Instanța de fond: Judecătoria Chișinău, sediul Centru, judecător Daria Suşchevici
Dosarul nr. 2a-2340/25
(2-25014134-02-2a-02072025)

D E C I Z I E

10 septembrie 2025 mun. Chișinău

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

În componența:
Președintele completului, judecătorul Valeriu Arhip
Judecătorii Diana Corlăteanu şi Nicolae Ghedrovici
Grefier Gabriela Catrinesco

examinând, în şedinţă de judecată publică, cererea de apel declarată de avocatul Adrian Lungu, în interesele apelantei Mariana Cuciuc,

împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 24 iunie 2025, prin care a fost respinsă acțiunea,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată înaintată de Cuciuc Mariana către SA „Banca de Finanțe și Comerț" privind anularea ordinului de sancționare, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, -

a c o n s t a t a t:

Pretențiile reclamantului:

La data de 31.01.2025, Mariana Cuciuc s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către SA „Banca de Finanțe și Comerț", prin care a solicitat anularea ordinului nr.2030-C din 20.11.2024 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei Cuciuc Mariana", încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor juridice.

În motivarea cererii de chemare în judecată, reclamanta a invocat că, în fapt, activează în cadrul „Băncii de Finanţe şi Comerţ" SA, începând cu 05.06.2023 şi până în prezent, în funcția de Contabil-şef adjunct al Băncii, Departamentul financiar.

A notat că, în general, în sistemul bancar, activează începând cu anul 2004, iar în această perioadă de timp, a deţinut mai multe funcţii.

A susținut reclamanta că, în toată perioada de activitate a sa în cadrul sistemului bancar, nu a fost sancționată, fiind sistematic stimulată pentru activitatea sa cu diferite premii, bonusuri de fidelitate, menţiuni, diplome, avansată etc.

A relevat, că odată cu plecarea în concediu a Contabilului-şef al Băncii, Departamentul Financiar, dlui Serghei Socolov, urmată de demisia ultimului, în privinţa sa s-a declanşat o campanie de denigrare, pentru a nu-i fi acordate împuternicirile contabilului şef al Băncii, fapt care aparent deranja administrația Băncii, ea devenind o persoană deranjantă pentru conducere, fapt ce a servit drept temei pentru manifestarea față de aceasta a unui comportament discriminatoriu şi hărțuitor (manifestat inclusiv, prin declanșarea unor proceduri disciplinare în baza unor scrisori anonime, despre rezultatul cărora nu cunoaște

până în prezent, sistarea accesului la cabinetul personal al contribuabilului Băncii de Finanţe şi Comerţ destinat raportării fiscale, blocarea accesului la dispozitivele de imprimare etc.).

Totodată a menționat, că la data de 20.11.2024 în privința sa a fost emis ordinul „Băncii de Finante şi Comerţ" SA nr. 2030-C „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare".

Cu ordinul „Băncii de Finante si Comert" SA nr. 2030-C din 20.11.2024 nu este de acord, considerându-l ilegal şi neîntemeiat, or, la aplicarea sancțiunii disciplinare, nu s-a ținut cont de circumstanţele obiective, reclamanta în procesul de lucru nu a săvârşit mai multe abateri disciplinare de la actele normative ale Băncii, nu a creat riscuri pentru prejudicierea imaginii Băncii, fiind numită de către Vicepreşedintele Comitetului de Conducere al Băncii ca persoană cheie în raport cu Asociația Băncilor din Moldova, responsabilă în cadrul Băncii pentru domeniul „raportare/contabilitate".

De asemenea,a remarcat reclamanta că, au fost ignorate răspunsurile sale la întrebările Comisiei de anchetă, Comisia formulând întrebări care depăşeau obiectul anchetei şi vizau anumite contracte.

A mai indicat, că nu i-a fost adus la cunoştinţă Raportul, procesele-verbale ale şedinţelor şi propunerile formulate de Comisia de anchetă, fiind sancţionată înainte de a-i se oferi posibilitatea de a cunoaşte pe deplin faptele imputate și de a a-și exercita dreptul la apărare prin explicarea atitudinii, prezentarea de probe şi obiecţiilor scrise.

A afirmat, că circumstanţele invocate în ordinul „Băncii de Finanțe și Comerţ" SA nr. 2030-C din 20.11.2024 atestă că, angajatorul i-a cerut efectuarea unei munci care nu este stipulată în contractul individual de muncă.

La cele menționate supra, a mai adăugat şi faptul lipsei de personal și conlucrare, fără de care este o adevărată provocare să asiguri un management operațional eficient.

A susținut, că circumstanţele invocate în ordinul „Băncii de Finanţe şi Comerţ" SA nr.2030-C din 20.11.2024, se referă la încălcări comise de alte persoane și nu de către reclamantă, iar simpla trimitere la prevederile pct.3.4.6., 3.4.13. şi 3.4.15 din Normele privind utilizarea acceptabilă a resurselor informaţionale, pct. 3.5. din Procedura cu privire la clasificarea circuitului informației și documentelor în „FinComBank" SA, pct.4.1. lit. c) şi 4.2. lit. b) din Codul de etică şi conduită al „FinComBank" SA, pct. 5.2. lit.a), lit. b) şi lit. m) din Regulamentul de ordine internă „FinComBank" SA, fără indicarea şi individualizarea pretinsei fapte ce ar constitui neîndeplinirea de către reclamantă a obligațiunilor de muncă, constituie un simplu formalism.

Consideră că, temeiurile de drept indicate în ordinul de sancţionare, sunt norme de trimitere care obligă la îndeplinirea conştiincioasă a obligaţiilor de muncă, dar nu face referire la normele concrete încălcate de ultima, cu indicarea expresă a obligaţiilor de muncă care nu ar fi fost îndeplinite.

Totodată, a comunicat că, în ordinul de sancţionare, nu se regăsește o motivare corespunzătoare a procesului de constatare a faptei sale, stabilirea dacă, fapta constituie încălcare a obligațiilor de muncă, precum şi individualizarea sancțiunii în coraport cu pretinsa faptă.

A învederat, că în rezultatul sancţionării sale disciplinare neîntemeiate, i-au fost cauzate suferinţe de ordin psihic, ce a dus la periclitarea sănătăţii, inclusiv i-a fost afectat imaginea pe plan profesional, prin ce i-a fost cauzat un prejudiciul moral pe care îl estimează la 100 000,00 lei.

Temeiurile de drept, pe care reclamanta le-a invocat: Art. art. 8, art. 23 alin. (1), alin. (2) şi alin (3) din Declarația Universală a Drepturilor Omului (New York. 10.XII.1948); Art. 16, 26, 32, 43 din Constituţia RM; Art. 10 alin. (1) lit. d), alin. (2) lit. a), f²), f), p şi r), art. 50, art. 208-210, art. 354-355 din Codul muncii al RM.

În baza celor expuse, reclamanta Mariana Cuciuc a solicitat anularea ordinului „Băncii de Finanţe şi Comerţ" SA nr.2030-C din 20.11.2024 „Cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare dnei Cuciuc Mariana"; încasarea în beneficiul reclamantei din contul „Băncii de Finanțe și Comerţ" SA a prejudiciului moral în sumă de 100 000,00 lei și încasarea în beneficiul reclamantei din contul „Băncii de Finanțe și Comerţ" SA a cheltuielilor pentru asistență juridică, în sumă de 20 000,00 lei.

Poziția instanței de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 24 iunie 2025, s-a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată înaintată de Cuciuc Mariana către SA „Banca de Finanțe și Comerț" privind anularea ordinului de sancționare, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Solicitarea apelantului şi termenul de declarare a apelului:

Nefiind de acord cu soluția primei instanțe, la data de 24.06.2025, Mariana Cuciuc a declarat apel, solicitând casarea hotărârii primei instanțe, cu adoptarea unei noi decizii, prin care acțiunea să fie admisă integral.

În conformitate cu art. 362 alin. (1) Cod de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.

În acord cu art. 111 alin. (3) Cod de procedură civilă, termenul de procedură stabilit în ani, luni sau zile începe să curgă în ziua imediat următoare datei calendaristice stabilite, datei comunicării actului de procedură sau producerii, evenimentului ori momentului care a condiționat începutul lui.

În speță s-a stabilit că, dispozitivul hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru a fost emis la 24 iunie 2025, iar cererea de apel a fost depusă în ziua pronunțării hotărîrii contestate-24 iunie 2025, cu respectarea termenului legal de 30 zile de declarare a apelului.

Argumentele părților:

Prin cererea de apel înaintată, apelanta Cuciuc Mariana a reiterat poziția expusă prin cererea de chemare în judecată, indicând că, prima instanță eronat a concluzionat asupra netemeiniciei revendicărilor formulate de reclamantă.

A susținut, că motivarea are în mod deosebit scopul de a demonstra părţii că a fost ascultată şi astfel să contribuie la o mai bună acceptare a deciziei.

Totodată a invocat, că soluţia primei instanţe, rezultă din nedeterminarea exactă a naturii juridice a litigiului, criteriu care presupune prin sine, lămurirea completă şi certă a situaţiei de fapt sub toate aspectele. Mai mult ca atât, concluziile instanţei de fond sunt bazate pe o apreciere unilaterală şi arbitrară a materialului probator, fapt ce vine în contradicţie cu normele de drept procedural.Astfel, se stabileşte că interpretarea dată de prima instanţă, este bazată pe o apreciere insuficientă şi arbitrară a materialului probator şi argumentelor susţinute de pârât.

A remarcat că, instanţa de fond şi-a formulat convingerea pe pretinse acte normative interne ale pârâtului, care nu sunt anexate la dosar şi care sânt tăinuite de pârât, în condiţiile în care reclamanta s-a adresat pârâtului în vederea obţinerii lor, după care, adresându-se instanţei cu demersul de reclamare a respectivelor probe, ultima a lăsat demersul fără examinare.

Consideră că, soluţia instanţei de fond nu conţin o argumentare clară, din care să rezulte procesul deliberării şi adoptării soluţiei la care s-a ajuns.

A consemnat apelanta că, la aplicarea sancţiunii disciplinare, contrar prevederilor art. 206 alin. (5) din Codul muncii, angajatorul nu a ţinut cont de circumstanţe obiective, inclusiv de lipsa de gravitate a pretinsei abateri şi anume: a) faptul că în perioada 08.10.2024 - 22.10.2024, Cuciuc Mariana s-a aflat în concediu medical, copia certificatului medical fiind anexată la dosar f.d.49.

b) în pofida faptului că, în perioada 08.10.2024 - 22.10.2024 (inclusiv), Mariana Cuciuc se afla în concediu medical, administraţia „Băncii de Finanţe şi Comerţ" SA îi expedia şi îi solicita îndeplinirea unor sarcini, inclusiv prin intermediul asistentei (secretarei) dnei Preşedinte, cu indicarea unor termeni de executare cuprinşi în perioada aflării sale în concediu medical.

c) administraţia „Băncii de Finanţe şi Comerţ" SA, îi expedia şi îi solicita apelantei, aflate în concediu medical, îndeplinirea anumitor sarcini, contrar Codul muncii, art. 75 alin. (2) şi art. 76 lit. b), conform căruia, suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăţi) de către angajator. Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de boală sau traumatism.

d) mai mult ca atât, una din sarcinile atribuite apelantei Mariana Cuciuc în perioada aflării sale în concediu medical a fost formularea propunerilor și obiecțiilor pe marginea Proiectului de modificare al Regulamentului privind organizarea contabilității în Băncile din RM si abrogare a unor acte normative ale Băncii Naționale, cu întocmirea scrisorii de răspuns, care nu ținea de obligațiile asumate prin contractul individual de muncă, suspendat pe perioada aflării acesteia în concediu medical, urmând a fi implicați şi alţi salariaţi din alte subdiviziuni (ex: subdiviziunea juridică a Băncii - Or, sarcina presupunea întocmirea unui Aviz la proiectul de Act normativ ale BNM (f.d.52-69).

e) faptul că, Mariana Cuciuc, a prestat muncă pentru „Bănca de Finanţe şi Comerţ" SA, inclusiv la data de 17.10.2024, aflându-se în concediu medical, este confirmat prin corespondenţa şi ataşamentele la corespondenţa recepţionată.

Astfel, consideră că urmează a fi apreciate circumstanţele ignorate de instanţa de fond, şi anume alegaţiile reprezentantului „Băncii de Finanţe şi Comerţ" SA, potrivit cărora „Banca de Finanţe şi Comerţ" SA nu ar fi cunoscut despre faptul că în perioada 08.10.2024 - 22.10.2024, Mariana Cuciuc s-a aflat în concediu medical. Ori, apelanta a informat despre faptul că se află pe buletin atât telefonic - şefa HR (Serviciului resurse umane), cât şi asistenta Preşedintelui Băncii, pe dna Tatiana Cîrlig, prin răspunsul la e-mail.

Suplimentar a comunicat, că a prezentat pârâtului certificatul medical, în baza căruia indemnizaţia pentru incapacitate de muncă pentru primele 5 zile a fost calculată şi achitată din contul intimatului Angajator, și respectiv, accesând pagina web a Casei Naţionale de Asigurări Sociale a RM, la capitolul Statutul Certificatului medical Seria 01 6108158 se

atestă următoarea informație: ”indemnizaţia este transferată spre plată prestatorului serviciilor de plată desemnat”.

A comunicat de asemenea că, la insistenţa conducerii Băncii, Mariana Cuciuc a fost nevoită să îşi închidă buletinul medical şi să revină la serviciu, deşi starea sa de sănătate lăsa de dorit, iar la 23.10.2024, în prima zi de muncă, imediat după închiderea buletinului medical, deşi nu îşi revenise complet, din partea Cancelariei, prin e-mail, i s-au solicitat informaţii cu privire la îndeplinirea uneia din sarcini, atribuite acesteia în perioada aflării sale în concediu medical, care avea termen de executare până la 21.10.2024.

A precizat, că la solicitarea cancelariei a răspuns tot prin e-mail precum că, sarcina care i-a fost atribuită în perioada aflării sale în concediu medical, a îndeplinit-o, informând că - „Sunt la semnat la dna Natalia Codreanu - preşedinta Băncii”, iar la interval de doar câteva minute, observând că în conținutul răspunsului expediat, s-a strecurat o greşeală mecanică, în loc de litera „n” în cuvântul „sunt” a cules litera „m”, a intervenit în acest sens cu o rectificare, expediindu-l repetat.

A subliniat, că după expedierea mesajelor, Mariana Cuciuc nu a fost apelată de nimeni, iar la data de 25.10.2024 (o zi de vineri), a fost informată despre faptul că, prin ordinul nr.296-P din 23.10.2024, în privinţa sa a fost iniţiată o anchetă de serviciu privind proiectul de scrisoare necoordonată/nesemnată de conducerea Băncii.

A punctat, că nu a înţeles în esenţă fapta imputată, dar îi era clar că reieşind din starea de sănătate precară, revenirea din concediu medical fără a-şi restabilită deplin capacitatea de muncă, probabil a asociat lexemele „asistenta” (secretara) Preşedintelui, care i-a expediat însărcinarea în perioada aflării sale în concediu medical cu lexemul „cancelaria” care i-a solicitat oferirea informaţiei despre îndeplinirea sarcinii în perioada aflării în concediu medical, iar la expedierea răspunsului pe e-mail, a comis o eroare mecanică în cuvântul „sunt” și a copiat în primul mesaj adresa secretariat@bnm.md, ulterior la corectarea erorii gramaticale a copiat cancelaria@fincombank.com. Prin urmare, la data de 23.10.2024, a transmis prin e-mail 2 mesaje cu acelaşi conţinut, la un interval scurt de timp, primul la ora 11:49 către secretariat@bnm.md (f.d.53) şi altul către adresa cancelaria@fincombank.com (f.d.54), unica eroare fiind eroarea gramaticală din cuvântul „Sunt” .

A afirmat, că la 28.10.2024 (următoarea zi de lucru) apelanta a fost invitată la Comisia de anchetă, fără a cunoaşte în esenţă fapta imputată, fără avea posibilitate de a se apăra şi expune în privința aceasteia. Membrii Comisiei de anchetă, fără a cunoaşte circumstanţe obiective, inclusiv că în perioada 08.10.2024 - 22.10.2024 (inclusiv), Mariana Cuciuc s-a aflat în concediu medical, îi imputau precum că la data de 21.10.2024, aflându-se în concediu medical, ar fi avut o discuţie cu preşedinta Băncii (ceea ce nu a avut loc) şi precum că, tot la 21.10.2024, aflându-se în concediu medical, urma să retragă proiectul scrisorii adresate BNM şi precum că acesta nu ar fi coincis cu opinia Comitetului de Conducere.

A menționat că, opinia Comitetului de conducere referitoare la anumite proiecte de acte normative interne şi formularea obiecţiilor şi propunerilor la proiectul de acte normative ale BNM, sunt doua sarcini diferite în timp şi cu obiect diferit.

Totodată a remarcat, că unele întrebări ale membrilor Comisiei de anchetă depăşeau obiectul anchetei, şi chiar erau contrare prevederilor Legii contabilităţii şi raportării financiare nr.287/2017 şi Regulamentului cu privire le organizarea evidenţei contabile în bănci, potrivit cărora, contabilul este în drept să examineze şi să vizeze contractele şi acordurile încheiate de către bancă pentru recepţionarea sau vânzarea stocurilor de mărfuri şi

materiale, pentru executarea lucrărilor şi prestarea serviciilor, precum şi ordinele şi dispoziţiile aferente salarizării personalului băncii. Văzând atitudinea tendenţioasă, neobiectivă şi părtinitoare a membrilor Comisiei de anchetă, Mariana Cuciuc a rugat ca întrebările Comisie de anchetă să fie formulate în scris, acestea fiind expediate la adresa sa de email, iar răspunsurile la aceste întrebării fiind expediate prin aceeași modalitate.

A notat, că 3 din cei 5 membri ai Comisiei de anchetă, au avut opinii separate, considerând că Cuciuc Mariana nu a săvârsit careva abateri disciplinare (f.d.35). Opiniile separate a 3 din cei 5 membri a Comisiei de anchetă au fost tăinuite, în Raportul Comisiei de anchetă menţionându-se că acestea sunt Anexe la Raport.

Consideră reţinerea de către instanţa de fond a pct. 4.1.3 şi 4.1.7 fin Fişa postului contabilului- şef adjunct al băncii, fără a lămuri concret şi cert situaţia faptică, atestă o dată în plus că reclamanta nu a fost ascultată, circumstanţele invocate în ordinul de sancţionare referindu-se la încălcări comise de alte persoane şi nu de către Mariana Cuciuc. Or, pe de o parte, sarcina pusă pe seama acesteia din urmă, care se afla în concediu medical, cât şi termenul limită de îndeplinire a sarcinii, a coincis cu aflarea acesteia în concediu medical, Angajatorul - „Bănca de Finanţe şi Comerţ" SA cunoscând că, apelanta se află în concediu medical, nu a pus îndeplinirea sarcinii pe seama altui salariat, sarcina de întocmire a Avizului la Actele Normative a BNM - este mai mult o sarcină ce ţine de domeniul juridic decât de cel contabil.

Prin urmare, consideră că nu a existat temei de sancţionare disciplinară în situaţia în care actele normative a căror încălcare se invocă, nu au fost aduse la cunoştinţa reclamantei contra semnătură şi nu produc efecte juridice în privinţa acesteia.

Totodată, urmează a fi apreciate critic alegaţiile reprezentantului pârâtului, date în instanţa de fond, precum că „FinComBank" SA nu era obligat să aducă la cunoştinţa apelantei, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/ înştiinţării, Regulamentul de ordine internă „FinComBank" SA, Normele privind utilizarea acceptabilă a resurselor informaţionale, Procedura cu privire la clasificarea circuitului informaţiei şi documentelor în „FinComBank" SA şi Codul de etică şi conduită al „FinComBank" SA. Or, art.199 alin.(3), (4) şi (7) din Codul muncii, prevede expres că, Regulamentul intern al unităţii se aduce la cunoştinţa salariaţilor sub semnătură sau prin altă modalitate, care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării de către angajator şi produce efecte juridice pentru aceştia de la data înştiinţării. Obligaţia familiarizării salariaţilor, sub semnătură, cu conţinutul Regulamentului intern al unităţii trebuie îndeplinită de angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data aprobării Regulamentului. Orice modificare sau completare a Regulamentului intern al unităţii, se efectuează cu respectarea prevederilor art.198 şi se aduce fa cunoştinţa salariaţilor în termenul şi în modul prevăzut de alin.(4) şi (5).

Cu referire la cerința de reparare a prejudiciului moral, consideră că suma de 100 000 lei, este una rezonabilă și echitabilă în raport cu suferințele psihice ce i-au fost cauzate în urma emiterii ordinului de sancționare, or, potrivit Capitolului II "Condițile de retribuire a muncii Salariatului, pct. 12 din Contractul individual de muncă încheiat între reclamantă si pârât, doar salariu de functie a reclamantei, fără alte componente salariale (adausuri, suplimente etc) constituie 60 000 lei brut, lunar.

Cât privește cerința de compensare a cheltuielilor judiciare, precizează că, la determinarea cuantumului cheltuielilor de judecată, pentru o apreciere corectă, se va ţine cont

de: complexitatea cauzei, noutatea şi dificultatea problemelor juridice ridicate de speţă, aportul avocatului la soluţionarea cauzei, timpul şi munca depusă de avocat, faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă îi limitează capacitatea de a lucra în alte dosare, rezultatul obţinut, restricţiile de timp impuse de client şi de circumstanţele cauzei; natura şi durata relaţiei dintre avocat şi client, experienţa, reputaţia şi abilitatea avocatului, justificarea şi ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză, suma despăgubirilor pretinse/obţinute în cauză.

Astfel, prin prisma art. 96 CPC, a solicitat compensarea cheltuielilor de asistență juridică, în suma în care a fost indicată în ordinul de plată prezentat la dosar.

Prin referința depusă la data de 25.08.2025, intimata BC ”FinComBank” SA a pledat pentru respingerea apelului și menținerea în vigoare a hotărârii primei instanțe.

Poziția părților în ședința de apel:

În ședința de judecată, apelanta Mariana Cuciuc și reprezentantul acesteia, avocatul Adrian Lungu au susținut integral cererea de apel și au solicitat admiterea acesteia, în baza motivelor de fapt și de drept invocate.

Reprezentantul intimatei BC ”FinComBank” SA, Ion Starțun în ședința de judecată a solicitat respingerea cererii de apel și menținerea hotărârii primei instanțe, fără modificări.

Aprecierea instanței de apel:

Audiind poziția părților prezente la ședință, studiind materialele cauzei și analizând argumentele invocate în cererea de apel, prin prisma actelor și circumstanțelor cauzei, raportate la dispozițiile legale incidente cauzei, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru consideră că, apelul urmează a fi admis, cu casarea hotărârii instanței de fond, din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 385 lit. c) CPC, instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să admită apelul şi să caseze integral sau parţial hotărârea primei instanţe, emiţând o nouă hotărâre.

În temeiul art. 240 alin.(1) CPC, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.

În acord cu prevederile art. 239 CPC, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

Din conţinutul celor relatate Colegiul reţine că, sarcina instanţei de apel derivă reieşind din dispoziţiile art. 373 alin.(1), (2), (5) CPC, în condiţiile în care instanţa de fond a soluţionat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acţiunii în raport cu concluziile reţinute de către aceasta.

Colegiul reţine că instanţa de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reţinându-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligaţia să examineze efectiv problemele esenţiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însuşirea motivelor instanţei inferioare (Hirro Balani c.Spaniei, nr.18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29.05.1997 §43).

Potrivit recomandărilor avizului nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce iau fost prezentate.

Instanţa de apel menţionează că, art. 6 din Convenţia Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justiţiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligaţiei instanţelor de judecată de a-şi argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanţelor pricinii. Îndatorirea de a motiva coerent şi unitar hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicţii între motivare şi dispozitiv, constituie o garanţie pentru justiţiabili, în faţa eventualului arbitrariu judecătoresc, fiind singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a putea exercita un eficient control judiciar.

În opinia Colegiului, prima instanţă nu a ţinut cont de aceste deziderate, fiind emisă o hotărâre neîntemeiată, ținând cont de următoarele circumstanțe relevante.

Potrivit art. 117 alin. (1), (2) CPC, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile și obiecțiile părților, precum și altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei. În calitate de probe în cauze civile se admit elementele de fapt constatate din explicațiile părților și ale altor persoane interesate în soluționarea cauzei, din depozițiile martorilor, din înscrisuri, probe materiale, înregistrări audio-video, din concluziile experților.

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

În corespundere cu art.121 CPC, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.

În conformitate cu art.130 alin.(1)-(4) CPC, 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. Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea cauzei. Ca rezultat al aprecierii probelor, instanța judecătorească este obligată să reflecte în hotărâre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe și respingerea altor probe, precum și argumentarea preferinței unor probe față de altele.

Potrivit art. 20 din Constituția RM - orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitim.

Art.9 alin. 2 Codul muncii statuează că, salariatul este obligat: a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; b) să îndeplinească normele de muncă stabilite; c) să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă,

acordat de angajator; d) să respecte disciplina muncii; d [1]) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalţi salariaţi şi cu angajatorul; d [2]) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalţi salariaţi.

Conform art.45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp și integral salariul.

În conformitate cu prevederile art. 201 Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii, iar potrivit art.202 - disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

După cum denotă actele cauzei, la data de 05.06.2023, între ”Banca de Finanțe și Comerț” SA în calitate de angajator, și Mariana Cuciuc în calitate de angajat, a fost încheiat Contractul individual de muncă nr. 150/23 pe perioadă nedeterminată, în temeiul căruia, ultima a fost angajată în funcția de Contabil-șef adjunct al Băncii, în subdiviziunea: Departamentul Financiar (f.d.8-11), în același sens fiind emis Ordinul nr. 574-C din 05.06.2023 ”Referitor la angajarea la serviciu a dnei Cuciuc Mariana” (f.d.12).

La data de 20.11.2024, a fost emis Ordinul nr. 2030-C ”Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei Cuciuc Mariana” (f.d.15-16), prin care față de aceasta din urmă a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de ”mustrare”.

În dezacord cu ordinul enunțat, Mariana Cuciuc a promovat prezenta acțiune în instanța de judecată, solicitând anularea acestuia, cu încasarea prejudiciului moral cauzat prin emiterea acestuia, în sumă de 100 000 lei și compensarea cheltuielilor judiciare suportate în legătură cu examinarea cauzei.

Investită cu examinarea cauzei, prima instanță a concluzionat asupra netemeiniciei revendicărilor formulate de Cuciuc Mariana, acțiunea fiind respinsă integral.

Exprimându-și dezacordul cu soluția instanței, Mariana Cuciuc a contestat-o cu apel, invocând argumentele enumerate mai sus.

Verificând legalitatea actului judecătoresc contestat în raport cu prevederile aplicabile la caz şi criticile aduse în cererea de apel, Completul de judecată constată că instanța de fond a examinat cauza dedusă judecății în mod superficial, iar soluția a fost dată fără elucidarea pe deplin a circumstanțelor cauzei şi aprecierea cuvenită a argumentelor invocate în acțiune.

Așa dar, în contextul pretențiilor deduse judecării, instanţa de apel reţine că în conformitate cu prevederile art. 206 alin. (1) Codul Muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r).

Potrivit art.207 alin.1 Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcţie) a salariatului respectiv.

Art.208 Codul muncii reglementează modul de aplicare a sancţiunilor disciplinare. Astfel, conform alin. (1) - până la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor, iar aliniatul 2 statuează că, în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

Potrivit art. 210 alin. (1) din Codul Muncii, sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată. Astfel, în ordinul de sancționare se cuprind în mod obligatoriu: a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară; b) precizarea prevederilor din izvorul de drept încălcate de salariat (statut profesional, contract colectiv de muncă, regulament intern); c) temeiul de drept în baza căruia se aplică sancțiunea; d) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; e) instanța competentă să judece contestația.

Din materialele cauzei rezultă, că Ordinul nr. 2030-C ”Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei Cuciuc Mariana” a fost emis în rezultatul constatărilor făcute de o comisie de anchetă, formată în baza unui ordin al președintelui Comitetului de Conducere al Băncii nr.296-P din 23.10.2024, în scopul investigării cazului aferent transmiterii scrisorii necoordonate/nesemnate de Conducerea Băncii către BNM, iar în rezultatul concluziilor Comisiei de anchetă formulate în raportul acesteia din 13.11.2024, s-au constatat mai multe abateri disciplinare de la actele normative interne ale Băncii, admise în procesul de lucru de către Dna Mariana Cuciuc, contabil-şef adjunct al Băncii, și anume:

1.Normele privind utilizarea acceptabilă a resurselor informaționale (aprobate prin Decizia Comitetului de Conducere al Băncii, PV nr.24 din 28.05.2018 cu modificările ulterioare):

1.1.pct.3.4.6.-nu a verificat adresa destinatarului şi a transmis la data de 23.10.2024 informaţia destinată cancelariei băncii către secretariatul BNM;

1.2.pct.3.4.13.-în mod repetat şi sistematic a utilizat adresa de email personală ***** pentru a gestiona informaţii de serviciu;

1.3 pct.3.4.15. - a expediat la data de 19.10.2024 către ABM un email de la adresa electronică *****) cu propuneri de modificări pe marginea proiectului Regulamentului privind organizarea contabilităţii şi abrogarea unor acte normative ale BNM, care conţineau propunerile incluse în scrisoarea de răspuns către BNM (transmisă de pe emailul Dnei Cuciuc Mariana către BNM) şi anume, conform regulamentului BNM: responsabil a fost stabilit - membru organului executiv al băncii, iar conform propunerilor incluse în anexă la scrisoarea de răspuns a băncii, responsabil a fost stabilit - Preşedintele organului executiv sau membrii organului executiv al băncii. Propunerile transmise, exprimau opinia proprie a Dnei Mariana Cuciuc şi este contrară opiniei membrilor CCB;

2.Procedura cu privire la clasificarea circuitului informaţiei şi documentelor în ,,FinComBank" SA (aprobată prin Decizia Comitetului de Conducere al Băncii, PV nr.85 din 26.09.2024), pct.3.5. -a transmis către BNM la data de 23.10.2024, şi repetat la data de 27.10.2024. proiectul răspunsului pregătit la scrisoarea BNM nr.9-0109/30/4886 din 08.10.2024 şi anexa la scrisoarea de răspuns, care nu era semnată şi nu avea atribuit un număr de ieşire;

3.Codul de etică şi conduită al ,,FinComBank" SA (aprobat prin Hotărârea Consiliului Băncii, PV nr.l025-C din 12.10.2023:

3.1.pct.4.1. lit. c) - angajata nu s-a conformat deciziei CCB (proces-verbal nr.85 din 26.09.2024) şi solicitării Preşedintelui CCB cu privire la atribuirea responsabilităţilor pentru întocmirea corectă a documentelor primare, autenticitatea acestora, termenelor de păstrarea a acestora, dar a întocmit proiectul răspunsului la scrisoarea BNM nr.9-0109/30/4886 din 08.10.2024 şi anexa la scrisoarea de răspuns contrar opiniei membrilor CCB şi nu a solicitat retragerea acestui proiect al scrisorii nici după mesajul Preşedintelui CCB din 21.10.2024., dar a transmis aceleaşi propuneri către ABM (la data de 19.10.2024) şi către BNM la data de 23.10.2024, şi repetat la data de 27.10.2024;

3.2.pct.4.2. lit. b) a transmis scrisori către ABM şi către BNM fără a deţine careva împuterniciri;

4.Regulamentul de ordine internă ,,FinContBank" S.A. (aprobat prin Hotărârea Consiliului Băncii, PV nr.1025-C din 12.10.2023 cu modificările ulterioare), pct.5.2. lit. a), lit. b) şi lit. m) – contrar opiniei membrilor CCB și indicației Președintei CCB, a pregătit și a transmis scrisori către ABM9 la data de 19.10.2024) și către BNM(la data de 23.10.2024) și repetat la data de 27.10.2024. Astfel, prin transmiterea unor propuneri personale și neoficiale, Dna Mariana Cuciuc nu s-a conformat dispozițiilor date de șefii nemijlociți și a creat riscuri pentru a prejudicia imaginea Băncii.

Drept urmare, prin Ordinul nr. 2030-C "Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei Cuciuc Mariana" s-a ordonat aplicarea sancțiunii disciplinare ,,mustrare" contabilului-șef adjunct al Băncii, Departamentul Financiar, Dnei Cuciuc Mariana pentru gravitatea încălcărilor comise, în temeiul deciziei Comitetului de Conducere al Băncii, Proces-Verbal nr.101 din 14 noiembrie 2024 (f.d76-77).

Analizând materialele dosarului în raport cu normele juridice enunțate, Completul judiciar ajunge la concluzia că instanţa de fond în mod pripit a considerat legalitatea sancțiunii disciplinare cu ,,mustrare", menționând eronat precum că există o legătură cauzală directă între nerespectarea procedurilor interne privind expedierea documentului de răspuns către BNM.

Cu referire la cerința reclamantei privind anularea Ordinul Președintelui Comitetului de Conducere al ,,Băncii de Finanțare și Comerț" SA cu nr. 2030-C "Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei Cuciuc Mariana", instanța de apel reține următoarele.

Potrivit Fișei Postului contabilului șef-adjunct al Băncii, aprobat prin decizia Comitetului de Conducere al ,,Băncii de Finanțe și Comerț" SA, proces-verbal nr.15 din 23.02.2023(f.d.101,104), pct.4.1. Contabilul-șef adjunct al băncii este responsabil de: pct.4.1.3 neexecutare sau executare necorespunzătoare a obligațiilor de serviciu; pct.4.1.7 pentru calitatea documentelor elaborate și semnate.

Drept temei pentru aplicarea sancţiunii disciplinare a constituit pretinsa încălcare a prevederilor actelor normative interne aferente securităţii informaţiei cu privire la gestionarea

parolelor de acces, şi anume: pct.3.4.6., 3.4.13. şi 3.4.15 din Normele privind utilizarea acceptabilă a resurselor informaţionale, pct.3.5. din Procedura cu privire la clasificarea circuitului informaţiei şi documentelor în „FinComBank”SA , pct.4.1. lit. c) şi 4.2. lit. b) din Codul de etică şi conduită al „FinComBank”SA, pct. 5.2. lit .a), lit. b) şi t m) din Regulamentul de ordine internă „FinComBank” SA.

În acest context Completul judiciar notează, că materialul probator anexat la materialele dosarului nu atestă faptul, că angajatorul FinComBank” SA a adus la cunoştinţă angajatei Mariana Cuciuc prevederile Normelor privind utilizarea acceptabilă a resurselor informaţionale, Procedurii cu privire la clasificarea circuitului informaţiei și documentelor în „FinComBank” SA, Codul de etică şi conduită al „FinComBank” SA etc. Or, conform prevederilor art.199 alin.(3), (4) şi (7) Codul muncii, Regulamentul intern al unităţii se aduce la cunoştinţa salariaţilor sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, de către angajator şi produce efecte juridice pentru aceştia de la data înştiinţării. Obligaţia familiarizării salariaţilor, sub semnătură, cu conţinutul Regulamentului intern al unităţii trebuie îndeplinită de angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data aprobării Regulamentului. Orice modificare sau completare a Regulamentului intern al unităţii se efectuează cu respectarea prevederilor art.198 Codul muncii şi se aduce la cunoştinţa salariaţilor în termenul şi în modul prevăzut de alin.(4) şi (5).

Prin urmare, odată ce nu i-au fost aduse la cunoștință sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, Normelor privind utilizarea acceptabilă a resurselor informaţionale, Procedurii cu privire la clasificarea circuitului informaţiei şi documentelor în „FinComBank” SA, Codul de etică şi conduită al „FinComBank” SA etc., nu produc efecte juridice pentru apelanta/reclamantă Mariana Cuciuc.

Ba mai mult, instanța de fond și-a formulat convingerea pe pretinse acte normative interne ale FinComBank” SA, care nu au fost anexate la materialele cauzei atît în cadrul ședinței instanței de fond, cît și în instanța de apel, cu toate că apelanta Mariana Cuciuc a adresat instanței de fond un demers privind dispunerea prezentarea de către pîrît a copiei certificate de pe înscrisurile, la care se face referire în Raportul incomplet cu privire la ancheta de serviciu efectuată în baza ordinului „FinComBank”SA nr.296-P din 23.10.2024, demersul lăsat fără soluționare.

În acelaşi timp, materialul probator anexat la materialele dosarului atestă cu certitudine, că la data 9 octombrie 2024, prin intermediul asistenței Președintelui Comitetului de Conducere al „FinComBank”SA i-a expediat prin intermediul poștei electronice apelantei Mariana Cuciuc îndeplinirea unor sarcini, cu indicarea unor termeni de executare cuprinși în perioada aflării sale în concediu medical(f.d.5).

La data de 17 octombrie 2024, necătînd la faptul că Mariana Cuciuc se afla în concediu medical, manifestînd o atitudine de bună-credință față de funcția pe care o deține, a expediat în adresa „FinComBank”SA proiectul Aprobarea Regulamentului privind organizarea contabilității și abrogarea unor acte normative ale BNM, cu solicitarea ca această scrisoare să fie plasată pe un blanc FinComBank, fiind atașată Anexa și transmisă de urgență la semnare către Președinte, ulterior BNM(f.d.52).

După revenirea din concediu medical, la data de 23 octombrie 2024 Marianei Cuciuc repetat i s-a solicitat informații cu privire la îndeplinirea uneia din sarcini atribuite ei în

perioada aflării sale în concediul medical și care avea termen de executare 21.10.2024(f.d.53).

La solicitarea cancelariei, Mariana Cuciuc a răspuns tot prin e-mail precum că, sarcina care i-a fost atribuită în perioada aflării sale în concediu medical, a îndeplinit-o informând că - „Sumt la semnat la dna Natalia Codreanu- preşedinta Băncii” (f.d. 53), la interval de doar câteva minute, Mariana Cuciuc a observat că în răspunsul expediat prin email s-a strecurat o greşeală mecanică în loc de litera „n” în cuvântul „sunt” a cules litera „m”. A intervenit în acest sens cu o rectificare expediind repetat (f.d. 54,55).

În acest context, Completul judiciar reține, că pentru ca un salariat să poată fi atras la răspundere disciplinară, trebuie întrunite cumulativ mai multe condiţii:

a) Calitatea de salariat - această calitate se justifică prin existenţa contractului individual de muncă. Răspunderea disciplinară are un caracter strict personal, deoarece numai un salariat care a săvârşit o abatere disciplinară poate fi atras la răspundere disciplinară, respectiv legea nu admite asumarea răspunderii disciplinare pentru un alt salariat sau atragerea la răspundere disciplinară a succesorilor salariatului. în cazul trimiterii în deplasare, în interes de serviciu, angajatorul abilitat cu dreptul de a aplica sancţiuni disciplinare este doar angajatorul care a dispus trimiterea în deplasare în interes de serviciu.

b) Existenţa unei fapte ilicite - Codul muncii nu conţine o enumerare expresă a abaterilor disciplinare, respectiv prin abatere disciplinară putem înţelege orice abatere de la obligaţiile asumate de salariaţi sau orice abatere de la normele legale. Faptul că abaterea disciplinară se poate comite atât prin acţiune, cât şi prin inacţiune. Drept exemplu de acţiuni reprezintă: prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, sau săvârşirea la locul de muncă a unei sustrageri etc. Exemple de inacţiuni calificate drept abateri disciplinare reprezintă: neprezentarea nemotivată la serviciu, întârzierea la serviciu, neprezentarea în termen a actelor solicitate de către angajator etc.

c) Săvârşirea faptei cu vinovăţie - această condiţie este pe deplin justificată, deoarece nu putem atrage un salariat la răspundere disciplinară, dacă nu există elementul subiectiv al abaterii disciplinare, şi anume - comiterea cu vinovăţie a faptei. Dacă salariatul va prezenta motive întemeiate care înlătură vinovăţia faptei, atunci angajatorul nu este în drept să aplice sancţiuni disciplinare, spre exemplu neprezentarea la serviciu, deoarece salariatul a fost citat de către organele de drept pentru a face unele declaraţii în cadrul unui proces penal sau civil; neprezentarea la serviciu pe motiv de boală etc.

d) Legătura cauzală dintre faptă şi rezultat. În acest context, angajatorul are dreptul de a aplica sancţiuni disciplinare, dar nu este obligat să o facă, cu excepţiile prevăzute de lege.

La acest aspect, Completul de judecată relevă că nu este suficient ca angajatorul să invoce o multitudine de prevederi din Regulamentul intern al „FinComBank”SA, dar să motiveze atât în fapt temeiurile emiterii ordinului, cât și legătura cauzală cu cele de drept.

Pe cale de consecință, Completul de judecată conchide că este eronată concluzia instanței de fond, precum că existența abaterii sub forma transmiterii scrisorii necoordonate/nesemnate de conducerea Băncii către BNM este de o gravitate suficientă pentru a fi sancționată cu mustrare. Or, apelanta la expedierea răspunsului pe e-mail a comis o eroare mecanică în cuvântul „sunt” a copiat în primul mesaj adresa secretariat(5)bnm.md, ulterior la corectarea erorii gramaticale a copiat cancelaria(5)fincombank.com. Prin urmare la data de 23.10.2024, Mariana Cuciuc, a transmis prin e-mail 2 mesaje cu acelaşi conţinut, la un interval scurt de timp, primul la ora 11:49 către secretariat@bnm.md (f.d.-53) şi altul

către adresa cancelaria@fincombank.com (f.d. 54), unica eroare fiind eroarea gramaticală corectând din „Sumt” în „Sunt”.

În raport cu aceste constatări este evident că poziția instanței de fond de respingere a pretenției privind nulitatea ordinului nr.2020-C din 20 noiembrie 2024,„Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei Cuciuc Mariana”, este pripită, în situația în care nu este clar pentru ce faptă a salariatului, angajatorul a organizat o anchetă de serviciu, care se organizează în funcție de gravitatea unei fapte comise de angajat, ceea ce la caz, lipsește.

Pornind de la această premisă, din acest considerent ordinul este anulabil, reiterînd că sarcina probei nu a fost exercitată de angajator.

În temeiul art.329 alin.(1)-(2) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. (2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Potrivit art. 2036 alin. (1) din Codul civil, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de lege, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri.

În conformitate cu art. 2037 alin. (l) din Codul civil, mărimea compensației pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea suferințelor psihice sau fizice cauzate persoanei vătămate, de gradul de vinovăție al autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această compensare poate aduce satisfacție persoanei vătămate. Iar, potrivit alin. (2) al aceluiași articol, caracterul și gravitatea suferințelor psihice sau fizice le apreciază instanța de judecată, luând în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, precum și statutul social al persoanei vătămate.

Ce ține de pretenția reclamantei privind repararea prejudiciului moral, Colegiul civil conchide asupra netemeiniciei pretenției, din considerentele ce urmează.

În conformitate cu prevederile art. 329 Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Potrivit art. 2036 alin. (1) din Codul civil, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de lege, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri.

În conformitate cu art. 2037 alin. (l) din Codul civil, mărimea compensației pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și

gravitatea suferințelor psihice sau fizice cauzate persoanei vătămate, de gradul de vinovăție al autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura in care această compensare poate aduce satisfacție persoanei vătămate. Iar, potrivit alin. (2) al aceluiași articol, caracterul și gravitatea suferințelor psihice sau fizice le apreciază instanța de judecată, luând în considerare circumstanțele in care a fost cauzat prejudiciul, precum și statutul social al persoanei vătămate.

Totodată, instanța de judecată relevă că Codul civil, definește prejudiciul moral prin conceptul de suferințe, care pot fi: fizice - durere a corpului ori a unui organ, pe plan medical manifestate adesea printr-o boală ori altă condiție medicală adversă; și psihice - retrăiri emotiv-volitive ale omului manifestate prin sentimente de umilire, iritație, apăsare, ură, rușine, disperare, disconfort etc.

Pentru a admite acțiunea în despăgubirea prejudiciului moral, trebuie întrunite următoarele condiții: - suportarea unui prejudiciu moral; -fapta ilicită recunoscută de lege ca fiind una care atrage despăgubirea prejudiciului, iar obligația de a dovedi faptul pricinuirii prejudiciului moral (suferințelor psihice sau fizice suportate) o exercită partea vătămată, de aceea în cererea despre compensarea prejudiciului moral aceasta trebuie să indice de către cine, în ce circumstanțe și în baza căror acțiuni (inacțiuni) i-au fost cauzate suferințe morale (psihice) sau fizice, prin ce se manifestă acestea.

La acest capitol Colegiul civil menționează, că la caz nu s-a constatat discriminarea salariatei Mariana Cuciuc și ultima nu a fost privată ilegal de posibilitatea de a munci or, apelanta n-a fost transferată sau eliberată nelegitim din serviciu.

În conformitate cu art. 82 CPC, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei.

În conformitate cu art. 90 alin. (1), (2), lit. b) Codul Muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.)

Potrivit art. 94 alin. (1) CPC, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului - proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

Potrivit art. 96 alin.(1), (11) CPC, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menţionate se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat. Pornind de la practica CEDO, cheltuielile de asistenţă juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime. Pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma practicii CEDO, se evidenţiază necesitatea prezentării de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor, a următoarelor documente: dovada achitării onorariilor avocaţilor (copii de pe dispoziţiile de plată prin virament sau bonurile de plată); copia de pe facturile de strictă evidenţă, emisă pentru clienţi-persoane juridice şi în alte cazuri stabilite de legislaţie; listă detaliată a actelor/acţiunilor efectuate de avocat şi a timpului aferent acestora

(cu tariful şi orarul).

La determinarea cuantumului compensaţiei acordate, instanţa de judecată, pentru a face o apreciere corectă, urmează să ţină cont de complexitatea cauzei; noutatea şi dificultatea problemelor juridice ridicate de speţă; aportul avocatului la soluţionarea cauzei; timpul şi munca depusă de avocat; aptitudinile speciale necesare pentru a acorda asistenţa (cunoştinţe tehnice speciale, cunoaşterea profundă a unor reglementări de profil, cunoaşterea limbilor străine, a altor procedee de comunicare cu clienţi specifici etc.); faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă îi limitează capacitatea de a lucra în alte dosare; rezultatul obţinut; restricţiile de timp impuse de client şi de circumstanţele cauzei; natura şi durata relaţiei dintre avocat şi client; experienţa, reputaţia şi abilitatea avocatului; justificarea şi ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză; suma despăgubirilor pretinse/obţinute în cauză; alţi factori, la discreţia instanţei.

La caz, apelanta/reclamanta Mariana Cuciuc a fost reprezentată în ședințele de judecată de avocatul Adrian Lungu, conform mandatului nr.1522081 din 27 ianuarie 2025, iar potrivit bonului de plată seria GL nr. 445624 din 21 mai 2025 (f.d.78), rezultă că suma cheltuielilor de judecată legate de acordarea asistenței juridice a reclamantei Mariana Cuciuc achitate avocatului Adrian Lungu, constituie suma de 20 000 lei.

Astfel, având în vedere complexitatea activității prestate de avocat, instanța de apel consideră că suma cheltuielilor pentru asistență juridică solicitată în prezenta cauză în mărime de 20 000 lei nu este rezonabilă, ținând cont de obiectul procesului judiciar, complexitatea cauzei, noutatea şi dificultatea întrebărilor juridice ridicate în speță, precum și durata procesului. Prin urmare, Colegiul civil va dispune încasarea din contul SA „Banca de Finanțe și Comerț” în beneficiul Marianei Cuciuc cheltuielile de asistență juridică, inclusiv și în instanța de apel, în mărime de 15 000, 00 (cincisprezece mii) lei, ca fiind necesare, realmente angajate și rezonabile ca mărime. În rest cerința privind compensarea cheltuielilor de asistență juridică urmează a fi respinsă, ca neîntemeiată.

Din cele ce preced, față de situația de fapt și drept descrisă, Colegiul ajunge la concluzia de a admite apelul declarat, a casa hotărârea primei instanțe și a emite o nouă hotărâre prin care acțiunea se admite parțial, în rest pretențiile din acțiune se resping.

În conformitate cu art. 385 alin.(1) lit. c), art. art. 389-390, CPC, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru,

d e c i d e :

Se admite cererea de apel declarată de avocatul Adrian Lungu, în interesele apelantei Mariana Cuciuc.

Se casează hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 24 iunie 2025, emisă în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată, înaintată de Cuciuc Mariana către SA „Banca de Finanțe și Comerț” privind anularea ordinului de sancționare, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se emite o nouă hotărâre, prin care:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Cuciuc Mariana către SA „Banca de Finanțe și Comerț” privind anularea ordinului de sancționare, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează ordinul nr. 2030-C din 20.11.2024, emis de ”Banca de Finanțe și Comerț” ”Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei Cuciuc Mariana”.

Se încasează din contul SA „Banca de Finanțe și Comerț” în beneficiul Marianei Cuciuc cheltuielile de asistență juridică, în mărime de 15 000, 00 (cincisprezece mii) lei.

În rest, acțiunea se respinge ca neîntemeiată.

Decizia este definitivă din momentul pronunţării, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Președintele completului,
judecătorul Valeriu Arhip

Judecătorii Diana Corlăteanu

Nicolae Ghedrovici