International Norvegia „Egalitatea începe cu educația”.

Reclamanta a indicat că în perioada de activitate, angajatorul nu a avut pretenții față de activitatea sa, drept dovadă servind lipsa inițierii procedurii disciplinare. La 15 iunie 2016, ora 11:00, colaboratorii AO „Amnesty International Moldova”, Cristina Pereteatcu, Igor Stoica și Ion Tarlev i-au prezentat rezultatele verificării financiare a Comisiei ad-hoc de inventariere și procesul-verbal nr. 1 din 15 iunie 2016, care a fost emis în lipsa sa. Prin procesul-verbal nr. 1 din 15 iunie 2016, Comisia de inventariere, în urma controlului efectuat, a stabilit că toate documentele organizaționale ale asociației sunt prezente în safeul asociației, cu excepția raportului de audit pentru anul 2015, a ordinelor cu privire la muștrare, precum și muștrare aspră aplicată Liliei Savciuc și a carnetului de muncă al Jannei Craevscaia. Inventarierea a avut loc în lipsa acesteia, fapt care contravine prevederilor pct. 18 alin. 1) și 6) din Regulamentul privind inventarierea, aprobat prin ordinul nr. 60 din 29 mai 2012 al Ministerului Finanțelor.

Partea reclamantă a menționat că la ora 11:36 a dat explicații pe marginea rezultatelor controlului efectuat de comisia ad-hoc de inventariere, explicația fiind expediată prin intermediul poștei sale electronice „finance@amnesti.md” la adresa electronică de serviciu a AO „Amnesty International Moldova”, în primul rând directorului executiv, Cristinei Pereteatcu, ulterior celorlalți membri ai Comisiei - Igor Stoica și Ion Tarlev. Janna Craevscaia a informat Comisia că raportul de audit pentru anul 2015 se află pe masa sa de lucru, fiind încă în proces de lucru, carnetul de muncă se află la ea, deoarece au apărut întrebări cu privire la serviciu la Inspecția Muncii, nefiind încă rezolvate, iar ordinele cu privire la muștrarea colaboratorului Liliei Savciuc se află în dosarul personal al ultimei. A relatat că în cadrul asociației nu sunt și nu cunoaște despre regulamentele, ordinele care ar reglementa modul de păstrare a raportului de audit și a ordinelor de muștrare a angajaților.

Janna Craevscaia a afirmat că la aceeași dată, aproximativ la ora 12:15, membrii Comisiei de inventariere au ridicat raportul de audit pentru anul 2015 și ordinele cu privire la muștrarea colaboratorului Liliei Savciuc. La ora 17:00, directorul executiv Cristina Pereteatcu i-a înmănat ordinul nr. 1 din 15 iunie 2016 cu privire la încetarea relațiilor de muncă și a contractului individual de muncă în legătură cu încălcarea gravă a condițiilor contractului individual de muncă pe durată determinată, solicitându-i părăsirea oficiului AO „Amnesty International Moldova”. Aproximativ la ora 17:15, Janna Craevscaia a solicitat intervenirea organelor de poliție pentru stabilirea faptului că nu a avut loc furt de documente, iar la ora 18:00 a predat directorului executiv actele de lucru, ștampila, cheia de la safeu și a părăsit oficiul AO „Amnesty International Moldova”.

Reclamanta a considerat că ordinul nr. 1 din data de 15 iunie 2016 cu privire la încetarea relațiilor de muncă este ilegal și neîntemeiat, atât ca formă, cât și ca conținut, la emiterea căruia au fost încălcate grav prevederile legislației muncii, având în vedere că în ordinul privind încetarea relațiilor de muncă nu este indicat în baza cărui articol, alineat, literă din Codul muncii a fost concediată, nefiind clar în baza cărui temei a fost concediată. De asemenea, angajatorul în ordinul contestat a indicat că relațiile de muncă au încetat în legătură cu încălcarea gravă a condițiilor contractului individual de muncă pe durată determinată, deși nu a indicat care condiții ale contractului au fost încălcate. Ordinul nr. 1 din data de 15 iunie 2016 urmează a fi anulat, deoarece la momentul emiterii acestuia, nu i s-au adus la cunoștință prevederile legale privind încetarea

relațiilor de muncă precum și obiecțiile AO „Amnesty International Moldova” cu privire la munca prestată. Totodată, reclamanta a considerat ilegal și neîntemeiat procesul-verbal nr. 2 din data de 15 iunie 2016, deoarece pierderea actelor din oficiul asociației nu are nicio tangență cu explicațiile contabilului-șef, mai mult actul dat confirmă faptul că niciun act din oficiu nu a dispărut.

Cu referire la preaviz a susținut că acesta are denumire incorectă, fiind anexat la ordinul de eliberare din funcție cu care a făcut cunoștință în ultimul moment, actul în cauză confirmând ilegalitatea eliberării reclamantei din funcția deținută.

În susținerea pretenției cu privire la recunoașterea ca fiind ilegal faptul încheierii contractului individual de muncă din data de 04 ianuarie 2016 pe o durată determinată cu constatarea faptului încheierii acestuia pe o perioadă nedeterminată, a declarat că până la încheierea contractului individual de muncă din data de 04 ianuarie 2016 a activat în cadrul AO „Amnesty International Moldova” timp de 6 ani în aceeași funcție, cu ea anual fiind prelungit contractul individual de muncă pe o perioadă de un an, iar conform unicei înscrieri din carnetul său de muncă la că în baza ordinului din data de 28 decembrie 2009 a fost angajată în funcția de manager financiar în cadrul AO „Amnesty International Moldova”, fapt ce demonstrează că a fost încheiat un contract individual de muncă pe o perioadă nedeterminată, luând în considerare că conform pct. 8.1 al contractului individual de muncă, acesta încetează odată cu expirarea termenului pentru care a fost încheiat și anume la data de 31 decembrie 2016 cu posibilitatea de a fi extins pentru o perioadă nedeterminată, din care rezultă că nu a fost angajată temporar în serviciu.

Cu referire la încasarea prejudiciului material a menționat că la momentul adresării în instanța de judecată salariul neprimit pentru munca efectuată constituie suma de 1483,33 de euro și 593,33 de dolari SUA. AO „Amnesty International Moldova” urmează să-i achite și plățile pentru concediul neplătit în mărime de 94,62 de euro și 37,84 de dolari SUA. Astfel, suma care urmează a fi restituită din suma salariului neachitat la data de 14 septembrie 2016, inclusiv, compensarea pentru concediu constituie suma de 1577,95 de euro și 631,17 de dolari SUA, iar în conformitate cu art. 90 alin. (4) din Codul Muncii, în locul restabilirii în serviciu solicită încasarea unei compensații în mărime de 6 salarii medii lunare în mărime de 3000 de euro și 1200 de dolari SUA (rezultând din salariu lunar în mărime de 500 de euro și 200 de dolari SUA x 6 luni). Mai mult, prin acțiunile AO „Amnesty International Moldova” i-au fost cauzate suferințe psihologice, motiv pentru care solicită încasarea din contul angajatorului și a prejudiciului moral în mărime de 6000 de euro și 2400 de dolari SUA.

Pe parcursul examinării cauzei, Janna Craevscaia a depus o cerere prin care a solicitat corectarea și suplinirea cerințelor din cererea de chemare în judecată, cu recunoașterea faptului încheierii la data de 04 ianuarie 2016, între AO „Amnesty International Moldova” și Janna Craevscaia, a contractului individual de muncă pe un termen de 2 ani, până la sfârșitul anului 2017, cu un salariu brut în mărime de 643,41 de euro și 500 de euro net; obligarea AO „Amnesty International Moldova” să execute imediat hotărârea judecătorească privind plata Jannei Craevscaia a unui salariu mediu, în conformitate cu prevederile art. 256 alin. (1) lit. b) Cod de procedură civilă; obligarea AO „Amnesty International Moldova” să-i compenseze Jannei Craevscaia prejudiciul material, sub forma salariului, a indemnizației de concediu și compensarea pierderilor cauzate de neachitarea la timp a salariului, în conformitate cu prevederile art. 145 alin. (1), (2) și (4) Codul muncii; obligarea AO „Amnesty International Moldova” să

calculeze și să achite toate plățile legate de raportul de muncă, la organele de resort, pe întreaga perioadă de concediere ilegală; obligarea AO „Amnesty International Moldova” să efectueze înscrierea în carnetul individual de muncă al Jannei Craevscaia privind încetarea raportului de muncă din inițiativa salariatei, din momentul rămânerii irevocabilă a hotărârii judecătorești și interzicerea AO „Amnesty International Moldova” să efectueze înscrieri în carnetul individual de muncă al Jannei Craevscaia, care ar reflecta conflictul între AO „Amnesty International Moldova” și Janna Craevscaia (f.d.139-141, vol. I).

Ulterior, Janna Craevscaia a mai depus o cerere de completare a pretențiilor acțiunii, solicitând recunoașterea faptului încheierii contractului individual de muncă între AO „Amnesty International Moldova” și Janna Craevscaia – în calitate de manager financiar și administrativ, pe o perioadă nedeterminată, cu un salariu brut în mărime de 643,41 de euro brut și 500 de euro net, sau, recunoașterea contractului individual de muncă încheiat pe un termen de 2 ani, până la sfârșitul anului 2017, sau, recunoașterea contractului individual de muncă ca fiind prelungit, sau încheiat pe o nouă perioadă de timp, până la sfârșitul anului 2017 (f.d. 162, vol. I).

Prin hotărârea din 22 decembrie 2017 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, pretenția Jannei Craevscaia cu privire la anularea clauzei din contractul individual de muncă nr. 5 din 01 ianuarie 2016 privind încheierea contractului pe o perioadă determinată s-a respins ca fiind tardivă, iar pretențiile Jannei Craevscaia cu privire la constatarea faptului încheierii contractului individual de muncă pe o perioadă nedeterminată, anularea ordinului nr. 1 din data de 15 iunie 2016 cu privire la încetarea relațiilor de muncă, repararea prejudiciului material, moral și încasarea cheltuielilor de judecată s-au respins ca neîntemeiate (f.d. 44-50, vol. II).

Prin decizia din 14 iunie 2018 a Curții de Apel Chișinău s-a respins apelul declarat de Janna Craevscaia și s-a menținut hotărârea 22 decembrie 2017 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru (f.d. 103, 104-114 vol. II).

Prin decizia din 19 decembrie 2018 a Curții Supreme de Justiție s-a admis recursul declarat de către Janna Craevscaia, reprezentată de avocatul Lilia Pacișina; s-a casat decizia din 14 iunie 2018 a Curții de Apel Chișinău și s-a remis cauza civilă la rejudecare la Curtea de Apel Chișinău. în alt complet de judecată (f.d.163-170 vol. II).

Prin decizia din 07 februarie 2019 a Curții de Apel Chișinău s-a admis cererea de apel depusă de Janna Craevscaia; s-a casat hotărârea din 22 decembrie 2017 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru în partea respingerii cerințelor privind anularea ordinului cu privire la încetarea relațiilor de muncă și încasarea plăților salariale și în această parte s-a pronunțat o nouă hotărâre prin care s-a anulat ordinul nr. 1 din 15 iunie 2016 cu privire la încetarea relațiilor de muncă cu salariața Janna Craevscaia, emis de AO „Amnesty International Moldova”; s-a încasat din contul AO „Amnesty International Moldova” în beneficiul Jannei Craevscaia suma prejudiciului material, care constă din salariul neachitat pentru perioada de timp 16 iunie 2016 - 07 februarie 2019 în mărime de 446167,26 de lei și plata pentru concediile de odihnă nefolosite în mărime de 36469,99 de lei; prejudiciul moral în mărime de 1 (un) salariu mediu lunar, în sumă de 14164,04 de lei; compensația suplimentară în locul restabilirii la locul de muncă în mărime de 3 (trei) salarii medii lunare, în sumă de 42492 de lei și cheltuielile de judecată suportate pentru plata serviciilor de asistență juridică în mărime de 11500 de lei. În rest, s-a menținut hotărârea din 22 decembrie 2017 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru în partea respingerii cerințelor cu privire la încasarea sumei de 18692,84

de lei cu titlu de pierdere cauzată prin neachitarea la timp a salariului și cu privire la anularea clauzei din contractul individual de muncă nr. 5 din 01 ianuarie 2016 privind încheierea contractului pe o durată determinată; s-a încasat din contul AO „Amnesty International Moldova” în beneficiul statului taxa de stat în mărime de 4179 de lei, de a cărei plată reclamanta a fost scutită în temeiul Legii.

La 09 aprilie 2019 AO “Amnesty International Moldova” și avocatul Vasili Ciuperca au declarat recurs împotriva deciziei din 07 februarie 2019 a Curții de Apel Chișinău solicitând admiterea cererii de recurs, casarea deciziei contestate cu menținerea hotărârii instanței de fond.

În motivarea recursului s-a indicat că decizia contestată este ilegală în parte și pasibilă de a fi casată, deoarece instanța de apel la examinarea cauzei a interpretat eronat legea, soluționând greșit cauza.

Cu referire la încasarea despăgubirilor pentru perioada absenței forțate de la muncă, recurentul a invocat că contractul individual de muncă și acordul adițional la contract au fost încheiate pe durată determinată, până la data de 31 decembrie 2016, iar conform art. 90, alin. (2), lit. a) Codul muncii, aplicat de instanța de apel, plata despăgubirii se efectuează pentru perioada de absență forțată de la muncă, respectiv, instanța de apel urma a dispune încasarea despăgubirilor pentru absența forțată de la muncă anume pentru perioada de valabilitate a contractului individual de muncă, adică până la 31 decembrie 2016 și nicidecum până la 07 februarie 2019, or pentru perioada 01.01.2017 - 07.02.2019 nu erau stabilite raporturi de muncă între asociație și intimată. Aceiași situație se referă și la soluția instanței de apel în parte admiterii cerinței privind încasarea plății pentru concediile de odihnă nefolosite pentru anii 2017-2019, care în mod similar, sunt în afara duratei de valabilitate a contractului individual de muncă.

Suplimentar recurenta a reținut că prin decizia Curții de Apel Chișinău din 07 februarie 2019 a fost menținută hotărârea primei instanțe prin care au fost respinse cerințele privind anularea clauzei din contractul individual de muncă privind încheierea contractului pe o durată determinată, precum și privind constatarea faptului încheierii contractului individual de muncă pe durată nedeterminată. Respectiv în speță, nu a existat vreun temei, care ar justifica încasarea despăgubirilor pentru absența forțată de la muncă peste perioada de valabilitate a contractului individual de muncă, or contractul de muncă și acordul adițional au fost încheiate pe o durată determinată, până la data de 31.12.2016 (clauză care nu a fost modificată/anulată de către instanțele de fond și de apel). În concluzie, a fost menționat că prin decizia Curții de Apel Chișinău din 07 februarie 2019, în mod arbitrar și fără un temei legal s-a dispus încasarea de la asociația recurentă a despăgubirilor pentru absența forțată a intimatei de la muncă, precum și a plății pentru concediile de odihnă nefolosite, pentru o perioadă ce depășește durata de valabilitate a contractului individual de muncă. Respectiv, prin decizia contestată a fost încălcat dreptul asociației la proprietate și dreptul la un proces echitabil, prevăzute în art. 1 din protocolul adițional nr. 1 și art. 6 din Convenția Europeană pentru Drepturile Omului și Libertăților Fundamentale, prin faptul că AO „Amnesty International Moldova” a fost lipsită de proprietatea sa în mod arbitrar și fără un temei legal.

Cu referire la legalitatea ordinului de concediere, asociația a indicat că la adoptarea deciziei contestate cu recurs, instanța de apel a reținut printre altele că ordinul de concediere nu corespunde prevederilor exprese statuate în art. 81 și 210 Codul muncii, în sensul că în cuprinsul ordinului nu s-a făcut referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege, cu privire la încetarea raportului de muncă, că ordinul

nu conține temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii (eliberarea din funcție), precum și că ordinul nu conține termenul și organul în care sancțiunea poate fi contestată. La acest capitol a notat recurenta că instanța de apel a dat o apreciere arbitrară probelor și a interpretat în mod eronat prevederile legale cu privire la conținutul ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, precum și cu privire la temeiurile de anulare a ordinului de concediere. La examinarea prezentei pricini în instanța de fond și de apel s-a demonstrat cu certitudine că intimata Janna Craevscaia a comis încălcări grave ale disciplinei muncii, după cum urmează: - răspândirea/divulgarea unor țerte persoane, a informațiilor denigratoare care au afectat onoarea și demnitatea membrilor asociației, precum și a prejudiciat imaginea AO “Amnesty International Moldova” (încălcarea pct. 4.3 din contractul individual de muncă); - neasigurarea securității documentelor elaborate ale AO “Amnesty International Moldova”, prin managementul și gestionarea defectuoasă a documentelor asociației intime (încălcarea pct. 4.3 din contractul individual de muncă). Drept consecință a încălcărilor enumerate mai sus, administrația asociației recurente a pierdut iremediabil încrederea față de Janna Craevscaia ca salariată care mănuiă valorile bănești și materiale (contabil șef) ale AO “Amnesty International Moldova”. Drept urmare, în temeiul art. 86, alin. (1), lit. k) din Codul muncii și anume - comiterea de către salariatul care mănuieste nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv, a fost desfăcut din inițiativa angajatorului, contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat cu salariată Janna Craevscaia. Toate temeiurile de fapt și de drept care au servit la aplicarea sancțiunii disciplinare au fost indicate în preavizul nr. 1/2016 din 15 iunie 2016, care este parte integrantă a ordinului de concediere și care au fost aduse la cunoștință intimatei în aceeași zi, fapt confirmat în acțiune însăși de Janna Craevscaia (pct. 17, lit. h) din acțiune). Mai mult, la materialele dosarului, de către intimată, a fost anexat procesul-verbal privind actele de constatare din 15 iunie 2016, întocmit de Inspectoratul de Poliție Centru, mun. Chișinău, în care s-a indicat că Janna Craevscaia la data de 15.06.2016 a făcut cunoștință cu ordinul de concediere și cu preavizul nr. 1/2016 (care este parte integrantă a ordinului de concediere), în care erau indicate temeiurile de fapt și de drept care au servit la aplicarea sancțiunii disciplinare. În asemenea condiții, alegația instanței de apel precum că ordinul de concediere nu conține temeiurile de fapt și de drept care au servit la aplicarea sancțiunii disciplinare (concedierea) sunt arbitrare, or probele din dosar demonstrează contrariul. De asemenea, după emiterea ordinului privind încetarea relațiilor de muncă, intimata personal, fără a fi impusă de nimeni și fără a indica anumite obiecții a completat și a semnat actul de predare-primire din 15 iunie 2016. În punctul 3 din actul de predare-primire enunțat este indicat expres că nu sunt pretenții sau obiecții de finisare a lucrărilor și încetare a relațiilor de muncă. Astfel, din conținutul acestui punct rezultă că Janna Craevscaia era de acord cu încălcările disciplinare grave comise, cu temeiurile de fapt și de drept care au servit la aplicarea sancțiunii disciplinare și cu însăși sancțiunea disciplinară aplicată (concedierea), deoarece nu avea pretenții sau obiecții referitor la încetarea relațiilor de muncă.

Referitor la forma și conținutul ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, asociația recurentă a menționat că toate circumstanțele/temeiurile de fapt și de drept care au servit la aplicarea sancțiunii disciplinare au fost indicate în preavizul nr. 1/2016 din 15 iunie 2016, care este parte integrantă a ordinului de concediere și care au fost aduse

la cunoștință intimă în ziua concedierii (preavizul nr. 1/2016 din 15 iunie 2016 conține referire la articolul, alineatul, punctul și litera din Codul muncii care a servit drept temei pentru concedierea Jannei Craevscaia). La fel, a subliniat că parte integrală din ordinul de concediere sunt: preavizul nr. 1/2016 din 15.06.2016 pe care Janna Craevscaia personal l-a semnat ca confirmare că a făcut cunoștință cu ordinul de concediere și cu motivele de fapt și de drept care au servit la aplicarea sancțiunii disciplinare și procesele-verbale nr 1 și 2 din 15.06.2016, care sunt anexe la ordinul de concediere (procesele-verbale sunt acte preparatorii care au dus la emiterea ordinului de concediere).

Totodată, a învederat că chiar dacă ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare ar conține anumite greșeli sau neclarități (motive formale), acest fapt nu înseamnă imperativ obligatoriu că ordinul este ilegal sau că acesta urmează obligatoriu a fi anulat, or Codul muncii nu prevede aceste elemente a fi obligatorii sub sancțiunea nulității. Astfel, din conținutul art. 206 alin. (1) Codul muncii, rezultă cu certitudine că temeiul aplicării unei sancțiuni disciplinare salariatului, în concret concedierea, este încălcarea gravă a disciplinei muncii. Prin urmare, sarcina de bază a instanței de judecată este de a stabili dacă o asemenea încălcare a avut loc, pe când exigențele prevăzute de lege cu referire la forma și conținutul ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare au un caracter secundar. În acest context, a menționat că în speță intimă i-au fost respectate drepturile legale în procedura de sancționare disciplinară, fiindu-i aduse la cunoștință toate motivele de fapt și de drept care au servit drept temei pentru concediere. Mai mult, nu au fost create anumite impedimente în exercitarea de către intimată a dreptului de a contesta ordinul angajatorului, or în speță Janna Craevscaia și-a valorificat efectiv dreptul de a contesta ordinul de concediere în instanța competentă și în termenul prevăzut de lege.

Întru susținerea celor enunțate, recurenta a făcut referire și la pct. 21 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9 din 22 decembrie 2014 privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă, conform căruia este prevăzut că, dacă la soluționarea litigiilor de anulare a actului de concediere și repunerea în funcție a salariatului instanța va constata că a existat temei de desfacere a contractului individual de muncă, însă în actul de concediere motivele de concediere au fost formulate greșit, atunci instanța este în drept de a stabili formularea motivelor în conformitate cu legislația muncii, luând în considerare circumstanțele reale care au servit temei de concediere. Respectiv, în situația din speță, instanța de apel a interpretat cu un formalism exagerat cerințele legale cu privire la forma și conținutul ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, prevăzute în art. 81 și 210 Codul muncii, dispunând anularea ordinului de concediere pe motive formale, or a reiterat asociația recurentă că cerințele cu privire la forma și conținutul ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare nu sunt obligatorii sub sancțiunea nulității.

Referitor la alegația instanței de apel precum că în speță nu sunt aplicabile prevederile art. 86, alin. (1), lit. k) Codul muncii ca temei de încetare a relațiilor individuale de muncă, a relatat recurenta că la acest capitol au fost interpretate eronat prevederile legii, de către instanța de apel, deoarece funcția în care a fost angajată intimata este „manager financiar și administrativ” (denumirea prevăzută de finanțator), care în esență este funcția de contabil șef al asociației recurente. Prin urmare, Janna Craevscaia fiind angajată ca “manager financiar și administrativ”, adică contabil șef, în virtutea funcției respective, intra în categoria salariaților care mânuiau valorile bănești și materiale ale asociației „Amnesty International Moldova” și care, după cum s-a

enumerat mai sus, a comis acțiuni culpabile care au servit temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariața Janna Craevscaia. Drept consecință, temeiul de drept care a servit la aplicarea sancțiunii disciplinare și anume concedierea, este pierderea iremediabilă de către asociația recurentă a încrederii față de Janna Craevscaia, ca salariată care mânua valorile bănești și materiale ale AO „Amnesty International Moldova”. Pierderea încrederii asociației recurente față de intimată se explică prin faptul că Janna Craevscaia, ca salariată care în virtutea funcției avea acces la sistemele informaționale ale angajatorului (informațiile privind activitatea economico-financiară a asociației), a dezvăluit unor terțe persoane informații privind anumite pretinse „fraude financiare” în activitatea AO „Amnesty International Moldova”. Divulgarea respectivelor informații denigratoare are ca consecință, prejudicierea imaginii asociației recurente în fața partenerilor de dezvoltare și finanțatorilor cu care conlucrează AO „Amnesty International Moldova”, fapt care poate duce la consecințe materiale mult mai grave, precum încetarea finanțării activității asociației recurente, etc. De asemenea, datorită acțiunilor intimatei indicate mai sus, asociația recurentă a fost supusă controlului de către finanțatorul de bază (Mișcarea Internațională Amnesty) în privința pretinselor „fraude financiare” și care în concluzie a indicat expres că „în baza materialelor analizate, nu au fost identificate informații care ar confirma „frauda financiară”. Respectiv, în condițiile în care intimata, ca salariată care avea acces la sistemele informaționale ale asociației recurente a divulgat informații unor terțe persoane despre pretinsele „fraude financiare”, care au dus la știrbirea imaginii asociației față de partenerii de dezvoltare, precum și la controlul efectuat de finanțatorul de bază, este arbitrară și eronată concluzia instanței de apel, conform căreia asociația recurentă nu a demonstrat existența unor consecințe negative asupra imaginii AO „Amnesty International Moldova” în urma acțiunilor Jannei Craevscaia.

Totodată, întru susținerea poziției că asociația recurentă a aplicat corect temeiul prevăzut la art. 86, alin. (1), lit. k) Codul muncii, la emiterea ordinului privind încetarea relațiilor de muncă cu intimata, a făcut trimitere la prevederile conținute în pct. 18, lit. k) din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9 din 22 decembrie 2014, conform căreia drept exemple de pierdere a încrederii, față de salariații care au acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator, poate servi dezvăluirea unor informații confidențiale concurenților sau săvârșirea unor fapte care supun angajatorul anumitor riscuri materiale, cum ar fi distrugerea bazei de date cu privire la clienții angajatorului, ambele având consecințe mult mai grave, decât sustragerea unor sume neînsemnate de bani. În susținerea celor enunțate, asociația recurentă a pierdut iremediabil încrederea față de salariața Janna Craevscaia, fapt pentru care nu mai puteau fi continuate respectivele raporturi de muncă. Imposibilitatea continuării relațiilor de muncă între asociația recurentă și intimată rezultă însăși din cererea de chemare în judecată înaintată de Janna Craevscaia în instanța de judecată, care conform cerințelor înaintate nu solicită restabilirea la locul de muncă, dar solicită achitarea unei compensații în locul restabilirii la locul de muncă.

În concluzie AO „Amnesty International Moldova” a opinat că a respectat cu strictețe procedura de sancționare disciplinară și de desfacere a contractului individual de muncă pe durată determinată încheiat cu salariața Janna Craevscaia, ultimei fiindu-i asigurate și respectate toate drepturile prevăzute de legislația muncii, în cadrul procedurii de sancționare disciplinară. Prin urmare, cerința intimatei privind anularea

ordinului nr. 1 din 15.06.2016 cu privire la încetarea relațiilor de muncă este neîntemeiată, iar instanța de apel în mod arbitrar și eronat a admis această cerință.

În conformitate cu art. 434 alin. (1) Cod de procedură civilă, recursul împotriva deciziei se depune în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Decizia instanței de apel a fost pronunțată la 07 februarie 2019 și expediată în adresa participanților la proces la 11 martie 2019, conform scrisorii de însoțire (f.d. 223, vol. II).

Colegiul menționează că recursul declarat de AO “Amnesty International Moldova” și avocatul Vasili Ciuperca, la 09 aprilie 2019 este în termen.

În conformitate cu art. 441 Cod de procedură civilă, în cazul în care recursul este considerat admisibil, un complet din 5 judecători examinează fondul recursului.

Prin încheierea din 03 iulie 2019 a Curții Supreme de Justiție completul din 3 judecători a considerat recursul admisibil și a decis examinarea acestuia în fond de un complet din 5 judecători.

În conformitate cu art. 442 alin. (1) Cod 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.

În conformitate cu art. 444 Cod de procedură civilă, recursul se examinează fără înștiințarea participanților la proces.

Verificând legalitatea actului de dispoziție contestat, prin prisma argumentelor invocate și a materialelor din dosar, coroborat cu normele de drept material și procedural aplicabile la soluționarea speței date, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție va admite recursul declarat, va casa în parte decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe, în rest va menține decizia instanței de apel fără modificări, din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. a) Cod de procedură civilă, instanța, după ce judecă recursul, este în drept să respingă recursul și să mențină decizia instanței de apel și, după caz, hotărârea primei instanțe, precum și încheierile atacate cu recurs.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. b) Cod de procedură civilă, 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.

În conformitate cu art. 432 alin. (2) Cod de procedură civilă, se consideră că normele de drept material au fost încălcate sau aplicate eronat în cazul în care instanța judecătorească: c) a interpretat în mod eronat legea.

În conformitate cu art. 432 alin. (4) Cod de procedură civilă, săvârșirea altor încălcări decât cele indicate la alin.(3) constituie temei de declarare a recursului doar în cazul și în măsura în care acestea au dus sau ar fi putut duce la soluționarea greșită a cauzei sau în cazul în care instanța de recurs consideră că aprecierea probelor de către instanța judecătorească a fost arbitrară, sau în cazul în care erorile comise au dus la încălcarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

În conformitate cu art. 118 alin. (1), (3) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanțele care au importanță pentru soluționarea justă a cauzei sunt determinate definitiv de instanța judecătorească pornind de la pretențiile și obiecțiile părților și ale altor participanți la proces, precum și de la normele de drept material și procedural ce urmează a fi aplicate.

În conformitate cu art. 130 alin. (1)-(3) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Niciun fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la relevanța, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea cauzei.

Așadar, din materialele cauzei rezultă că la data de 04 ianuarie 2016, între AO „Amnesty International Moldova” și Janna Craevscaia a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 5 (f.d. 10-12 vol. I).

Conform pct. 1.2 al contractului, în baza art. 55 lit. k) din Codul muncii, contractul a fost încheiat pe o durată de la 4 ianuarie 2016 până la 31 decembrie 2016, cu posibilitate de extindere, și reziliera în temeiurile prevăzute de titlul III, cap. V Codul muncii.

Conform pct. 2.1 al contractului, salariatul a fost angajat în funcția de manager financiar și administrativ, atribuțiile salariatului fiind descrise în fișa de serviciu, care este parte componentă a contractului.

În condițiile pct. 4.3 al contractului, salariatul era obligat să asigure securitatea materialelor și documentelor elaborate și să nu permită scurgerea informațiilor care ar afecta sau diminua onoarea și demnitatea colaboratorilor, cetățenilor, precum și care ar aduce prejudiciu de orice natură angajatorului. În cazul încălcării acestei prevederi, toate prejudiciile angajatorului vor fi suportate de salariat.

Punctul 5 al contractului, prevedea că la momentul semnării contractului, salariul brut pentru prestarea serviciilor conform pct.2.1 este în valoare de 632,41 euro brut (500 euro net), cu posibilitatea de a fi mărit, în dependență de existența altor surse adiționale de finanțare.

Conform pct. 8.1 al contractului, contractul încetează odată cu expirarea termenului pentru care a fost încheiat și anume la 31 decembrie 2016, cu posibilitatea de a fi extins pentru o perioadă nedeterminată.

Iar, conform pct. 8.3 din contract, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă se admite pentru motivele prevăzute de art. 86 al Codului muncii.

Tot la 04 ianuarie 2016, între AO „Amnesty International Moldova” și Janna Craevscaia a fost semnat acordul adițional nr. 1 la contractul individual de muncă al salariatei Janna Craevscaia, conform căruia articolul 5 din contractul individual de muncă nr.5, s-a completat, fiind stabilit adaosul salarial în mărime de 235,50 dolari SUA brut pentru realizarea activităților financiare din cadrul proiectului finanțat de Amnesty International Norvegia ”Egalitatea începe cu Educația” în limitele bugetului stipulat în contractul de grant (f.d. 13, vol. I).

Conform pct.1.2 din acord, clauza menționată la pct.1.1 din acord, obține forță juridică începând cu 04 ianuarie 2016 și se execută până la expirarea proiectului nominalizat, la 31 decembrie 2016.

Prin procesul-verbal nr. 1 din 15 iunie 2016 cu privire la inventarierea documentelor juridice și administrative ale AO „Amnesty International Moldova”, comisia ad-hoc de inventariere a constatat că din safeul asociației a dispărut raportul de

audit pentru anul 2015, carnetul de muncă al salariatei Janna Craevscaia, ordinele de mustrare, inclusiv și în privința salariatei Lilia Savciuc (f.d. 21, vol. I).

Prin procesul-verbal nr. 2 din 15 iunie 2016 cu privire la constatarea divergențelor în declarațiile verbale ale contabilei-șef și explicația sa scrisă privind dispariția unor documente din oficiul Asociației, la solicitarea comisiei de inventariere au fost restituite în safeu două rapoarte de audit pentru 2015 și două ordine de mustrare în privința salariatei Lilia Savciuc (f.d. 22, vol.I).

Totodată, Comisia de inventariere a solicitat Jannei Craevscaia să prezinte directorului executiv, de la Inspekția Muncii, în aceeași zi, carnetul de muncă pe numele Jannei Craevscaia în original, pentru păstrare/perfectare în condițiile Legii.

În aceeași zi, la 15 iunie 2016, între Janna Craevscaia și AO „Amnesty International Moldova” a fost semnat preavizul nr.1/2016 privind neprelungirea relațiilor contractuale între AO „Amnesty International Moldova” și salariața Janna Craevscaia (f.d. 23-24, vol.I).

Conform pct. 3 din preaviz, s-a dispus anunțarea Jannei Craevscaia, deținătoarea funcției de manager financiar și administrativ, despre încetarea relațiilor contractuale cu AO „Amnesty International Moldova” din data de 15 iunie 2016, din motivul încălcării flagrante a obligațiilor contractuale ale salariatei, în temeiul art.86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

Conform pct. 4 din preaviz, deoarece la data de 30 mai 2016, salariața s-a întâlnit cu o persoană din afara organizației, căreia i-a prezentat intenționat informație eronată despre presupusele fraude financiare din AO „Amnesty International Moldova”, provocând astfel prejudicii imaginii organizației, se constată imposibilitatea continuării relațiilor de muncă cu salariața.

Prin pct. 5 din preaviz, constatând sustragerea raportului de audit pentru anul 2015, carnetului de muncă al Jannei Craevscaia, precum și a două ordine de mustrare și mustrare aspră a Lilee Savciuc din safeul organizației, s-a stabilit imposibilitatea prelungirii relațiilor contractuale cu Janna Craevscaia.

De asemenea, din materialele cauzei s-a stabilit că la 15 iunie 2016, părțile au semnat actul de primire-predare, prin care Janna Craevscaia a predat bunurile, documentele financiar-contabile, informațiile și valorile materiale de serviciu către AO „Amnesty International Moldova” (f.d.70, vol.I).

Conform registrului de evidență a carnetelor de muncă, Jannei Craevscaia i-a fost eliberat carnetul de muncă la data de 13 iunie 2016 (f.d.29, vol.I).

Conform certificatului nr. 44/19 din 30 ianuarie 2019, eliberat de AO „Amnesty International Moldova”, salariul mediu lunar net pentru ultimele 3 luni lucrate la AO „Amnesty International Moldova” în anul 2016, plătit Jannei Craevscaia a constituit 14164,04 lei (f.d.181, vol.II).

La data de 08 august 2016, Janna Craevscaia a expediat în adresa AO „Amnesty International Moldova” o cerere prin care a solicitat soluționarea litigiului pe cale extrajudiciară, care a fost recepționată de destinatar la data 09 august 2018, drept dovadă servind semnătura aplicată pe avizul poștal, copia căruia este anexată la materialele cauzei (f.d.42-43, vol.I).

Neprimind niciun răspuns la cererea enunțată, Janna Craevscaia a depus prezenta acțiune în instanța de judecată, cu ulterioare concretizări (f.d. 3-8, 162, vol.I).

Prima instanță, fiind investită cu jucarea cauzei în fond, a respins ca tardivă acțiunea cu privire la anularea clauzei din contractul individual de muncă nr. 5 din 01

ianuarie 2016 privind încheierea contractului pe o perioadă determinată, iar pretențiile Jannei Craevscaia cu privire la constatarea faptului încheierii contractului individual de muncă pe o perioadă nedeterminată, anularea ordinului nr. 1 din data de 15 iunie 2016 cu privire la încetarea relațiilor de muncă, repararea prejudiciului material, moral și încasarea cheltuielilor de judecată au fost respinse ca neîntemeiate (f.d. 44-50, vol. II).

Curtea de Apel Chișinău, verificând legalitatea actului de dispoziție pronunțat de către prima instanță, a admis cererea de apel depusă de Janna Craevscaia; a casat hotărârea din 22 decembrie 2017 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru în partea respingerii cerințelor privind anularea ordinului cu privire la încetarea relațiilor de muncă și încasarea plăților salariale și în această parte a pronunțat o nouă hotărâre prin care a anulat ordinul nr. 1 din 15 iunie 2016 cu privire la încetarea relațiilor de muncă cu salariața Janna Craevscaia, emis de AO „Amnesty International Moldova”; a încasat din contul AO „Amnesty International Moldova” în beneficiul Jannei Craevscaia suma prejudiciului material, care constă din salariul neachitat pentru perioada de timp 16 iunie 2016 - 07 februarie 2019 în mărime de 446167, 26 de lei și plata pentru concediile de odihnă nefolosite în mărime de 36469,99 de lei; a încasat din contul AO „Amnesty International Moldova” în beneficiul Jannei Craevscaia prejudiciul moral în mărime de 1 (unu) salariu mediu lunar în sumă de 14164,04 de lei; a încasat din contul AO „Amnesty International Moldova” în beneficiul Jannei Craevscaia compensația suplimentară în locul restabilirii la locul de muncă în mărime de 3 (trei) salarii medii lunare, în sumă de 42492 de lei și cheltuielile de judecată suportate pentru plata serviciilor de asistență juridică în mărime de 11500 de lei. În rest, a menținut hotărârea din 22 decembrie 2017 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru în partea respingerii cerințelor cu privire la încasarea sumei de 18692,84 de lei cu titlu de pierdere cauzată prin neachitarea la timp a salariului și anularea clauzei din contractul individual de muncă nr. 5 din 01 ianuarie 2016 privind încheierea contractului pe o durată determinată; a încasat din contul AO „Amnesty International Moldova” în beneficiul statului taxa de stat în mărime de 4179 de lei, de a cărei plată reclamanta a fost scutită în temeiul Legii.

În susținerea acestei concluzii, instanța de apel a reținut că ordinul nr. 1 din 15 iunie 2016 emis de AO „Amnesty International Moldova” nu corespunde prevederilor exprese statuate în art. 81 și 210 Codul muncii, adică în cuprinsul ordinului nr. 1 din 15 iunie 2016, angajatorul AO „Amnesty International Moldova” nu a făcut referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege cu privire la încetarea raportului de muncă și acesta nu conține temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii (eliberarea din funcție), termenul în care sancțiunea poate fi contestată și organul în care sancțiunea poate fi contestată.

La acest aspect, este de menționat că concluzia instanței de apel privind lipsa elementelor obligatorii impuse de legiuitor la emiterea ordinului de concediere, este întemeiată și urmează a fi menținută, deoarece art. 81 alin. (3) Codul muncii, stabilește expres că 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, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până 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 conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Obligativitate indicării temeiurilor de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii, termenul în care sancțiunea poate fi contestată și organul în care sancțiunea poate fi contestată sunt aspecte importante și indispensabile la emiterea ordinului de concediere, fapt stabilit expres și în art. 210 alin. (1) Codul muncii.

Deci, din analiza normelor de drept precitate, angajatorul la emiterea ordinului de concediere urmează a se axa pe prevederile art. 81 alin. (3) și 210 alin. (1) Codul muncii, care stabilesc părțile componente ale ordinului de concediere.

Din ordinul nr. 1 din 15 iunie 2016 emis de AO „Amnesty International Moldova” nu se distinge indicarea acestor elemente obligatorii stabilite de legislația muncii, fapt prin ce se atestă că angajatorul contrar obligațiilor stabilite de legiuitor a emis ordinul nr. 1 din 15 iunie 2016.

Cu referire la argumentul recurentului precum că la baza ordinului de concediere au stat procesul-verbal nr. 1 din 15 iunie 2016 cu privire la inventarierea documentelor juridice și administrative ale AO „Amnesty International Moldova”, procesul-verbal nr. 2 din 15 iunie 2016 cu privire la constatarea divergențelor în declarațiile verbale ale contabilei-șef și preavizul nr.1/2016 privind neprelungirea relațiilor contractuale între AO „Amnesty International Moldova” și salariața Janna Craevscaia din care rezultă aplicarea sancțiunii – concedierea, Colegiul menționează că aceste înscrisuri nu constituie parte integrantă a ordinului nr. 1 din 15 iunie 2016, deoarece în ordinul dat nu s-a făcut mențiune în acest sens, ci doar s-a indicat a fi anexe.

Mai mult, în ordinul contestat se indică că sunt anexate două procese-verbale și un preaviz fără a fi indicat un număr de înregistrare și data emiterii acestora.

Cu referire la argumentul recurentului precum că procesele-verbale și preavizul anexat la ordin constituie parte integrantă a ordinului de concediere și în care sunt indicate temeiurile de drept și de fapt care au servit la aplicarea sancțiunii disciplinare, Colegiul le apreciază ca fiind neîntemeiate, din motiv că în ordinul respectiv nu s-a făcut mențiune precum că aceste înscrisuri ar completa temeiurile ce au stat la emiterea ordinului dat.

În contextul dat, Colegiul reține ca irelevantă aprecierea de către pârâtul - recurent a faptului că exigențele prevăzute de lege cu referire la forma și conținutul ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare au un caracter secundar, deoarece legiuitorul a instituit aceste instrumente obligatorii pentru a evita orice abuz în procesul de muncă.

Drept urmare, Colegiul indică că contrar obligațiilor stabilite la art. 81 alin. (3) și 210 alin. (1) Codul muncii, angajatorul a emis ordinul de concediere nr. 1 din 15 iunie 2016.

În aceste ordine de idei, Colegiul consideră că instanța de apel just a concluzionat asupra admiterii cerinței înaintate de Janna Craevscaia privind anularea ordinului nr. 1 din 15 iunie 2016 cu privire la încetarea relațiilor de muncă încheiate între AO „Amnesty International Moldova” și Janna Craevscaia.

Cu referire la aplicarea de către angajator în preavizul privind neprelungirea relațiilor contractuale între AO „Amnesty International Moldova” și salariața Janna Craevscaia nr.1/2016, din 15 iunie 2016 a prevederilor art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii, drept temei pentru încetarea relațiilor de muncă, Colegiul reține următoarele aspecte.

Conform pct. 3 din preavizul menționat supra, s-a dispus anunțarea Jannei Craevscaia, deținătoarea funcției de manager financiar și administrativ despre încetarea relațiilor contractuale cu AO „Amnesty International Moldova” din data de 15 iunie

2016, din motivul încălcării flagrante a obligațiilor contractuale ale salariații, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii - comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv.

Colegiul menționează că în baza art. 86, alin. (1), lit. k) Codul muncii, pot fi concediați două categorii de salariați: salariații ce mănuiesc nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale, cât și salariații care au acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator, în condiția că au săvârșit anumite acțiuni culpabile, care pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului, față de salariații respectivi.

În particular, este de menționat că acțiunile culpabile ale salariaților care gestionează mijloace bănești sau valori materiale pot fi manifestate prin: primirea și/sau eliberarea bunurilor, precum și a mijloacelor bănești, fără perfectarea documentelor corespunzătoare, calculul eronat sau folosirea, în scopuri personale, a banilor încasați, folosirea, în scopuri personale, a bunurilor angajatorului, primirea plății pentru serviciile efectuate, fără a elibera documentele respective, etc.

Dacă se va constata, în modul prevăzut de lege, că s-a săvârșit o faptă de sustragere, luare de mită sau alte infracțiuni cu caracter acaparator, acești salariați pot fi concediați din cauza pierderii încrederii față de ei și în situația când aceste acțiuni nu sunt legate nemijlocit de munca lor.

Drept exemple de pierdere a încrederii, față de salariații care au acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator, poate servi dezvăluirea unor informații confidențiale concurenților sau săvârșirea unor fapte care supun angajatorul anumitor riscuri materiale, cum ar fi distrugerea bazei de date cu privire la clienții angajatorului, ambele având consecințe mult mai grave, decât sustragerea unor sume neînsemnate de bani.

Colegiul susține că AO „Amnesty International Moldova” prin aplicarea sancțiunii disciplinare a prevederilor 86, alin. (1), lit. k) Codul muncii a menționat că Janna Craevscaia deținând funcția de „manager financiar și administrativ (denumirea prevăzută de finanțator)”, adică contabil șef, intenționat a dezvăluit unor persoane terțe informații privind pretinsele fraude financiare în activitatea întreprinderii și în rezultatul cărora întreprinderea a suportat prejudicii enorme, motiv pentru care angajatorul și-ar fi pierdut încrederea față de salariat.

În contextul dat, Colegiul reține ca întemeiată concluzia instanței de apel precum că AO „Amnesty International Moldova” nu a demonstrat existența unor consecințe negative asupra imaginii AO „Amnesty International Moldova” în urma acțiunilor Jannei Craevscaia, precum și intenția ultimei de a prezenta informație privind fraudă financiară unei persoane din afara organizației, or însăși recurentul a precizat că în urma controlului efectuat de către finanțatorul de bază - Mișcarea Internațională Amnesty în privința pretinselor „fraude financiare” s-a constatat că „în baza materialelor analizate, nu a fost identificate informații care ar confirma fraudă financiară”.

Respectiv, în condițiile în care nu s-a demonstrat că intimata, ca salariată care avea acces la sistemele informaționale ale asociației recurente, ar fi divulgat informații privind pretinsele „fraude financiare”, Jannei Craevscaia nu-i poate fi imputată o sancțiune ce ține de o abatere disciplinară în exercitarea funcției sale prin care s-ar

demonstra existența unor consecințe negative asupra imaginii AO „Amnesty International Moldova” în urma acțiunilor Jannei Craevscaia.

La fel, Colegiul reține și precizarea instanței de apel precum că nici raportul de audit pe anul 2015 și nici ordinele de mustrare în privința Liliei Savciuc nu au fost sustrate sau pierdute, deoarece aceste acte se aflau în biroul Jannei Craevscaia, iar păstrarea acestora în safeu nu era obligatorie, încât o astfel de obligație nu derivă din actele normative sau din cele de uz intern ale asociației, care ar fi fost aduse la cunoștința apelantei sub semnătura și prezentate instanței de judecată.

În contextul dat, Colegiul consideră că instanța de apel just a remarcat că lipsa din safeu a carnetului de muncă al Jannei Craevscaia, care a fost eliberat acesteia la data de 13 iunie 2016, conform înscrierii din registrul corespunzător, și a ordinelor de mustrare a Liliei Savciuc, nu a cauzat prejudicii AO „Amnesty International Moldova”, luând în considerare că ultimul nu a probat prejudiciul cauzat și nici intenția acesteia în acest sens.

Drept urmare, Colegiul menționează că angajatorul nu a demonstrat vinovăția Jannei Craevscaia în prejudicierea asociației recurente și nici știrbirea imaginii față de partenerii de dezvoltare.

Respectiv aplicarea sancțiunii disciplinare - concediere în baza art. 86, alin. (1), lit. k) Codul muncii este nejustificată de către AO „Amnesty International Moldova”, ori, la materialele dosarului lipsesc probe ce ar demonstra acțiunile culpabile ale salariatei care gestionează mijloace bănești sau valori materiale ale asociației recurente.

În aceste ordine de idei, Colegiul consideră că instanța de apel corect a precizat că ordinul de concediere a Jannei Craevscaia contravine normelor de drept enunțate și astfel, urmează a fi anulat.

Așadar, Colegiul constatând temeinicia cerinței de anulare a ordinului de concediere, fapt just reținut și de către instanța de apel, consideră oportun de a admite și cerința Jannei Craevscaia privind încasarea prejudiciului material și moral cauzat acesteia, drept prevăzut expres în dispozițiile art. 5 lit. k) Codul muncii, care stipulează că principiile 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, sunt următoarele: obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă.

Aspecte privind repararea de către angajator salariatului a prejudiciului cauzat 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 se regăsesc și în prevederile art. 9 alin. (1) lit. n), 10 alin. (2) lit. p), 329 alin. (1) Codul muncii.

În contextul normelor de drept menționate supra, Colegiul consideră că instanța de apel corect a aplicat speței cadrul legal și întemeiat a dispus încasarea din contul angajatorului în beneficiul salariatei a sumei în mărime de 14164,04 de lei cu titlu de prejudiciu moral, deoarece din actele probatorii anexate la materialele cauzei rezultă cu certitudine că Jannei Craevscaia ilegal i-au fost aduse incriminări în comiterea acțiunilor culpabile, care au servit temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de Janna Craevscaia, iar prin aceste acțiuni i-a fost afectată onoarea, demnitatea și reputația profesională.

Referitor la ipoteza instanței de apel privind încasarea din contul AO „Amnesty International Moldova” în beneficiul Janei Craevscaia a sumei prejudiciului material, care constă din salariul neachitat pentru perioada de timp 16 iunie 2016 - 07 februarie 2019 în mărime de 446167,26 de lei și plata pentru concediile de odihnă nefolosite în sumă de 36469,99 de lei, Colegiul consideră că perioada pentru care a fost dispusă încasarea prejudiciului material este neîntemeiată, din următoarele motive.

Din materialele cauzei s-a constatat că contractul individual de muncă și acordul adițional la contract au fost încheiate pe o durată determinată – 31 decembrie 2016, iar conform art. 90, alin. (2), lit. a) Codul muncii, 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.

În aceste ordine de idei, Colegiul notează că perioada de absență forțată de la muncă a Janei Craevscaia constituie 16 iunie 2016 – 31 decembrie 2016 și nicidecum perioada stabilită de către instanța de apel la examinarea cauzei 16 iunie 2016 - 07 februarie 2019.

Sub acest aspect, Colegiul consideră ca fiind întemeiat argumentul recurentului precum că suma despăgubirilor pentru absența forțată de la muncă urma a fi încasată pe perioada de valabilitate a contractului individual de muncă, adică până la data de 31 decembrie 2016, dar nu până la data pronunțării deciziei instanței de apel – 07 februarie 2019, or pentru perioada 01 ianuarie 2017 – 07 februarie 2019 nu au fost stabilite raporturi de muncă între asociația recurentă și intimată.

În acest caz, Colegiul indică asupra casării soluției adoptate de către instanța de apel în partea încasării din contul AO „Amnesty International Moldova” în beneficiul Janei Craevscaia a prejudiciului material, care constă din salariul neachitat, în sumă de 92066,26 de lei pentru perioada 16 iunie 2016 – 31 decembrie 2016.

Colegiul reține că aceiași situație se referă și la soluția instanței de apel în partea admiterii cerinței privind încasarea plății pentru concediile de odihnă nefolosite pentru anii 2017-2019, care în mod similar, sunt în afara duratei de valabilitate a contractului individual de muncă, ori, în speță nu a existat vreun temei, care ar justifica încasarea despăgubirilor pentru absența forțată de la muncă peste perioada de valabilitate a contractului individual de muncă, or contractul individual de muncă și acordul adițional au fost încheiate pe o durată determinată, până la data de 31 decembrie 2016.

Respectiv, Colegiul menționează că concediul anual nefolosit de către salariată urmează a fi încasat pentru perioada anului 2016 în mărime de 6744,78 și nicidecum pentru perioada indicată de către instanța de apel.

În circumstanțele relatate, este de notat că, deoarece celelalte aspecte principale ale cauzei au fost constatate și elucidate pe deplin de către instanța de apel și nu au fost contestate de către recurent pentru a fi verificate suplimentar de dovezi, instanța de recurs în partea respectivă va menține decizia contestată fără modificări.

Tot în același context, Colegiul va reține și prevederile art. 442 alin. (1) Cod de procedură civilă, care prevăd că, 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.

De altfel spus, circumstanțele cauzei atestă realizarea efectivă a drepturilor atât de către partea reclamantă, cât și partea pârâtă, în condițiile în care instanța inferioară a creat condiții echitabile ambelor părți, asigurând, garantând și respectând principiile contradictorialității, egalității armelor în proces.

În conformitate cu art. 445 alin. (1) lit. a), b) 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 Asociația Obștească “Amnesty International Moldova” și avocatul Vasili Ciuperca.

Se casează decizia din 07 februarie 2019 a Curții de Apel Chișinău și hotărârea din 22 decembrie 2017 a Judecătorei Chișinău, sediul Centru, în partea încasării din contul AO „Amnesty International Moldova” în beneficiul Jannei Craevscaia a sumei prejudiciului material, care constă din salariul neachitat în mărime de 446167,26 (patru sute patruzeci și șase mii una sută șazeci și șapte de lei, 26 bani) de lei și plata pentru concediile de odihnă nefolosite în mărime de 36469,99 (treizeci și șase mii patru sute șazeci și nouă de lei, 99 bani) de lei și în această parte se pronunță o nouă hotărâre prin care:

- se încasează din contul AO „Amnesty International Moldova” în beneficiul Jannei Craevscaia suma prejudiciului material, care constă din salariul neachitat în mărime de 92066,26 (nouăzeci și doi mii șazeci și șase de lei, 26 bani) de lei și plata pentru concediile de odihnă nefolosite în mărime de 6744,78 (șase mii șapte sute patruzeci și patru de lei, 78 bani) de lei.

În rest, decizia din 07 februarie 2019 a Curții de Apel Chișinău, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Janna Craevscaia împotriva Asociației Obștești „Amnesty International Moldova” cu privire la anularea clauzei din contractul individual de muncă, constatarea faptului încheierii contractului individual de muncă pe o perioadă nedeterminată, anularea ordinului cu privire la încetarea relațiilor de muncă, repararea prejudiciului și a cheltuielilor de judecată se menține fără modificări.

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței,
judecătorul

Oleg Sternioală

Judecătorii

Ion Druță

Ala Cobăneanu

Galina Stratulat

Iurie Bejenaru