

Dosarul nr. 2ra-766/22
2-18171660-01-2ra-26052022

Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Buiucani (jud. O. Ionașcu)
Instanța de apel: Curtea de Apel Chișinău (jud. A. Panov, I. Țurcan, L. Pruteanu)

ÎNCHEIERE

15 iulie 2022

mun. Chișinău

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

în componența:

Președintele completului, judecătorul
judecătorii

Maria Ghervas
Victor Burduh
Mariana Pitic

examinând chestiunea privind admisibilitatea recursului declarat de către Instituția Publică „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică”,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Victoria Ursu împotriva Întreprinderii de Stat „MoldData”, succedată în drepturi de Instituția Publică „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” cu privire la anularea ordinului de sancționare disciplinară, anularea ordinului de concediere, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

împotriva deciziei din 14 decembrie 2021 a Curții de Apel Chișinău, prin care a fost respins apelul declarat de către Instituția Publică „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” și a fost menținută hotărârea din 27 iulie 2020 a Judecătoriei Chișinău, sediul Buiucani,

constată:

La 13 iulie 2018, Victoria Ursu, reprezentată de avocatul Sergiu Bejan a depus cerere de chemare în judecată împotriva ÎS „MoldData” cu privire la anularea ordinului de sancționare disciplinară, anularea ordinului de concediere, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă și încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamanta a indicat că, la data de 02 octombrie 2013, între Victoria Ursu, în calitate de salariat, pe de o parte și ÎS „MoldData” în calitate de angajator, pe de altă parte, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 02/10/2013, pe un termen de proba de 3 luni. Ulterior, la data de 13 decembrie 2013, în baza contractului individual de muncă nr. 13/12/2013-11, a fost angajată la serviciu în calitate de recepționar comenzi, pe termen nedeterminat.

A menționat că, la data de 05 ianuarie 2015, părțile contractului individual de

muncă, au încheiat acordul-adițional nr. 103/2015, potrivit căruia, funcția deținută de Victoria Ursu a fost redenumită în reprezentant comercial al secției marketing și clienți (cod 243401).

Reclamanta a susținut că, la data de 04 ianuarie 2016 și 06 februarie 2018, părțile contractului individual de muncă au încheiat acordurile-adiționale nr. 172/2016 și nr. 304/2018, prin care au completat clauzele din contractul individual de muncă, reieșind din modificările operate în legislația muncii.

A precizat reclamanta că, prin ordinul nr. 12 al administratorului ÎS „MoldData”, Ana Bradu, i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de avertisment. Suplimentar, prin același ordin, Victoria Ursu a fost lipsită de premii pe durata extinderii sancțiunii disciplinare.

Reclamanta a comunicat că, drept temei, pentru aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment, a fost nota informativă prezentată la data de 21 martie 2018, de către managerul financiar Aliona Marcoci, din conținutul căreia rezultă că, la data de 21 martie 2018, Victoria Ursu, reprezentant comercial în secția Marketing și Clienți, aflându-se în anticamera instituției, era îmbrăcată într-un mod vulgar și neplăcut, adică într-o rochie mulată pe corp și inadmisibil de scurtă, fapt ce contravine pct. 8 (etica profesională și competența personalului) din Procedura Operațională Servirea Clienților (standard de referință SM SR EN ISO 9001:2015) aprobată de ÎS „MoldData” la data de 13 februarie 2018.

A specificat că, ordinul de sancționare nr. 12 din 20 aprilie 2018 i-a fost adus la cunoștință la 20 aprilie 2018, iar la data de 21 aprilie 2018, reclamanta s-a adresat angajatorului ÎS „MoldData” cu o cerere, prin care a solicitat soluționarea conflictului și revocarea ordinului de sancționare ca fiind neîntemeiat și ilegal, însă cererea a fost lăsată fără soluționare pozitivă.

Reclamanta a mai indicat că, la data de 23 mai 2018, prin ordinul nr. 132/05-c, a fost concediată de la serviciu potrivit art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, pentru încălcarea repetată, pe parcursul a unui an, a obligațiilor de muncă.

Consideră că, ordinul de sancționare nr. 12 din 20 aprilie 2018 nu corespunde exigențelor prevăzute de lege, și anume dispozițiilor art. 210 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, potrivit căruia în ordinul de sancționare se indică în mod obligatoriu temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii, ceea ce nu se regăsește în conținutul ordinului menționat, motiv pentru care urmează a fi anulat.

A mai menționat că, deși, procedura operațională, servirea clienților a fost aprobată de administratorul ÎS „MoldData” la 13 februarie 2018, aceasta n-a fost pusă în aplicare la întreprindere, potrivit modului stabilit de art. 198-202 Codul muncii, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), astfel că acesta nu poate produce efecte juridice pentru salariați.

În continuare a mai susținut că, autorul notei informative din 21 martie 2018, fără un suport factologic și cunoștințe în domeniul vestimentar, a indicat că la data de 21 martie 2018, Victoria Ursu, la locul de muncă avea o vestimentație vulgară, adică aceasta era îmbrăcată într-o rochie mulată pe corp și inadmisibil de scurtă, fapt ce contravine pct.8 din Procedura Operațională Servirea Clienților, unde este indicat că angajații care își desfășoară activitatea în oficiul „Clienți” al ÎS „MoldData” trebuie să aibă o vestimentație îngrijită, curată, stil business sau business casual, lungimea fusteii nu mai

sus de 10 cm de la genunchi.

Reclamanta a notat că, la pct. 8 din Procedura Operațională Servirea Clientelor, sunt indicate stilurile de vestimentație, fără a se preciza concret modul de port a hainelor la locul de muncă, iar cultura generală de percepere a stilurilor diferă de la persoana la persoană în dependență de cultura sa în acest domeniu, or art. 8 din Codul muncii stabilește că, în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților, iar orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dezabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă, motiv din care, consideră că ordinul de sancționare este neîntemeiat și urmează a fi anulat.

A precizat că, a prezentat imagini foto a vestimentației sale din data de 21 martie 2018, care demonstrează că aceasta a fost îmbrăcată în rochie care acoperea tot corpul și nu prezenta un aspect provocator, însă argumentele date au fost lăsate fără apreciere.

Suplimentar a comunicat că, potrivit răspunsului din 04 iunie 2018, eliberat de SRL „Elsovita” rochia și pozele foto prezentate spre examinare, confirmă că este acceptabilă în stil business casual după culoare, model, lungime, formă, lungimea mânecii, cu imprimeu tip carou și nu este decoltată.

Cu privire la ordinul de sancționare nr. 132/05-c din 23 mai 2018, prin care a fost concediată de la serviciu, la emiterea acestuia nu au fost respectate dispozițiile legale stabilite la art. 81, 89, 210 din Codul muncii, or angajatorul nu a indicat temeiurile de fapt și de drept, precum nu a indicat în partea dispozitivă articolul, aliniatul și litera din textul de lege.

Mai mult decât atât, a remarcat că nu este indicată nici abaterea disciplinară imputată reclamantei și în care circumstanțe ultima a încălcat disciplina muncii, prin părăsirea locului de muncă, atâta timp cât potrivit contractului individual de muncă nr. 13/12/2013-11 din 13 decembrie 2013, locul de muncă al acesteia potrivit pct. 2 este serviciul comenzi, fără a se opera modificări în acesta potrivit modului stabilit de art. 68 alin. (2) din Codul muncii.

Reclamanta în acest context a notat că, în conținutul contractului individual de muncă, nu se regăsesc clauze potrivit cărora s-ar fi stabilit periodicitatea de a merge la veceu, sau în alte locuri pentru anumite necesități, cu toate acestea, a explicat că în unele cazuri ieșea din birou cu necesități de serviciu, iar în alte cazuri pentru necesități personale și nu în ultimul rând pentru a se recrea de la utilizarea continuă a calculatorului.

Pe lângă toate acestea a precizat că, la întreprindere, nici în contractul individual de muncă și nici în regulamentul intern al unității, nu sînt stipulate prevederi, care să reglementeze și să prevadă care este periodicitatea și intervalul în care salariatul care folosește tehnica de calcul trebuie să se reabiliteze dintr-un proces continuu, iar în consecință a unei astfel de indiferențe din partea angajatorului ține de obligația ultimului de a asigura securitatea salariatului la locul de muncă, argumente care nu au fost luate în considerație.

Reclamanta a susținut că, în cadrul întreprinderii nu există niciun act la nivel de unitate sau alt act cu forță juridică, prin care s-ar fi reglementat modul și componența comisiei de anchetă, astfel că acesta să corespundă unor exigențe prevăzute de legislația muncii, din care motiv consideră raportul de efectuare a cercetării disciplinare, ca fiind

unul nefondat.

Totodată a afirmat că, nu l-a delegat pe Ion Selivestru de a fi reprezentantul acesteia din partea salariatului, mai mult că acesta nici nu are drept de vot, nu și-a expus poziția sa vis-a-vis de cele invocate în nota de serviciu din 04 mai 2018, ceea ce confirmă netemeinicia și superficialitatea raportului de efectuare a cercetării disciplinare. Iar comisia de disciplină nu se constituie în baza indicației și a ordinului administratorului întreprinderii, urmând a fi reglementat printr-un act statutar și permanent la nivel de unitate, ceea ce nu corespunde regulamentului de ordine interioară.

Reclamanta a indicat că, și-a îndeplinit obligațiile de serviciu pe deplin, iar alegațiile din nota de serviciu din 04 mai 2018 nu sunt probate și nici într-un fel nu au afectat activitatea subdiviziunii, și nu a fost nicio plângere din partea agenților economici pentru lipsa de atenție și suport solicitat, ceea ce confirmă că Olga Cojocaru de comun cu administratorul întreprinderii, și-au pus scopul de a crea o aparentă încălcare din partea Victoriei Ursu a obligațiilor de serviciu, iar din conținutul raportului de efectuare a cercetării disciplinare din 22 mai 2018 nu se identifică și nu se reflectă încălcarea atribuțiilor de serviciu.

A mai specificat că, la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere, angajatorul nu a ținut cont de prevederile art. 206 alin. (5) din Codul muncii, potrivit căruia, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare și de alte circumstanțe obiective, or prin ordinul nr. 327/12-c din 11 decembrie 2017, reclamanta a fost sancționată cu avertisment, ceea ce reprezintă o abatere disciplinară neînsemnată, iar alte încălcări a obligațiilor de serviciu nu a admis și consideră că în prezența circumstanțelor deduse mai sus, angajatorul nu a ținut cont de ele.

Consideră reclamanta că, reieșind din dispozițiile art. 90 Codul muncii și a circumstanțelor expuse, a fost ilegal concediată din serviciu, iar acțiunile angajatorului per ansamblu i-au cauzat acesteia afecțiuni morale, fapt pentru care a solicitat plata salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral în cuantum de 5 salarii medii lunare, iar dat fiind faptul că nu va mai putea lucra în continuare într-o atmosferă pozitivă pe motiv de tentare din partea administrației întreprinderii, a solicita suplimentar, în locul restabilirii la locul de muncă o compensație bănească în mărime de 10 salarii medii lunare, concretizând că, potrivit acordului adițional nr. 172/2016 din 04 ianuarie 2016 la contractul individual de muncă, salariul mediu lunar al acesteia a fost stabilit în mărime de 5 700 lei.

A solicitat reclamanta anularea ordinului de sancționare nr. 12 din 20 aprilie 2018; anularea ordinului de concediere nr. 132/05-c din 23 mai 2018; încasarea din contul ÎS „MoldData” în beneficiul Victoriei Ursu a salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă; încasarea din contul ÎS „MoldData” în beneficiul Victoriei Ursu a prejudiciului moral în mărime de 28 500 lei; încasarea din contul ÎS „MoldData” în beneficiul Victoriei Ursu a compensației în locul restabilirii la locul de muncă, în mărime de 57 000 lei; încasarea din contul ÎS „MoldData” în beneficiul Victoriei Ursu a cheltuielilor de judecată.

Prin hotărârea din 27 iulie 2020 a Judecătoriei Chișinău, sediul Buiucani, acțiunea a fost admisă parțial. A fost anulat ordinul nr. 12 din 20 aprilie 2018 cu privire la abateri disciplinare, emis de către ÎS „MoldData”, prin care salarietei Victoria Ursu, reprezentant comercial în Secția Marketing și Clienți, i-a fost aplicată sancțiunea

disciplinară, avertismentul. A fost anulat ordinul nr. 132/05-c din 23 mai 2018, emis de ÎS „MoldData”, cu privire la concedierea Victoriei Ursu din funcția de reprezentant comercial al Secției Marketing și Clienți, începând cu data de 23 mai 2018, pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar. A fost încasat din contul ÎS „MoldData”, succedată în drepturi de IP „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” în beneficiul Victoriei Ursu salariul pentru absența forțată de la locul de muncă în perioada 23 mai 2018-27 iulie 2020, inclusiv; prejudiciul moral cauzat prin privarea ilegală de dreptul la muncă /concedierea ilegală/, în mărime de trei salarii medii lunare; compensația în locul restabilirii la locul de muncă, în mărime de cinci salarii medii lunare. În rest pretențiile acțiunii cu privire la repararea prejudiciului moral, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă, precum și cerința privind compensarea cheltuielilor de judecată au fost respinse, ca fiind neîntemeiate.

La data de 26 august 2020, IP „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” a depus apel nemotivat, iar la 27 mai 2021 a depus apel motivat împotriva hotărârii primei instanțe, solicitând casarea acesteia în partea în care a fost admisă acțiunea.

Prin decizia din 14 decembrie 2021 a Curții de Apel Chișinău, a fost respins apelul declarat de către IP „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” și a fost menținută hotărârea din 27 iulie 2020 a Judecătoria Chișinău, sediul Buiucani.

Pentru a decide astfel instanțele de judecată inferioare au reținut că, la baza Ordinului nr. 12 din 20 aprilie 2018 „Cu privire la abateri disciplinare”, emis de ÎS „MoldData”, prin care Victoriei Ursu, reprezentant comercial în Secția Marketing și Clienți, i-a fost aplicată sancțiune disciplinară sub formă de avertisment și Ordinul nr. 132/05-c din 23 mai 2018, emis de ÎS „MoldData”, cu privire la concedierea Victoriei Ursu din funcția de reprezentant comercial al Secției Marketing și Clienți, începând cu data de 23 mai 2018, pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar, la baza cărora au fost puse nota de serviciu a managerului financiar al ÎS „MoldData” din 21 martie 2018 și nota șefului secției Marketing și Clienți, Olga Caradja din 04 mai 2018.

Potrivit notei informative din 21 martie 2018, autorul acesteia a indicat că, la data de 21 martie 2018, Victoria Ursu, reprezentant comercial în secția Marketing și Clienți, aflându-se în anticamera instituției, era îmbrăcată într-un mod vulgar și neplăcut, adică într-o rochie mulată pe corp și inadmisibil de scurtă, fapt ce contravine pct. 8 (etica profesională și competența personalului) din Procedura Operațională Servirea Clienților (standard de referință SM SR EN ISO 9001:2015) aprobată de ÎS „MoldData” la data de 13 februarie 2018.

Iar potrivit notei șefului-secției Marketing și Clienți, Caradja Olga din 04 mai 2018, printre altele, s-a indicat că „...deoarece toate observațiile mele ca angajatele Secției să se ocupe de exercitarea sarcinilor de serviciu în timpul de muncă sunt ignorate, ba mai mult, trezesc replici dure în adresa mea, am decis să monitorizez situația la acest capitol pentru a vă prezenta rezultatele. Monitorizarea efectuată în perioada 21-26 aprilie 2018 arată în felul următor: 21 aprilie 2018 - lipsa de la locul de muncă a dnei Chirhan Efimia și Ursu Victoria cca 50 min. (11.20 - 12.10) și 40 min (14.25 - 15.05); 23 aprilie 2018 - lipsa de aproximativ 25 min. a dnei Chirhan Efimia și Ursu Victoria (14.34 -15.30); 25

aprilie 2018 - lipsa de la locul de muncă a dnei Ursu Victoria cca 30 minute (14.25 - 14.50); 26 aprilie 2018 - lipsa de la locul de muncă a dnei Ursu Victoria câte 20-40 minute (între orele 09.40 - 10.00; 10.00 - 10.50). Reieșind din faptul că urmare a acestor acțiuni are de suferit activitatea de lucru cu clienții, deoarece sunt mai multe apeluri nepreluare din partea clienților, iar angajatele nu reușesc să se concentreze pe exercitarea atribuțiilor de serviciu, solicit să luați atitudine pentru rezolvarea situației”.

În acest sens instanțele de judecată inferioare au constatat că, notele întocmite, în lipsa unor probe, la caz, nu pot constitui prin sine un temei de sancționare a salariatului, or nu sânt probate și urmează a fi apreciate drept o opinie subiectivă a persoanelor ce le-au întocmit. Or, circumstanțele invocate în notele menționate supra nu au fost verificate de către Comisia de disciplină a ÎS „MoldData”, și de către pârât nu au fost prezentate careva probe pertinente și admisibile în acest sens.

În continuare s-a reținut că, nu s-a demonstrat că Victoria Ursu ar fi încălcat careva clauze din contractul individual de muncă și a celui colectiv de muncă, precum și a actelor normative la nivel de unitate. Mai cu seamă că, Ordinul nr. 12 din 20 aprilie 2018 „Cu privire la abateri disciplinare”, emis de ÎS „MoldData”, prin care salariatei Victoria Ursu, i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de avertisment, nu conține nicio normă din Codul muncii, în baza căreia i s-a aplicat sancțiunea dată, respectiv, nu corespunde exigențelor prevăzute de lege și anume, dispozițiilor art. 210 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, potrivit căruia este statuat că, în ordinul de sancționare se indică în mod obligatoriu temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii, fapt ce în plus indică asupra ilegalității acestuia.

Prin urmare, notele întocmite în lipsa unor probe, la caz, nu pot constitui prin sine un temei de sancționare a salariatului, or nu sunt probate și urmează a fi apreciate drept o opinie subiectivă a persoanelor ce au întocmit, și astfel deciziile de sancționare disciplinară sub formă de avertisment și de concediere a Victoriei Ursu, sunt lovite de nulitate absolută, fapt ce a impus admiterea cerințelor acțiunii cu privire la anularea Ordinului nr. 12 din 20 aprilie 2018 „Cu privire la abateri disciplinare”, emis de ÎS „MoldData”, prin care salariatei Victoria Ursu, reprezentant comercial în Secția Marketing și Clienți, i-a fost aplicată sancțiune disciplinară sub formă de avertisment, precum și a Ordinului nr. 132/05-c din 23 mai 2018, emis de ÎS „MoldData” cu privire la concedierea Victoriei Ursu din funcția de reprezentant comercial al Secției Marketing și Clienți, începând cu data de 23 mai 2018, pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

Mai mult decât atât, prin răspunsul SRL „Elsovita” din 12 iunie 2018, oferit la solicitarea reprezentantului reclamantei din 30 martie 2018, se atestă că rochia prezentată spre examinare, cât și pozele anexate la demers, se referă la stilul sau ținuta business casual sau smart casual în unele surse. Este fabricată din material Jersey, care la rândul său este acceptabil în stil business casual. Culorile sunt sobre și acceptabile din punct de vedere a ținutei business casual. Mânețile sunt lungi, gulerul este înalt de tip culisse, ce tot include această rochie în stil vestimentar business casual. Rochia nu are pe suprafața sa imprimeuri, logotipuri, bijuterii sau aplicații. Ce pot distra atenția sau da dovadă de publicitate de orice tip. Această rochie este considerată pe deplin potrivită în stil business casual după model cu mâneca lungă. Fără decolteu, cu imprimeu de carouri, în culori sobre (gris, maro, negru), fără logouri și aplicațiile pe ea, după lungime pe corp este

considerată acceptabilă, deoarece este cu o palmă mai sus de genunchi. Totodată, prin același răspuns s-a explicat că, gen mulat de vestimentație sau ținută nici nu există. Rochie mulată se consideră după definiție o rochie ce scoate în relief, contura corpului sau o parte a corpului omenesc. În cazul prezentat este imposibil să eviți conturile naturale ale corpului feminin, deoarece este vorba doar de stil de vestimentație. Niciunul din stilurile de vestimentație nu acoperă conturile naturale ale corpului. La fel, relieful, conturile corpului și proporțiile sunt direct evidente în orice stil de vestimentație, mai ales în stil business clasic, unde conturile și proporțiile sunt încă mai bine determinate.

S-a mai reținut că, nici lipsa Victoriei Ursu de la locul de muncă, nu a fost confirmată la caz prin careva probe concludente, fapt ce demonstrează în mod repetat că ordinele contestate în speță, au fost întemeiate doar pe niște opinii subiective, fără probarea acestora în modul corespunzător. În egală măsură, nu a fost reținut nici argumentul pârâtului precum că ieșirea la fumat constituie o lipsă nemotivată de la locul de muncă, or, în acest sens instanței nu i-a fost prezentat un ordin, dispoziție, regulament sau un alt act ce ar fi interzis angajaților ÎS „MoldData” de a ieși la fumat, sub riscul sancționării, cu atât mai mult că fumatul constituie un habitat personal, iar persoana nu poate fi discriminată pe acest aspect.

Subsecvent instanțele de judecată inferioare au relevat că, prin anularea ordinului de concediere, Victoria Ursu beneficiază în condițiile art. 90 alin. 2 lit. a) și art. 330 Codul muncii, de plata salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, care la caz s-a stabilit a fi o perioadă echivalentă acesteia, începând cu data concedierii 23 mai 2018 și până la 27 iulie 2020, data emiterii hotărârii prin care ordinul de concediere a fost anulat, corespunzător, reieșind din salariul mediu lunar achitat salariatului în această perioadă, or, după cum s-a constatat, Victoria Ursu a lipsit forțat de la lucru o perioadă de 2 ani 2 luni și 5 zile.

Totodată, în contextul solicitării reclamantei formulate în conformitate cu prevederile art. 90 alin. (4) Codul muncii, care stipulează că, în locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu – instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului, instanța de judecată, reținând atitudinea subiectivă a angajatorului față de reclamantă, manifestată inclusiv și de către reprezentantul pârâtei în ședință de judecată, expus și în referința depusă, instanța de judecată a dispus încasarea din contul ÎS „MoldData”, succedată în drepturi de IP „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” în beneficiul Victoriei Ursu compensația în locul restabilirii la locul de muncă în mărime de cinci salarii medii lunare ale acesteia și a respinge în rest această pretenție ca neîntemeiată.

Având în vedere principiile compensării echitabile și rezonabile a prejudiciului moral, ținând cont și de faptul că Victoria Ursu a rămas fără un loc de muncă stabil, după ce a activat o perioadă relativ de îndelungată de timp în cadrul ÎS „MoldData”, fiind sancționată și eliberată ilegal din funcție, ceea ce în mod evident denotă că acesteia i s-au adus suferințe psihice, instanțele de judecată inferioare au constatat cert și indubitabil existența obligației, impusă direct prin lege, a angajatorului ÎS „MoldData”, succedată în drepturi de Instituția Publică „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” de a repara salariatei concediate ilegal, prejudiciul moral cauzat prin

privarea ilegală de dreptul la muncă.

La 11 mai 2022, IP „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” a declarat recurs împotriva deciziei instanței de apel, solicitând admiterea acestuia, casarea deciziei instanței de apel și emiterea unei noi hotărâri prin care acțiunea să fie respinsă integral.

În motivarea recursului a indicat că, instanțele de judecată inferioare eronat au interpretat faptul că notele de serviciu au constituit temei pentru sancționarea salariatei, acestea de fapt constituind doar temei de constituire a comisiei disciplinare de inițiere a anchetei de serviciu, în cadrul căreia membrii comisiei de disciplină au sarcina de a stabili veridicitatea celor invocate în notele de serviciu.

A menționat că, ținând cont de prevederile art. 208 alin. (2) din Codul muncii, potrivit cărora 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, angajatorul a respectat dreptul salariatei, de a-și explica atitudinea, de a prezenta explicațiile de rigoare față de încălcările disciplinare pretinse a fi admise. Cu toate acestea, din explicațiile prezentate de Victoria Ursu, s-a constatat că ultima nici într-un mod nu contrazice cele invocate în notele de serviciu, dar doar aduc acuzații la adresa angajatorului.

Recurenta a remarcat faptul că, Victoria Ursu nu a contestat în termenii stabiliți de Codul muncii ordinul nr. 12 din 20 aprilie 2018 cu privire la abaterea disciplinară prin care i-a fost aplicată sancțiunea sub formă de avertisment, fapt care denotă că aceasta a recunoscut încălcarea disciplinară și a admis aplicarea sancțiunii disciplinare.

A susținut că, argumentele instanțelor de judecată, precum că circumstanțele în notele informative care au stat la baza emiterii ordinului de sancționare și a ordinului de concediere nu au fost verificate, sunt eronate, or, acestea nu au ținut cont de faptul că angajatorul, în ambele cazuri de aplicare a sancțiunii disciplinare, a utilizat toate instrumentele legale oferite de către legiuitor în vederea elucidării motivelor ce au dus la încălcarea disciplinei muncii, iar în speță, elucidarea faptelor invocate în notele de serviciu, și anume crearea comisiei de disciplină, solicitarea explicațiilor, citarea în cadrul ședinței comisiei disciplinare etc.

Mai mult ca atât, consideră că concluziile instanțelor de judecată inferioare, precum că ordinul nr. 12 din 20 aprilie 2018 nu ar conține prevederi ale Codului muncii, sunt nefondate, or, art. 206 prevede că disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității. Astfel, Procedura operațională Servirea Clienților, constituie un act normativ, la nivel de unitate, așa cum prevede Codul muncii.

Recurenta a mai notat că, cu referire la aplicarea sancțiunii sub formă de mustrare aspră, urmată de concedierea Victoriei Ursu prin ordinul nr. 132/05-c din 23 mai 2018, instanțele de judecată inferioare eronat au reținut că angajatorul nu a prezentat careva probe în susținerea faptelor expuse, din motiv că ordinul nu este un act în care se expun niște fapte, dar este un act administrativ, care dispune anumite măsuri, urmare a examinării de către comisia de disciplină, a încălcărilor disciplinare pretinse a fi admise.

A subliniat faptul că, la examinarea ordinului nr. 132/05-c din 23 mai 2018, ca și în

cazul ordinului nr. 12 din 20 aprilie 2018, nu au fost luate în considerație prevederile art. 201 din Codul muncii, și anume faptul că Regulamentul intern al entității, și anume art. 7 alin. (1), lit. d), e) g), precum și art. 9 ale căror prevederi au fost încălcate de către Victoria Ursu, la fel reprezintă un act normativ la nivel de unitate și este actul normativ de bază, în temeiul căruia întreprinderea își desfășoară activitatea.

Consideră că, ordinele cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare și de concediere a Victorie Ursu, au fost întocmite cu respectarea legislației în vigoare, cu aplicarea normelor de procedură. Iar toate documentele anexate la materialele dosarului, servesc drept probe cu suport juridic, care dovedesc pe deplin încălcarea repetată a disciplinei muncii de către ultima și legalitatea acțiunilor întreprinse de către angajator.

Prin notificarea din 26 mai 2022 Curtea Supremă de Justiție a expediat în adresa Victoriei Ursu copia recursului, cu înștiințarea despre necesitatea depunerii referinței (f. d. 113, Vol II).

Prin referința depusă la data de 27 iunie 2022, reprezentantul intimatului Victoria Ursu, avocatul Sergiu Bejan a solicitat declararea recursului inadmisibil.

În conformitate cu art. 434 alin. (1) din Codul de procedură civilă, recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau deciziei integrale, dacă legea nu prevede altfel.

Din materialele dosarului rezultă că, Curtea de Apel Chișinău a expediat în adresa participanților la proces copia deciziei contestate la data de 14 martie 2022, prin intermediul poștei electronice (f.d. 105, Vol II), fiind recepționată de către recurentă, la data de 14 martie 2022, fapt indicat în cererea de recurs.

Totodată, se reține că prin dispoziția nr. 5 din 02 martie 2022 a Comisiei pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova, pe perioada stării de urgență declarată prin Hotărârea Parlamentului nr. 41 din 24 februarie 2022, au fost stabilite măsuri specifice în domeniul justiției, fiind suspendată de drept examinarea de către instanțele de judecată a cauzelor civile, cu excepțiile prevăzute la pct. 5.1.1 din dispoziție. Termenele de exercitare a căilor de atac în cauzele civile care se suspendă de drept, aflate în curs la data intrării în vigoare a prezentei dispoziții, se întrerup, urmând a curge noi termene, de aceeași durată, de la data încetării stării de urgență.

Ulterior, prin dispoziția nr. 13 din 31 martie 2022 a Comisiei pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova, au fost excluse măsurile specifice în domeniul justiției, începând cu data de 04 aprilie 2022, judecarea cauzelor civile fiind reluată din oficiu.

Astfel, recursul declarat la 11 mai 2022 este în termen.

Examinând temeiurile recursului în raport cu materialele cauzei civile, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție consideră că, recursul este inadmisibil din următoarele motive.

În conformitate cu art. 432 din Codul de procedură civilă, părțile și alți participanți la proces sunt în drept să declare recurs în cazul în care se invocă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procedural.

Se consideră că normele de drept material au fost încălcate sau aplicate eronat în cazul în care instanța judecătorească:

- a) nu a aplicat legea care trebuia să fie aplicată;
- b) a aplicat o lege care nu trebuia să fie aplicată;

- b¹) a aplicat o lege care a fost declarată neconstituțională;
- c) a interpretat în mod eronat legea;
- d) a aplicat în mod eronat analogia legii sau analogia dreptului.

Se consideră că normele de drept procedural au fost încălcate sau aplicate eronat în cazul în care:

- a) cauza a fost judecată de un judecător care nu avea dreptul să participe la judecarea ei;
- b) cauza a fost judecată în absența unui participant la proces căruia nu i s-a comunicat locul, data și ora ședinței de judecată;
- c) în judecarea cauzei au fost încălcate regulile privind limba de desfășurare a procesului;
- d) instanța a soluționat problema drepturilor unor persoane care nu au fost implicate în proces;
- e) în dosar lipsește procesul-verbal al ședinței de judecată;
- f) hotărârea a fost pronunțată cu încălcarea competenței jurisdicționale.

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.

Temeiurile prevăzute la alin. (3) se iau în considerare de către instanță din oficiu.

În conformitate cu art. 433 lit. a) din Codul de procedură civilă, cererea de recurs se consideră inadmisibilă în cazul în care recursul nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art.432 alin.(2), (3) și (4).

Completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție consideră că, recursul declarat de către IP „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” nu se încadrează în temeiurile prevăzute la art. 432 alin. (2), (3) și (4) Codul de procedură civilă.

Prin urmare, argumentele invocate în recursuri nu denotă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procedural de către instanța de apel, respectiv, nu constituie temei de casare a deciziei recurate.

Or, recursul exercitat asupra deciziilor instanței de apel are caracter nedevolutiv și controlul judiciar se circumscrie doar asupra problemelor de drept material și procedural, verificându-se în exclusivitate doar legalitatea deciziei, dar nu și temeinicia ei în fapt.

În acest context, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție menționează și faptul că, procedura admisibilității constă în verificarea faptului dacă motivele invocate în recurs se încadrează în cele prevăzute în art. 432 alin. (2), (3) și (4) Codul de procedură civilă.

Totodată, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție relevă că, conform jurisprudenței CEDO, recursurile trebuie să fie efective, adică să fie capabile să ofere îndreptarea situației prezentate în cerere, la fel recursul trebuie să posede puterea de a îndrepta în mod direct starea de lucruri (cauza Rebai și alții contra Franței, 25 februarie 1995), pe când în recursul declarat de către IP „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică”, asemenea aspecte nu se regăsesc.

Astfel, din considerentele menționate, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a considera recursul declarat de către IP „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” ca inadmisibil.

În conformitate cu art. 270, 431 alin. (2), 433 lit. a), art. 440 alin. (1) Cod de procedură civilă, completul Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție

dispune:

Recursul declarat de către Instituția Publică „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” se consideră inadmisibil.

Încheierea este irevocabilă.

Președintele completului,
judecătorul

Maria Gervas

judecătorii

Victor Burduh

Mariana Pitic