Dosarul nr.2-2795/24

H O T Ă R Â R E
ÎN NUMELE LEGII

*****decembrie ***** mun. Chișinău

Judecătoria Chişinău (sediul Centru)
în componență:
Judecător, preşedinte de şedinţă - Potînga Iurie
Grefier – Lucinschi Cristina, Zamfir Felicia

judecând în şedinţă de judecată publică cauza civilă la acţiunea formulată de*****împotriva Direcției Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani cu privire la anularea ordinului de sancționare disciplinară și încasarea prejudiciului material și moral, precum și cererea de precizare a obiectului acțiunii - și –

A C O N S T A T A T :

I. Aspecte de procedura.

Prin cererea înregistrată pe rolul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru sub nr. la data de 15.02.2024, reclamanta*****a chemat în judecată, în contradictoriu, pârâta Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani, solicitând anularea ordinului Direcției Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani nr.*****din ***** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment aplicată dnei **********, economistă în cadrul Direcției Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani, încasarea drepturilor salariale neachitate urmare a emiterii ordinului nr. *****din *****, cu titlu de prejudiciu patrimonial; încasarea prejudiciului moral în mărime de 3 salarii medii lunare; încasarea cheltuielilor de asistenţă juridică (f.d.4-8).

Reclamanta*****și-a întemeiat acțiunea în temeiul prevederilor art. 206 alin.(5), 2*****alin.(1) lit.a), b), 327 alin.(1) din Codul muncii RM, art. 166, 167 din Cod de procedură civilă al RM.

Acţiunea a fost legal timbrată, conform chitanţei depuse la dosarul cauzei (f.d.3), însă cât privește taxa de stat fiind incidente prevederile art.85 din Cod de procedură civilă al RM.

Potrivit fișei de repartizare din data de 20.02.*****cererea a fost repartizată prin intermediul PIGD în mod aleatoriu completului de judecată – judecător Potînga Iurie (f.d.1). Prin încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru (Potînga Iurie) din data de 22.02.*****nu s-a dat curs cererii (f.d.16-17). Prin încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din data de 27.02.*****(judecăror Potînga Iurie) cererea menționată a fost primită, în procedura contencioasă cu fixarea termenului de judecată (f.d.19).

II. În cadrul pregătirii cauzei pentru dezbaterile judiciare.

La termenele de judecată fixate reprezentantul pârâtei Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani a depus prin intermediul secretariatului instanței referință în întâmpinarea acțiunii formulate de către reclamantă, prin care a solicitat respingerea acțiunii, ca fiind nefondată și ilegală fără anexarea anumitor probe (f.d.25-40). Tot în cadrul fazei pregătitoare de către reclamantă a fost depusă o cerere suplimentară prin care s-a precizat obiectul acțiunii și s-a solicitat încasarea drepturilor salariale neachitate urmare a emiterii ordinului nr. *****din *****, în sumă de 4893,3 lei, şi refuzul nefondat al cumulării de funcţii în sumă de 19.568,6 lei, cu titlu de prejudiciu patrimonial și încasarea cheltuielilor de asistenţă juridică în sumă de 2.500,00 lei; în rest s-au menținut cerințele inițial formulate.

III. Soluționarea cererii.

La data de *****decembrie *****instanța a soluționat cauza și a adoptat dispozitivul hotărârii, prin care a admis parțial acțiunea formulată de*****împotriva Direcției Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani cu privire la anularea ordinului de sancționare disciplinară și încasarea prejudiciului

material și moral. S-a anulat Ordinul nr.*****din ***** emis de Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de ”avertisment” dnei **********, economist în Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani. S-a încasat de la Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani în beneficiul*****prejudiciu moral în limita a 1 (un) salariu mediu lunar, stabilit de angajator în baza informațiilor referitoare la salariul mediu lunar încasat până la aplicarea sancțiunii disciplinare. S-a încasat de la Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani în beneficiul*****cheltuieli de judecată proporțional părții admise din acțiune alcătuite din onorariu avocațial micșorat în mărime de 2000,00 MDL (două mii) lei. În rest, acțiunea s-a respins ca neîntemeiată (f.d.78).

IV. Calea de atac formulată în cauză.

Împotriva dispozitivului hotărârii din data de *****decembrie *****de către reprezentantul pârâtei Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani a fost promovată cererea de apel, înregistrată la data de 20.12.2024, care au fost recepționate de judecător la data de 31.12.2024, motiv pentru care, în temeiul prevederilor art.236 din Codul de procedură civilă al RM, instanța, a întocmit hotărârea integrală.

V. Argumentele părților în ședințele de judecată.

*Reclamanta*****și reprezentantul său împuternicit avocațial, avocatul Podarilor Iurie (f.d.66)*, au susținut cererea de chemare în judecată pe motivele de fapt și de drept invocate, argumentând în admiterea acesteia învederând că la data de ***** a fost angajată în cadrul Direcţiei Educaţie, Tineret şi Sport sectorul Buiucani (în continuare - DETS sect. Buiucani) în funcţie de economist-statist. Pe parcursul activităţii a îndeplinit conştiincios obligaţiile de serviciu, dând dovadă de performanţă, inclusiv cumula funcţiile vacante din cadrul instituţiei. Susţine că nu a avut nici o sancţiune disciplinară în întreaga sa activitate. Astfel la data de ***** DETS sect. Buiucani a emis ordinul nr. *****cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare reclamantei, sub formă de avertisment. Consideră că ordinul nr.*****din ***** cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare este ilegal şi neîntemeiat. În acest sens s-a referit la prev. art.205 alin (1) şi (5), 201 alin. (1) C.mun. şi a arătat că angajatorul este în drept să aplice salariatului sancţiuni disciplinare doar pentru încălcarea disciplinei de muncă, iar fapta prin care a fost încălcată disciplina muncii, probele, cât şi temeiul juridic, în mod obligatoriu trebuie să fie indicate în ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) de aplicare a sancţiunii disciplinare. Obligaţia angajatorului de a indica temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunilor disciplinare, constituie o garanţie contra arbitrariului şi se impune imperativ în cazul actelor prin care se suprimă drepturi. Menționează că, indicarea temeiurilor de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii: este obligatorie, este parte integrantă a ordinului de aplicare a sancţiunii disciplinare şi condiţionează legalitatea acestuia. A mai invocat că la caz, ordinul DETS sect. Buiucani nr. *****din ***** nu conţine nici descrierea faptei prin care se pretinde că a fost încălcată disciplina muncii şi nici temeiul de drept, adică care normă legală sau obligaţie stabilită prin fişa postului se pretinde că a fost încălcată, fiind indicat că, în urma examinării circumstanţelor ce au dus la neexecutarea în termen şi conform cerinţelor a sarcinilor de serviciu privind calculele fondurilor pentru spor specific a instituţiilor de învăţământ primar şi secundar general, se constată abateri intenţionate privind executarea acestora şi crearea obstacolelor de prezentare către organul ierarhic superior. La fel a remarcat, că prin pct.1 din partea dispozitivă a ordinului DETS sect. Buiucani nr. *****din *****, se indică că se aplică sancţiune disciplinară avertisment, economistei dna **********, pentru nerespectarea atribuţiilor şi responsabilităţilor stabilite in fişa de post. Astfel, ordinul contestat nu reflectă ce atribuţii şi responsabilităţi stabilite în fişa de post, au fost încălcate, care sunt cerinţele conforme a informaţiilor care au fost prezentate şi unde sunt stabilite aceste cerinţe; care sunt termenii care se pretind a fi încălcaţi şi unde sau prin ce au fost stabiliţi aceşti termeni; prin ce s-a manifestat intenţia în săvârşirea pretinsei abateri disciplinare; prin ce s-a manifestat crearea obstacolelor de prezentare către organul ierarhic superior. În acest sens a specificat că, la data de***** ora *****, adică cu *****min. înainte de sfârşitul orelor de muncă, şeful interimar al DETS sect. Buiucani, dl Alexandr *****, a solicitat de la reclamantă prezentarea unor informaţii cu privire la sporul specific la instituţiile preuniversitare, prezentându-i în acest sens un tabel scris de mână care urma a fi completat, fără a specifica careva cerinţe speciale. Susţine că pentru prezentarea informaţiei solicitate urma a fi prelucrat un masiv mare de date şi calcule ample pentru un şir de instituţii, informaţia solicitată a fost

prezentată a doua zi, în data de 08.10.2023, ora ***** într-un tabelul identic cu cel prezentat de administrator dl Alexandr *****. Opinează că, nu pot fi reţinute temeiurile invocate în ordinul nr. *****din *****, privind nerespectarea anumitor termene sau cerinţe conforme, or, astfel de cerinţe nu au fost specificate şi puse în sarcina reclamantei, iar alegaţiile cu privire la abateri intenţionate sau crearea obstacolelor sunt absurde si absolut nefondate.

La fel consideră că, ordinul contestat este nemotivat şi ilegal, încălcând flagrant cerinţele imperative ale art. 2*****alin. (1) lit. a) din Codul muncii. Mai mult, contrar prevederilor art. 2*****alin. (1) lit. b) din Codul muncii, ordinul contestat nu conţine nici informaţii cu privire la termenul în care sancţiunea poate fi contestată. În altă ordine de idei, a menționat că, potrivit prev. art. 2*****alin. (2) din Codul muncii, ordinul de sancţionare se comunică salariatului sub semnătură în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii i produce efecte de la data comunicării, însă potrivit pct. 2 şi 3 din partea dispozitivă a ordinului contestat, prevederile prezentului ordin urmează a fi adus la cunoştinţă, angajatei, contra semnătură şi intră în vigoare la data aducerii la cunoştinţă a salariatei. Cu toate acestea, până în prezent, ordinul contestat nu i-a fost adus la cunoştinţa reclamantei sub semnătură, însă totuşi produce de facto efecte, care se manifestă prin reducerea în jumătate a drepturilor salariale încasate de reclamantă. Susține că după reducerea salariului şi a altor drepturi salariale reclamanta a aflat despre emiterea acestui ordin. Astfel opinează că ordinul nr. *****din ***** urmează a fi anulat pe motivele expuse mai sus.

La fel a făcut trimitere și la prev. art.327 alin.(1) C.mun. și în acest sens, pe lângă anularea ordinului nr. *****din *****, de la pârât consideră că urmează a fi încasat atât prejudiciul material cauzat prin neachitarea drepturilor salariale, cât şi prejudiciul moral cauzat prin persecutarea reclamantei de către angajator, stresul, frustrările şi incertitudine. Susține că în concepţia CEDO, toate emoţiile generate de litigiu sus-menţionat, pot fi calificate ca „stare de neliniște, de disconfort şi de incertitudine ce rezultă din acea încălcare” (Comingersoll S.A. c. Portugaliei, § 29, cererea nr. 35382/97, CEDO 2000-IV) ori ca „sentimente de neputinţă şi de frustrare” generate de deposedarea ilegală a reclamantului de un bun (Scordino c. Italiei (Nr. 3), § 42, cererea nr. 43662/98, CEDO 2000-IV). În același context a solicitat și compensarea cheltuielilor de judecată referindu-se la prev. art.94, 82, 90 lit.i) C.proc.civ.

În cadrul fazei de pregătire pentru dezbateri judiciare reclamanta a depus o cerere suplimentară prin care a precizat obiectul acțiunii și s-a solicitat încasarea drepturilor salariale neachitate urmare a emiterii ordinului nr. *****din ***** în sumă de 4893,3 lei şi refuzul nefondat al cumulării de funcţii în sumă de 19.568,6 lei, cu titlu de prejudiciu patrimonial și încasarea cheltuielilor de asistenţă juridică în sumă de 2.500,00 lei; în rest s-au menținut cerințele inițial formulate. În acest sens, s-a referit la prev. art. 156 alin.(1)-(2) din Codul muncii, potrivit cărora salariaţilor care, în afară de munca lor de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc, la aceeaşi unitate, o muncă suplimentară într-o altă profesie (funcţie) sau obligaţiile de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutiţi de munca lor de bază (în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de prezentul cod), li se plăteşte un spor pentru cumularea de profesii (funcţii) sau pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă ale salariatului temporar absent; (2) cuantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcţii) se stabileşte de părţile contractului individual de muncă, dar nu poate fi mai mic decât 50 la sută din salariul tarifar (salariul funcţiei) al profesiei (funcţiei) cumulate. Plata sporului pentru cumularea de profesii (funcţii) se efectuează fără restricţii, în limitele mijloacelor destinate retribuirii muncii. La fel a făcut trimitere și la prev. art. 16 alin.(2)- (3) din Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, potrivit cărora mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanţă se alocă anual în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor de performanţă; sporul pentru performanţă se acordă lunar şi se achită concomitent cu salariul, conform performanţei individuale obţinute, personalului unităţilor bugetare, cu excepţia personalului de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc, pentru care sporul pentru performanţă se acordă fără evaluarea performanţei individuale. În același context art. 21 alin. (1) din Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, stipulează că personalul din unităţile bugetare poate beneficia de premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale şi al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv, dar nu mai mult de 5% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară.

Reprezentantul pârâtei Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani fiind citat la termenele de judecată nu s-a prezentat (f.d.20, 23), însă a depus prin intermediul secretariatului instanței referință în întâmpinarea acțiunii și a optat pentru respingerea cererii ca neîntemeiată (f.d.25-40), motivând că, în baza Ordinului DETS sect. Buiucani nr. ***** din *****dna*****a fost angajată în cadrul DETS sect. Buiucani în calitate de economist-statist, începând cu data de *****. Conform fișei postului din *****, reclamantei ***** i-a fost stabilite atribuţiile de serviciu, inclusiv întocmirea şi analizarea fondului de salarizare a lucrătorilor din instituţiile de învăţământ în conformitate cu legislaţia în vigoare. La data de *****, de către contabilul şef din cadrul DETS sect. Buiucani, *****şi contabilul principal **********au fost întocmite notele informative privind neexecutarea atribuţiilor de serviciu de către reclamanta **********, şi transmise pentru reacţionare către şeful Direcţiei, Alexandr *****. La aceiaşi dată, comisia în componența *****, contabil şef, *****- şef secţia materiale. **********- şef secţia salariu, *****- contabil secţia părinţi, ***** - şef secţia alimentară a întocmit procesul-verbal, prin care constată că dna ***** nu a executat indicaţiile şefului ierarhic superior, neglijând atribuţiile sale de serviciu şi anume, nu a întocmit conform cerinţelor tabelul privind calculele fondurilor pentru spor specific a instituţiilor de învăţământ primar şi secundar general pentru anul 2023. În data de*****prin scrisoarea nr. ***** reclamantei i s-a solicitat explicaţiile de rigoare referitor la constatările din procesul-verbal din *****, care au fost prezentate la data de 14.11.2023. Astfel a făcut trimitere la prev. art. 206 alin. (1) Codul muncii, și a arătat că ulterior, pentru abaterile disciplinare menționate, prin Ordinul DETS sect. Buiucani nr. *****din ***** a fost aplicată sancţiune disciplinară în privinţa dnei **********. Dat fiind, că dna*****a refuzat consemnarea recepționării ordinului în cauză, refuzul ultimei a fost confirmat prin procesul-verbal din *****. A mai menționat că, potrivit pct. 4) din ordinul contestat, angajatei*****i s-a explicat modul de contestare, în conformitate cu prevederile art. 355 Codul muncii, din care motiv temei de anulare a acestuia nu este. Cât priveşte alegaţiile reclamantei precum că i s-au redus în jumătate drepturile salariale, ca urmare a efectelor ordinului contestat, acestea nu corespund realităţii, având scopul de a duce în eroare instanţa de judecată. În acest sens s-a referit la procesul-verbal de control nr.***** din *****.*****întocmit de către Inspectoratul de Stat al Muncii potrivit căruia careva încălcări în domeniul muncii, în activitatea DETS sect. Buiucani, nu au fost constatate. Consideră neîntemeiată şi pasibile de a fi respinse cerinţele din acțiunea înaintată.

VI. Soluția, considerentele și aprecierea instanței:

Audiind explicațiile participanților la proces, studiind materialele dosarului, verificând argumentele invocate în raport cu probele administrate, instanța de judecată constată următoarele motive de fapt și de drept.

În drept, instanţa reține drept incidente prevederile art.206,208,209 din Codul muncii, care stipulează că 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)). Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancţiune. La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

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. 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.

Sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului

activităţii economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale.

Potrivit art.2*****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. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

Ţinând cont de prevederile art.329 alin.(1)-(2) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor 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 părţi.

În fapt, reieșind din probele prezentate și administrate în ședința de judecată, instanța a constatat că reclamanta*****a fost angajată prin contractul individual de muncă nr. *****din ***** in funcţia de economist-statist în cadrul Direcției Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani (f.d.10-11) și prin ordinul Direcției Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani nr.*****din ***** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare economistei dna **********, în temeiul art. 206 alin. (1) lit. a) Codul muncii, i-a fost aplicată sancțiune disciplinară sub formă de avertisment…” (f.d.12, 37). Astfel se conturează o dispută juridică între reclamanta *****și pârâta Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani (DETS), legată de aplicarea unei sancțiuni disciplinare și consecințele acesteia.

În consecinţă, reieşind din motivele de fapt şi de drept, instanţa de judecată a constatat cu certitudine, că cererea reclamantei *****cuprinde cadrul legal de *adresare în instanța de judecată* și obiectul litigiului dedus judecății constituie raporturile juridice rezultate în urma aplicării sancțiunilor disciplinare, guvernate de prevederile art.208-211 din Codul muncii al RM.

Pentru a se pronunța instanța de judecată a dat apreciere argumentelor reclamantei și obiecțiilor reprezentantului pârâtului, în raport cu probele prezentate și administrate de către instanța de judecată și anume:

- Contractul individual de muncă nr.*****din ***** încheiat între Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani și dna*****și ordinul de angajare nr.***** din *****prin care ultima este angajată in funcția de economist-statist cadrul Direcției Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani.(f.d.10-11, 28);
- Fișa postului care conține atribuțiile de bază/responsabilitățile a economistului în secția economie aprobată de DETS s.Buiucani și adusă la cunoștință angajatei *****Tataina la data de *****(f.d.29);
- Notele informative din data de *****, îndeplinite de contabilul şef din cadrul DETS sect. Buiucani, *****şi contabilul principal **********prin care s-a invocat că angajata*****nu dorește executarea atribuţiilor de serviciu fiindu-i prezentată informația de calcul referitor la fondul de salariu a sporului cu caracter specific în mod manual pe suport de hârtie și nu în mod electronic în formatul OFICE EXCEL, care ulterior au transmise pentru reacţionare către şeful DTETS sect.Buicani, Alexandr ***** (f.d.30-31);
- Tabelul cu informația de calcul referitor la fondul de salariu a sporului cu caracter specific întocmită manual de angajata*****și prezentată către administrația DETS sect. Buiucani.(f.d.32);

- Proces-verbal din data de ***** întocmit și semnat de comisia în componența ***** - contabil șef, *****- șef secția materiale. **********- șef secția salariu, *****- contabil secția părinți, ***** - șef secția alimentară, prin care constată că la data de 07.11.2023 in a doua jumătate a zilei șeful interimar al DETS Buiucani a însărcinat angajatele Ermurache Anastasia și*****să execute tabelul referitor fondului de salariu a sporului cu caracter specific a instituțiilor de învățământ primar și secundar general pentru anul 2023in legătură cu declarațiile Secretarului de Stat a MEC. Astfel angajatele nu au îndeplinit obligațiunile de serviciu prevăzut conform contractului individual de muncă. Ultimele sunt economiști în secția Economie, în cadrul DETS sectorul Buiucani. Ulterior acest tabel urma să fie transmis conducerii DGETS. La data de 08.11.23 ora 09:00 angajatele *****A. și *****T., au fost atenționate de contabila-șef, ***** A, să se grăbească cu executarea sarcinilor. În jurul orei ***** tabela a fost transmisă dnei ***** A, în format manual(maculator) refuzând să execute sarcina data, motivând faptul că angajatele*****nu cunosc programa EXCEL.
- Proces-verbal din data de*****întocmit și semnat de comisia în componența *****A. - șef DETS sect. Buiucani, ***** - contabil șef, *****- șef secția materiale. **********- șef secția salariu, *****- contabil secția părinți, ***** - șef secția alimentară prin care constată că a fost invitată angajata*****pentru a semna si a lua cunoștință cu nota informativă. *****T.- economist în cadrul DETS Buiucani a ridicat un exemplar însă a refuzat să semneze și a menționat că va depune explicație în timp de 5 zile.
- Scrisoarea DETS Buiucani nr.***** din*****adresată angajatei*****prin care se solicită în temeiul art.208 alin.(1) C.mun. prezentarea explicațiilor scrise privind faptele constatate în procesul-verbal din ***** (f.d.35)
- Explicație depusă de angajata*****prin care ultima a lămurit că la data de 07 octombrie 2023, ora *****, DETS sect. Buiucani a solicitat efectuarea unei informații cu privire la sporul specific la instituțiile preuniversitare. Proiectul cu datele și calculele ce trebuia să conțină informația respectivă a fost întocmită în mod manual sub forma unui tabel desenat, alte precizări pentru îndeplinirea lui nu au fost specificate (copia la tabel a fost atașată). Informația a fost executată și transmisă contabilului șef la data de 08 octombrie 2023, ora ***** (calculele fiind ample, fiind nevoie de mai mult timp pentru efectuarea lor, tabelul a fost anexat). Din motiv că șeful DETS sect. Buiucani și contabilul șef au menționat ca este nevoie de aceste calcule cât mai curând, ultimul fiind în acest timp la o ședință, a presupus că are nevoie de ele pentru un discurs verbal, ceea ce s-a întâmplat și anterior, când la inițiativa ei, s-au depistat neregularități în regulamentul pentru calculul sporului specific, s-a mai efectuat astfel de calcule și șeful DETS sect. Buiucani le-a folosit relatându-le verbal organelor competente. În concluzie a arătat că însărcinarea a fost executată în termeni restrânși și transmisă contabilului-șef, unde poate demonstra fiecare cifră separat, iar neînțelegerile apărute privind modalitatea întocmirii tabelului, precum și invocarea de către contabilul-șef referitor la neîntocmirea electronică a calculelor a fost interpretată greșit (f.d.36).
- Ordinul DETS sect. Buiucani nr. *****din ***** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei **********, în copie prin care s-a arătat că la data de ***** a fost întocmit procesul-verbal privind constatarea faptelor de neexecutare a sarcinilor de lucru conform cerințelor solicitate economistei dna **********. Informația dată urma să fie prezentată către DGETS pentru clarificări, în contextul declarațiilor Secretarului de Stat a Ministerului Educației și Cercetării. La data de 09.11.2023, economistei dnei **********, i s-a cerut explicație privind neexecutarea conform cerințelor a tabelului privind calculele fondurilor pentru spor specific a instituțiilor de învățământ primar și secundar general, aceasta fiind constatat prin proces-verbal. În urma examinării circumstanțelor ce au dus la neexecutarea în termen și conform cerințelor a sarcinilor de serviciu privind calculele fondurilor pentru spor specific a instituțiilor de învățământ primar și secundar general, s-a constatat abateri intenționate privind executarea acestora și crearea obstacolelor de prezentare către organul ierarhic superior și în temeiul art.206 lit.a) C.mun. s-a

aplicat dnei **********, economistă în cadrul Direcției Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani sancțiune disciplinare sub formă de avertisment (f.d.12, 37);

- Proces-verbal din data de ***** întocmit și semnat de comisia în componența ***** - contabil şef, *****- şef secţia materiale. **********- şef secţia salariu, *****- contabil secţia părinţi, ***** - şef secţia alimentară prin care se constată aducerea la cunoștință a Ordinului DETS sect. Buiucani nr. *****din ***** cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare dnei*****și refuzul ultimei de consemnare (f.d.38).

Dând o apreciere probelor menționate, se constată cu certitudine că pârâta DETS sect. Buiucani, ca angajator, nu a dovedit legalitatea aplicării sancțiunilor disciplinare dnei*****în temeiul prevederilor art.206 alin.(1) lit.a) din Codul muncii al RM, adică avertisment.

Astfel, instanța a constatat că în conformitate cu art. 2*****alin. (1) lit. a) Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii. Instanța notează că legiuitorul instituind obligativitatea indicării în actul de sancţionare disciplinară a temeiul de drept al aplicării sancţiunii, a înțeles indicarea corectă a acestuia. Prin urmare, în cazul în care angajatorul a indicat temeiul de drept greşit, această situaţie se poate asimila cu lipsa totală a indicării temeiului de drept în actul de sancţionare disciplinară.

Având în vedere circumstanţele speţei, se constată că reclamanta a fost sancţionată disciplinar pe motiv de neexecutare a sarcinilor de lucru conform cerinţelor solicitate economistei dnei **********, ceea ce a condus la neexecutarea în termen şi conform cerinţelor a sarcinilor de serviciu privind calculele fondurilor pentru spor specific a instituţiilor de învăţământ primar şi secundar general, astfel s-a indicat că au fost constatate abateri intenţionate privind executarea acestora şi crearea obstacolelor de prezentare către organul ierarhic superior.

Procedând la analiza ordinului DETS sect. Buiucani nr. *****din ***** cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare dnei **********, instanța a constatat, că angajatorul DETS sect. Buiucani a emis ordinul menționat, neîncadrându-se în prevederile legale menționate supra.

În cadrul cercetării judecătorești s-a stabilit că de fapt reclamanta*****a prezentat tabelul solicitat în format manual, conform solicitării primite, însă nu în format electronic. Pârâta DETS sect. Buiucani nu a negat acest fapt, însă consideră că reclamanta a încălcat obligațiuni de serviciu din fișa postului.

După cum s-a constatat fișa postului reclamantei nu specifică în mod clar că tabelele trebuie întocmite într-un anumit format (manual sau electronic). Deși pârâta DETS sect. Buiucani invocă că neconformitatea tabelului prezentat reprezintă o încălcare a obligațiilor profesionale, totuși, pârâta nu concretizează care prevederi din fișa postului au fost încălcate.

Potrivit art. 201 alin. (1) 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, dacă este elaborat şi aprobat de angajator.

Prin urmare potrivit legislației muncii, sancțiunile disciplinare pot fi aplicate doar pentru încălcarea disciplinară concretă, iar aceasta trebuie să fie clar definită și probată. Fișa postului reprezintă documentul principal care determină obligațiile salariatului. Instanța notează că în lipsa unor prevederi clare în fișa postului, este nelegal ca angajatorul să considere anumite acțiuni sau inacțiuni drept abateri disciplinare.

Potrivit prevederilor art. 2*****alin. (1) lit. a) din Codul muncii, în ordinul disciplinar trebuie să fie indicate: faptele exacte care constituie abaterea disciplinară și norma legală sau obligația din fișa postului încălcată. În speță, Ordinul nr. *****din ***** nu menționează concret ce dispoziții din fișa postului au fost încălcate. Instanța reține că nu există o explicație detaliată a pârâtei privind motivul pentru care prezentarea tabelului în format manual este considerată o abatere disciplinară.

Art. 206 alin. (1) Codul muncii stipulează că la aplicarea unei sancțiuni disciplinare, angajatorul trebuie să ia în considerare gravitatea faptei și circumstanțele obiective. După cum s-a stabilit

reclamanta*****a prezentat tabelul solicitat, chiar dacă într-un format diferit. Totodată, angajatorul nu a demonstrat că acest fapt a cauzat un prejudiciu real sau că a împiedicat desfășurarea activității instituției.

Instanța reține că angajatorul DETS sect. Buiucani are obligația de a formula instrucțiuni clare și precise salariatului, în special în ceea ce privește cerințele suplimentare sau tehnice. În cazul de față, indicația verbală emisă de șeful DETS sect. Buiucani Alexandr ***** nu a specificat formatul în care tabelul trebuia prezentat.

În continuare instanța a constatat că fișa postului reclamantei nu prevede obligația explicită de a întocmi tabele exclusiv în format electronic, iar ordinul disciplinar invocă încălcări nespecificate ale fișei postului, ceea ce contravine art. 2*****Codul muncii.

Conform art. 206 alin. (5) Codul muncii, la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Norma legală citată instituie principiul proporţionalităţii la aplicarea sancţiunilor disciplinare. Astfel, raliindu-ne la faptul că legislaţia muncii stabileşte 4 tipuri de sancţiuni disciplinare (art.206 alin.(1) Codul muncii – avertisment – este cea mai blândă sancțiune disciplinară ce poate fi aplicată unui salariat care a încălcat disciplina muncii; mustrare – este a doua sancțiune disciplinară din punctul de vedere al gravității acesteia; mustrare aspră – este a treia sancțiune disciplinară indicată în Codul muncii al Republicii Moldova și se aplică de către angajator pentru situații de încălcare a disciplinei muncii, care au perturbat mai serios activitatea angajatorului; concediere - se aplică pentru cazurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r) din Codul muncii. Concedierea salariatului în baza unuia dintre aceste temeiuri reprezintă o măsură disciplinară excepțională, fiind cea mai strictă sancțiune disciplinară. Este de menționat faptul că ordinea enumerării în Codul muncii nu reprezintă consecutivitatea aplicării acestora), acestea trebuie să fie proporţionale cu fapta comisă. Adică, pentru o faptă de gravitate redusă se va aplica sancţiunea avertismentului, iar în funcţie de sporirea gravităţii faptelor, se vor aplica celelalte sancţiuni, până la concediere.

În acest context, în cadrul legislativ evidenţiat, instanța reţine că, învestită fiind cu judecarea acţiunii împotriva deciziei de sancţionare emise de angajator, instanţa are a verifica legalitatea și temeinicia măsurii luate, exercitând un control devolutiv de natură jurisdicţională. Pentru a aprecia asupra gravităţii abaterii disciplinare, precum și asupra modului de individualizare a sancţiunii în raport cu criteriile precis stabilite de legiuitor, instanţa are nu numai posibilitatea aprecierii probelor administrate în cursul cercetării disciplinare prealabile efectuate sub imperiul dispoziţiilor art.206 din Codul muncii, ci și posibilitatea administrării nemijlocite a unui probatoriu suplimentar.

Instanța exercitând controlul jurisdicţional asupra legalităţii și temeiniciei ordinului de sancționare, verificând și modalitatea în care angajatorul a aplicat criteriile sus-enumerate în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de către salariat a stabilit că reclamanta*****şi-a exercitat, cu bună-credinţă obligațiile de serviciu, iar fapta imputată reclamantei (prezentarea tabelului manual) nu este suficient de gravă pentru a justifica aplicarea unei sancțiuni disciplinare. Instanța apreciază că reclamanta*****și-a îndeplinit sarcina solicitată, iar diferența de format nu poate constitui, în sine, o abatere disciplinară semnificativă.

Din cumulul circumstanţelor expuse, instanța consideră pe deplin probată lipsa de gravitate a faptei pretins comise de către reclamantă. Respectiv, în asemenea situaţie, sancţiunea disciplinară - avertismentul, este vădit disproporţionată cu fapta pretins comisă de angajata **********.

Instanța reiterează că potrvit Codului muncii, sancțiunile disciplinare trebuie să îndeplinească următoarele cerințe legale (art. 206-2*****Codul muncii): ordinul trebuie să fie motivat, indicând clar temeiurile de fapt și de drept; trebuie să precizeze faptele concrete, normele încălcate și să respecte principiul proporționalității. Sancțiunea trebuie comunicată salariatului sub semnătură în termen de cel mult 5 zile lucrătoare (art. 2*****alin. (2) Codul muncii).

În cazul de față, instanța a constatat că Ordinul nr. *****din ***** nu conținea o descriere detaliată a faptelor care constituie abaterea disciplinară. Nu au fost indicate clar atribuțiile încălcate din fișa postului sau termenii pretins încălcați. Lipsa unei motivări clare în ordin a fost calificată drept o încălcare a obligației legale de a justifica sancțiunea.

Pentru aplicarea unei sancțiuni disciplinare, Codul muncii prevede următoarele etape esențiale: solicitarea și analizarea explicațiilor salariatului privind abaterea disciplinară, emiterea unui proces-verbal sau alt document oficial care să constate faptele și să fundamenteze sancțiunea. Deși DETS sect.Buiucani a susținut că a respectat aceste cerințe, invocând existența: notelor informative întocmite de superiorii reclamantei (contabil șef, contabil principal), procesului-verbal al comisiei interne din *****, care constată neexecutarea atribuțiilor de serviciu. Instanța a analizat minuțios aceste documente și apreciază că nota informativă și procesul-verbal nu oferă suficiente detalii concrete privind abaterea reclamantei. Prin urmare, instanța consideră că procedura a fost viciată prin lipsa unei analize obiective și proporționale a circumstanțelor, pe când faptele invocate nu demonstrează intenția de neexecutare a atribuțiilor reclamantei **********. Astfel, instanța conchide că ordinul nr. *****din ***** a fost emis cu încălcarea normelor procedurale și materiale din Codul muncii.

În aceste condiţii, instanța constată că sancţiunea disciplinară sub formă de avertisment este nejustificată și va dispune admiterea acțiunii cu anularea ordinului nr. *****din ***** contestat.

Procedând în acest mod, instanţa de judecată nu se transformă în organe disciplinare, pentru că ele nu fac din oficiu cercetări administrative pentru stabilirea actelor și faptelor juridice prin care s-a încălcat disciplina muncii, ci doar cenzurează măsura sancţionatoare aplicată deja de angajator, asigurând un cadru de protecţie a salariatului în raporturile sale cu angajatorul, cu respectarea principiului proporţionalităţii, potrivit căruia orice măsură luată trebuie să fie adecvată, necesară și corespunzătoare scopului urmărit.

Aceasta nu constituie o imixtiune a instanţei în prerogativa disciplinară a angajatorului, deoarece dreptul acestuia de a dispune sancţionarea abaterii disciplinare încetează odată cu aplicarea sancţiunii. Or, după acest moment, devin eficiente prerogativele instanţei de a exercita controlul jurisdicţional asupra legalităţii și temeiniciei deciziei de sancţionare, control ce include și dreptul organului jurisdicţional de a pronunţa o soluţie proprie.

În acest context, se reţine că prerogativa disciplinară a angajatorului nu poate fi una absolută, discreţionară, oricare dintre sancţiunile disciplinare putând fi aplicată doar cu respectarea dispoziţiilor legale în materie și, în orice caz, aceasta nu poate înlătura prerogativa instanţei legal învestite cu soluţionarea unui conflict de muncă privind legalitatea și temeinicia unei măsuri disciplinare de a verifica și modalitatea în care angajatorul a aplicat aceste criterii, în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de către salariat.

Din moment ce, conform dispoziţiilor art. 355 din Codul muncii, decizia poate fi contestată de către salariat, jurisdicţia muncii nu se poate rezuma în acest caz doar la verificarea aspectelor formale ale actului unilateral al angajatorului și la respectarea procedurii disciplinare, de esenţa controlului de legalitate fiind tocmai analiza modului de individualizare a măsurii disciplinare.

Referitor la capătul de cerere cu privire la încasarea drepturilor salariale neachitate urmare a emiterii ordinului nr. *****din *****, în sumă de 4.893,3 lei, instanța de judecată îl consideră unul nefondat.

În conformitate cu art. 137 alin. (1) Codul Muncii, angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri şi sporuri la salariul de bază, alte plăţi de stimulare după consultarea reprezentanţilor salariaţilor.

Conform art. 156 alin. (1) Codul Muncii salariaţilor care, în afară de munca lor de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc, la aceeaşi unitate, o muncă suplimentară într-o altă profesie (funcţie) sau obligaţiile de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutiţi de munca lor de bază (în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de prezentul cod), li se plăteşte un spor pentru cumularea de profesii (funcţii) sau pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă ale salariatului temporar absent.

Potrivit prevederilor art. 203 alin. (1) lit. b) Codul muncii al RM, pentru succese în muncă, angajatorul poate aplica stimulări sub formă de: premii.

Conform art. 204 alin. (1), (2) Codul muncii, stimulările se aplică de către angajator după consultarea reprezentanţilor salariaţilor. Stimulările se consemnează într-un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) şi se aduc la cunoştinţă colectivului de muncă.

În ce privește sporurile de performanță și premiile nu constituie drepturi salariale fixe și garantate, ci sunt dependente de evaluarea angajatorului. Conform legislației muncii sporurile și premiile sunt acordate în funcție de performanță sau alte criterii stabilite de angajator. La fel angajatorul are discreție în acordarea acestora, iar lipsa acestora nu poate fi automat considerată prejudiciu dacă nu există o decizie oficială prin care acestea sunt retrase în mod abuziv. În cazul de față, reclamanta nu a demonstrat că reducerea acestor beneficii a fost o consecință directă a sancțiunii disciplinare.

Cât privește cumularea de funcții este o situație excepțională, ce depinde de disponibilitatea posturilor și de acordul angajatorului. Reclamanta nu a probat existența unei oferte clare de cumul de funcții din partea angajatorului, refuzul explicit și nefondat din partea acestuia și legătura cauzală între refuzul cumulului și sancțiunea disciplinară. Calculul prezentat de reclamantă (24.461,9 lei) este unilateral și nu are la bază documente justificative oficiale.

În acest context, instanța reține că reclamanta trebuie să demonstreze o legătură directă și cauzală între aplicarea sancțiunii disciplinare și reducerea sporurilor, premiilor sau refuzul cumulării. În lipsa unui ordin sau decizii scrise din partea angajatorului care să confirme această legătură, cererea nu poate fi considerată întemeiată.

Instanța consideră că cererea reclamantei privind repararea prejudiciului material nu este susținută de dovezi suficiente și convingătoare. Lipsa documentelor care să ateste reducerea sporurilor și premiilor, precum și inexistența unei decizii scrise de refuz al cumulării de funcții fac ca pretențiile sale să fie considerate neprobabile și neîntemeiate. În consecință, acest capăt de cerere urmează a fi respins de instanță.

Cât privește capătul de cerere privind încasarea prejudiciului moral în mărime de 3 salarii medii lunare, instanța o consideră parțial întemeiată din următoarele motive.

În corespundere cu prevederile art. 5 lit. k) Codul muncii, principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sînt următoarele: obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă.

Conform art. 9 alin.(1) lit. n) al Codului muncii, salariatul are dreptul la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative, iar potrivit art. *****alin.(2) lit.p) al Codului muncii, angajatorul este obligat să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaţilor în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.

În corespundere cu prevederile art. 327 alin. (1) al Codului muncii, partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligaţiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative.

Conform art.329 alin.(1)-(2) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor 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 părţi.

Potrivit art. 2036 alin. (1) și (2) Cod civil, în cazul în care persoanei i sa 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. Prejudiciul moral se repară indiferent de existența și întinderea prejudiciului patrimonial.

În temeiul art. 2037 alin. (1) Cod civil, mărimea compensaţiei pentru prejudiciu moral se determină de către instanţa de judecată în funcţie de caracterul şi gravitatea suferinţelor psihice sau fizice cauzate persoanei vătămate, de gradul de vinovăţie al autorului prejudiciului, dacă vinovăţia este o condiţie a răspunderii, şi de măsura în care această compensare poate aduce satisfacţie persoanei vătămate.

La fel, instanţa reţine că CtEDO a făcut o serie de aprecieri notabile în ceea ce priveşte proba prejudiciului moral, constatând în repetate rânduri că proba faptei ilicite este suficientă, urmând ca prejudiciul şi raportul de cauzalitate să fie prezumate, instanţele urmând să deducă producerea prejudiciului moral din simpla existenţă a faptei ilicite de natură să producă un asemenea prejudiciu și a împrejurărilor în care a fost săvârșită, soluţia fiind determinată de caracterul subiectiv, intern al prejudiciului moral, proba sa directă fiind practic imposibilă (*cauza A. c. Norvegiei, nr. 28070/06, 9 aprilie 2009*).

În *cauzele Danev c. Bulgariei şi Iovtchev c. Bulgariei*, CtEDO a reținut în esență încălcarea Convenţiei, după ce a considerat că abordarea formalistă a instanţelor naţionale, care atribuiseră reclamantului obligaţia de a dovedi existenţa unui prejudiciu moral cauzat de fapta ilegală, prin dovezi susceptibile să confirme manifestări externe ale suferinţelor lui fizice sau psihologice, avuseseră ca rezultat privarea reclamantului de despăgubirea pe care ar fi trebuit să o obţină.

Instanța remarcă că avându-se în vedere consecinţele negative suferite, pe plan fizic şi psihic, importanța valorilor morale lezate, măsura în care au fost vătămate aceste valori, toate acestea raportate la practica Curții Europene a Drepturilor Omului, instanța va aprecia cuantumul sumei solicitate parţial justificat.

În acest sens, instanța consideră că acordarea unui prejudiciu moral în limita a 1 (un) salariu mediu lunar, stabilit de angajator în baza informațiilor referitoare la salariul mediu lunar încasat până la aplicarea sancțiunii disciplinare, va răspunde cerințelor de satisfacție echitabilă a prejudiciului moral. Or, scopul compensaţiei prejudiciului moral nu este unul punitiv, iar instanţa are obligația de a nu admite prin intermediul sumei adjudecate cu titlu de compensaţie a prejudiciului moral îmbogăţirea fără justă cauză a reclamantului.

De asemenea, se remarcă că în susținerea cerinței privind încasarea prejudiciului moral reclamanta a indicat că i-au fost provocate suferințe psihice exprimate prin stare de neliniște, stres și frustrări cauzate de incertitudine și pierderea speranței pe fonul nervos survenit.

Aici, instanța notează că, prejudiciul moral se referă la o lezare adusă drepturilor extrapatrimoniale, neeconomice ale persoanei, provenind din atingerea adusă acelor valori sau atribuite ale individului care îi definesc personalitatea.

Prin urmare, în împrejurările descrise nu poate fi pusă la îndoială existența prejudiciului moral, angajata **********, ca urmare a aplicării sancțiunii disciplinare a fost nevoită să se adreseze și în instanța de judecată privind contestarea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare care și a fost anulat pe când faptul că relațiile de muncă se exercită și în cadrul unei colectivități, a afectat și poziția salariatei în colectiv, fapt ce a cauzat, în mod normal, existența unei stări de frustrare pentru acesta, fapt unanim recunoscut existent pentru raporturile de muncă. Tot aici, instanța notează că cu referire la existenţa unui prejudiciu moral, real cauzat, în cazurile cînd angajatorul încalcă drepturile salariatului, se reţine că acesta, practic, este unul prezumat, fapt influenţat de caracterul social pronunţat al relaţiilor de muncă. În rest, acțiunea se va respinge în partea pretențiilor formulate și sumelor bănești neadmise.

Cât privește capătul acțiunii civile privind încasarea cheltuielilor de asistență juridică suportate în mărime de 2.500,00 lei, de către reclamantă, instanța de judecată remarcă că, în partea ce ține de compensarea cheltuielilor de judecată se menționează prevederile art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, care stipulează că instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut câștig 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 pârâtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

În conformitate cu art.96 alin.(1-1[1]) C.proc.civ., instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menţionate la alin.(1) se compensează părţii care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Aplicând dispozițiile art. 94 alin. (1) art.96 alin.(1-1[1]) C.proc.civ., instanța de judecată ajunge la concluzia de a încasa de la pârâta în beneficiul reclamantei doar suma de 2.000,00 lei cu titlu de cheltuieli de judecată compensate proporțional părții admise din acțiune.

Din suportul probatoriu anexat la materialele dosarului se atestă că, reclamanta ********** în cadrul judecării cauzei a fost asistată de avocat, iar pentru serviciile juridice acordate de către acesta, reclamanta a achitat suma de 2.500 de lei.

Potrivit practicii Curţii Europene pentru Drepturile Omului, pentru probarea cheltuielilor suportate, partea care solicită să fie compensate trebuie să prezinte dovada achitării onorariului avocatului (dispoziţie de plată prin virament sau bon de plată).

Având în vedere că, circumstanțele date sunt probate prin bonul de plată (f.d.67) cât și prestația avocatului la soluționarea litigiului, instanța de judecată conchide că cheltuielile suportate pentru asistenţa juridică sunt reale, necesare și rezonabile, iar raportate la faptul admiterii parțiale a acțiunii înaintate de reclamant acestea urmează a fi compensate proporțional părții admise din acțiune în mărime de 2.000,00 lei.

Dând o apreciere celor enumerate mai sus*, instanța de judecată, apreciind, în baza art.130 CPC RM, totalitatea circumstanțelor și probelor prezentate în ansamblu, privitor la pertinența, admisibilitatea și veridicitatea lor,* consideră necesară admiterea parțială a acțiunii reclamantei cu anularea ordinului Direcției Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani nr.*****din ***** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment aplicată dnei **********, economistă în cadrul Direcției Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani, ca fiind neîntemeiat și contrar legii, încasarea de la pârâtă în beneficiul reclamantei prejudiciu moral în limita a 1 (un) salariu mediu lunar, stabilit de angajator în baza informațiilor referitoare la salariul mediu lunar încasat până la aplicarea sancțiunii disciplinare, precum și compensarea cheltuielilor de judecată proporțional părții admise din acțiune alcătuite din onorariu avocațial micșorat în mărime de 2000,00 MDL (două mii) lei. În rest, acțiunea urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

În conformitate cu prevederile art. art.236, 238-242 C.proc.civ., instanţa de judecată,-

H O T Ă R Ă Ş T E :

Se admite parțial acțiunea formulată de*****împotriva Direcției Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani cu privire la anularea ordinului de sancționare disciplinară și încasarea prejudiciului material și moral.

Se anulează Ordinul nr.*****din ***** emis de Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de ”avertisment” dnei **********, economist în Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani.

Se încasează de la Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani în beneficiul*****prejudiciu moral în limita a 1 (un) salariu mediu lunar, stabilit de angajator în baza informațiilor referitoare la salariul mediu lunar încasat până la aplicarea sancțiunii disciplinare.

Se încasează de la Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani în beneficiul*****cheltuieli de judecată proporțional părții admise din acțiune alcătuite din onorariu avocațial micșorat în mărime de 2000,00 MDL (două mii) lei.

În rest, acțiunea se respinge ca neîntemeiată.

Hotărârea este cu drept de apel în termen de 30 zile la Curtea de Apel Chişinău, prin intermediul judecătoriei Chişinău (sediul Centru) de la data pronunțării dispozitivului hotărârii.

Preşedintele şedinţei,
judecătorul
Potînga Iurie