Dosarul nr. 2-277/2023
2-21174094-18-3-25112021

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

Dispozitivul hotărîrii a fost pronunțat public la data de 13 ianuarie 2024
Hotărîrea integral redactată la data de 07 mai 2024

Judecătoria Căuşeni sediul Ștefan Vodă
Instanţa de judecată compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Ciocîrtă-Rusu Olesea
Grefierul Șleahov Iuliana, Ceban Valeria
În lipsa participanților la proces legal citați,
examinînd în şedinţă de judecată publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de ***** către Consiliul raional Căușeni, subdiviziunea Direcția Educației, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni cu privire la anularea ordinului de sancționare, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată,

c o n s t a t ă :

Argumentele participanților la proces:

La data de 25 noiembrie 2021 ***** a înaintat cerere de chemare în judecată împotriva Consiliul raional Căușeni, subdiviziunea Direcția Educației, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni cu privire la anularea ordinului de sancționare, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii a invocat că, de fapt, este directoarea Gimnaziului „Pantelimon Erhan” din s.Tănătari, r-l Căuşeni din data de 08.02.2018 până în prezent, fiind numită în funcție în baza Ordinului Direcţiei Educaţie, Cultură, Tineret, Sport şi Turism Căuşeni nr. 22-p din 08.02.2018.

La data de 02 noiembrie 2021 a luat cunoştinţă cu Ordinul nr. 407-p „Cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare” din 02 noiembrie 2021 emis de Direcţia Educaţie, Cultură, Tineret, Sport şi Turism Căuşeni subdiviziunea a Consiliului raional Căuşeni, prin care s-a ordonat: a se aplica sancțiune disciplinară, mustrare, dnei *****, director al gimnaziului „Pantelimon Erhan” Tănătari.

Motivul pentru emiterea ordinului în cauză este nerespectarea prevederilor Regulamentului cu privire la organizarea şi desfăşurarea concursului pentru ocuparea funcţiei de director şi director adjunct în instituţiile de învăţămînt general nr.163 din 23.03.2015 cât şi nerespectarea Codului muncii nr.154 din 28.03.2003 vizavi de aplicarea

sancţiunilor disciplinare angajaţilor şi nu în ultimul rând situaţia moral - psihologică tensionată în colectivul de angajaţi în cadrul instituţiei de învăţământ.

Consideră Ordinul nr.407-p „Cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare” din 02 noiembrie 2021 drept neîntemeiat şi abuziv reieșind din argumentele ce succed.

Cu privire la motivul indicat în ordin precum că „nerespectarea prevederilor Regulamentului cu privire la organizarea şi desfășurarea concursului pentru ocuparea funcţiei de director şi director adjunct în instituțiile de învățământ general nr.163 din 23.03.2015 presupune că se referă la concursul pentru ocuparea funcției vacante de director adjunct pentru instruire.

La data de 05.07.2018 a fost inițiat concursul pentru ocuparea funcţiei vacante de director adjunct pentru instruire, au fost depuse două cererii din partea doamnei Prohorenco Svetlana, învățătoare al gimnaziului "Tănătarii Noi" şi *****, învățătoare al gimnaziului "P.Erhan". Doamna ***** învingătoarea concursului, a activat în această funcţie până la 01.09.2019. Avînd motive familiare, de sănătate a depus cerere de demisie din această funcţie de mare responsabilitate, solicitând să-şi reia activitatea de învățătoare. Directoarea gimnaziului s-a pomenit în situaţia de 1 septembrie fară director adjunct pentru instruire şi fară director adjunct pentru educaţie. La momentul respectiv, era prioritar să fie identificată o persoană care ar putea să ajute directoarea să facă faţă tuturor cerinţelor. Luând în calcul că imediat, după organizarea şi derularea concursului menţionat, directoarea - ***** a fost acuzată de către doamnele angajate ale DECTST Căuşeni de iniţierea desfăşurării concursului, învinuind-o că face din "capul meu", dn Elizaveta Suvac s-a interesat care este situaţia în alte instituţii şi a fost informată alte gimnazii asemenea concursuri n-au desfășurat. Dn Directoare s-a descurcat cum a putut, a angajat-o pe doamna Gîncu Elena, profesoară de limba franceză, care a acceptat pentru o anumită perioadă, deoarece a ieșit în concediu de maternitate în luna iunie 2020.

Ulterior, prin Ordinul nr.103-p din 26.08.2020 a fost angajată dn. Tataroi Rodica în funcţie de director adjunct pentru instruire.

Totodată în calitate de director adjunct pentru educaţie a fost angajată dn Direvenco Irina prin Ordinul 116-p din 01.09.2020.

Menţionează că presupusa încălcare prin angajarea directorului adjunct pentru instruire şi a directorului adjunct pentru educaţie fară organizarea concursului de ocupare a funcţiei vacante a avut loc în 2019-2020.

Totodată menţionează că dna ***** a expediat în adresa Direcţiei Educaţie, Cultură, Tineret, Sport şi Turism Căuşeni nota explicativă referitor la neanunțarea concursului la ocuparea funcției vacante de director adjunct.

Conform art. 209 din Codul Muncii (1) Sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, fară a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. (2) 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. In termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale.

La caz a expirat termenul legal de 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare (Ordinul de angajare nr. 103-p din 26.08.2020 şi ordinul 116-p din 01.09.2020), fapt pentru care sancţiunea disciplinară pe motivul nerespectării prevederilor Regulamentului cu privire la organizarea şi desfăşurarea concursului pentru ocuparea funcţiei de director şi director adjunct în instituţiile de învăţământ general nr.163 din 23.03.2015 nu poate fi aplicată, astfel la caz Direcţia Educaţie, Cultură, Tineret, Sport şi Turism Căuşeni au încălcat termenul prevăzut de Codul Muncii pentru sancţionarea disciplinară.

Referitor la motivul indicat în ordinul cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare "nerespectarea Codului muncii nr.154 din 28.03.2003 vizavi de aplicarea sancţiunilor disciplinare angajaţilor" menţioneză următoarele:

La data de 30.01.2020 CSP Căuşeni a solicitat urgent prezentarea informaţiei referitor la "Lista produselor alimentare şi cantitatea folosită pe anul 2019". De către directoare a fost adus la cunoştinţă d-nei *****, asistent medical, despre necesitatea prezentării urgente a informaţiei solicitate, d-na ***** a refuzat categoric, motivând că această informaţie nu este de competenţa sa. La 31.01.2020 CSP Căuşeni a mai solicitat informaţie cu privire la „Date privind alimentaţia per/ persoană/zi pentru 2019". Şi de data aceasta doamna ***** a refuzat să prezinte informaţia, motivând că nu este obligată să o facă. Repetat, dn Elizaveta Suvac a fost nevoită să prezinte informaţia CSP Căuşeni. Ulterior, a fost solicitat în scris, doamnei ***** să prezinte lămuriri asupra refuzului de a-şi îndeplini atribuţiile prevăzute de fişa de post.

Ca urmare a faptului că dn *****, deţinând funcţia de asistent medical al Gimnaziului „P. Erhan” , nu s-a conformat dispoziţiilor D- lui Digor, angajat al CSP Căuşeni şi D-nei *****, director al Gimnaziului P.Erhan, neprezentând informaţia solicitată de către CSP Căuşeni, prin ce a încălcat prevederile „Regulamentului de ordine internă” al instituţiei date şi eschivându-se de la responsabilităţile din fişa de post referitor la „Conlucrarea cu instituţiile medicale teritoriale, în vederea soluţionării problemelor ce ţin de sănătatea şi dezvoltarea elevilor”, în temeiul art.206 alin.(1) lit.a), art.207 pct.(1), art.209 pct. (1), art.210 pct.1), 2), 3) Codul Muncii a fost emis Ordinul nr.54-A prin care s-a dispus sancţionarea disciplinară sub formă de avertisment D-nei *****, asistent medical al Gimnaziului „P. Erhan” s. Tănătari, în legătură cu neîndeplinirea responsabilităţilor fişei de post.

Totodată s-a indicat în Ordinul cu privire la aplicarea sancţiunii nr.54- A din 17.02.2020 că Prezentul ordin poate fi atacat în contenciosul administrativ în modul stabilit de lege pînă la moment ordinul în cauză nu a fost contestat de dn *****.

La data de 17.04.2021 elevul clasei a IV-a, Eftodi Grigore s-a traumatizat la cap pe terenul sportiv şi a fost internat la spital în seara aceleaşi zile. Despre cazul dat a fost informată la data de 20.04.2021 de către Şeful de post, d-na *****. Imediat, directorul adjunct pentru educaţie a desfăşurat şedinţa CMI la care a participat personal, împreună cu Şeful de post. Menţioneză că la data de 20.04.2021 a avut loc şedinţă fapt confirmat prin procesul verbal nr.3 la care au participat 7 membrii, ca urmare a examinării tuturor circumstanţelor s-a decis a aplica sancţiune disciplinară sub formă de avertisment dnei *****.

În calitate de director al gimnaziului, dn ***** s-a consultat cu juristul DECTST Căuşeni. D-na *****a fost sancţionată disciplinar, sub formă de avertisment prin ordinul nr.74-A din 21.04.2021 din motiv că n-a sesizat pe nimeni despre traumatismul copilului (a se vedea anexa 9).
Conform punctului nr.2 din Ordinul 74-a cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare s-a indicat "Prezentul ordin poate fi atacat în contencios administrativ în modul stabilit de lege" fapt nerealizat de dn *****.

Conform prevederilor art.211 alin.(3) Codul Muncii, dn *****a fost lipsită de stimulării pentru succese în muncă prin Ordinul nr.15-p din 07.05.2021, care a refuzat semnarea acestui ordin (a se vedea anexa 10).

Menționează că, nota explicativă referitor la sancționarea învățătoarei *****a fost expediată către Direcţia Educaţie, Cultură, Tineret, Sport şi Turism Căuşeni la data de 26.08.2021 (a se vedea anexa 11), iar sancțiunea disciplinară a fost stabilită în luna aprilie 2021.

Motivul indicat în ordinul contestat precum că "nerespectarea Codului muncii nr.154 din 28.03.2003 vizavi de aplicarea sancţiunilor disciplinare angajaţiilor" nu constituie abatere disciplinară conform prevederilor art.57 din Legea cu privire la funcția publică şi statutul funcționarului public nr. 158-XVI din 04.07.2008.

Invocă că, a fost depăşit termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare prevăzut de art.209 din Codul Muncii, or la caz ordinul de sancționare a dn ***** a fost emis la data de 17.02.2020 (a trecut un an şi 9 luni) iar Ordinul cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare emis în privinţa dn. ***** a fost emis la 21.04.2021 (termenul de sancționare a fost depăşit prin expirarea a celor 6 luni din ziua presupusei abaterii disciplinare).

Referitor la motivul indicat în ordin "situaţia moral-psihologică tensionată în colectivul de angajaţi în cadrul instituţiei de învățământ" î-l consideră nemotivat, nefondat întrucît la caz nu au fost audiaţi toţi profesori/învăţătorii din colectivul gimnaziului, or contrariu este indicat în demersul din 03 iunie 2021 (a se vedea anexa 12) în care 14 angajaţi ai Gimnaziului „Pantelimon Erhan” din s. Tănătari, rn. Căuşeni confirmă faptul că doamna ***** întotdeauna se comportă frumos, adecvat cu toţi angajaţii şi elevii din instituţie.

Menţionează că în colectivul angajaţilor persistă relaţii tensionate, însă ele sunt create de un grup de părinţi cu implicare a câţiva profesori, care în mod intenţionat crează obstacole dn Directoare în exercitarea funcţiei sale. Acest fapt poate fi probat prin Explicaţiile remise de directoarea gimnaziului în adresa Direcţiei Educaţie, Cultură, Tineret, Sport şi Turism Căuşeni la 07.10.2021 cu anexarea la acesta a explicaţiilor oferite de profesorii pe marginea presupusei situaţii moral-psihologică tensionată (a se vedea anexa 13).

E de reţinut că, reclamanta a fost sancţionată cu mustrare în absenţa probelor doveditoare a acestui aspect. Faptul că, la aplicarea sancţiunii disciplinare, dar şi la examinarea cauzei în fond, sarcina probaţiunii aparţine angajatorului, în sensul demonstrării temeiniciei dispoziţiei de aplicare a sancţiunii disciplinare, a fost confirmată şi de către Curtea Constituţională prin Hotărârea nr.30 din 08 decembrie 2015.

La fel remarcă că, în mod similar, în Decizia nr.2ra-614/14 din 19 martie 2014, Curtea Supremă de Justiţie, a statuat cu titlu de principiu că, la caz se va remarca faptul că în cazul soluţionării litigiilor de muncă, sarcina probațiunii îi revine angajatorului care v-a fi obligat să dovedească temeinicia legalității acţiunilor sale. În majoritatea cazurilor vinovăția acțiunilor angajatorului se prezumă, respectiv, el v-a fi nevoit să probeze în instanță lipsa vinovăției".

În prezenta speţă, Direcţia Educaţie, Cultură, Tineret, Sport şi Turism Căuşeni în calitatea sa de angajator, urmează să prezinte probe şi să argumenteze că, sancționarea domnei *****, s-a realizat în conformitate cu cerințele legale.

Menționează că, conform art.16, art.21, art.92, art.137 alin.(l)-(2), art.225 din Codul administrativ, ordinul emis reprezintă o manifestare a dreptului discreționar, exercitat de către Direcţia Educaţie, Cultură, Tineret, Sport şi Turism Căuşeni, fară a fi luate în considerare toate faptele relevante; cu încălcarea limitelor legale ale dreptului discreționar; contrar scopului acordat prin lege. Or, până la emiterea dispoziției de aplicarea a sancțiunii disciplinare, prin aplicarea mustrării, pârâtul urma să acţioneze cu bună credinţă şi să cerceteze mult aspectual circumstanțele cauzei, care a precedat sancționarea disciplinară a reclamantului.

E de stipulat că, ordinul în cauză nu este motivat întrucât aceasta nu conţine nici o mențiune cu privire la procedura administrativă care a stat la baza emiterii actului: investigații, probe, audieri, opinii ale participanților contrare conținutului final al actului.

In acest context menționează că, în Hotărârea Curţii de Justiţie a Uniunii Europene din 09 noiembrie 2017 cauza nr.C46/16, Curtea a reiterat principiul că: „40. Printre aceste cerinţe, obligaţia de motivare a deciziilor adoptate de autoritățile naționale are o importantă deosebită, întrucât permite destinatarului lor să îşi apere drepturile în cele mai bune condiţii posibile şi să decidă în deplină cunoştinţă de cauză dacă este util să formuleze o acţiune împotriva acestora. Aceasta este de asemenea necesară pentru a permite instanțelor să îşi exercite controlul asupra legalităţii deciziilor menționate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 octombrie 1987,Heylens şi alţii, 222/86, EU:C:1987:442, punctul 15)".

Relevă că, actul administrativ nemotivat nu permite nici destinatarului şi nici instanţei de judecată, să se convingă de faptul că nu este o decizie arbitrară şi care nu permite destinatarului să-şi valorifice pe deplin dreptul la apărare şi dreptul de acces la un tribunal. Motivarea corespunzătoare a actului administrativ, conform Codului administrativ, condiţionează legalitatea acestuia, iar în lipsa acestuia actul administrativ nemotivat este afectat de viciu si în esenţă nul.

În conformitate cu pct. 63 din Regulamentul cu privire la comisia de disciplină, Anexa nr. 7 la Hotărârea Guvernului nr. 201 din 11 martie 2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public, actul administrativ de sancţionare a funcţionarului public este emis de persoana competentă, potrivit legii, cu aplicarea sancţiunilor disciplinare, în termen de cel mult o lună de la data primirii propunerii comisiei de disciplină privind constatarea abaterii disciplinare. Curgerea termenului respectiv se suspendă pe perioada

aflării funcţionarului în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, suspendării raporturilor de serviciu în legătură cu boala sau trauma.

La caz menţionează că propunerea comisiei de disciplină privind constatarea abaterii disciplinare a fost primită de reclamant cât şi de pârât la data de 08.09.2021 prin „extrasul din procesul verbal al Şedinţei Comisiei de Etică din data de 08.09.2021" (a se vedea anexa 14) iar ordinul nr. 407-p cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare a fost emis la 02.11.2021.

Astfel, a fost emis ordin de sancţionare contrar prevederilor pct. 63 din Regulamentul cu privire la comisia de disciplină, Anexa nr. 7 la Hotărârea Guvernului nr. 201 din 11 martie 2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public.

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

Potrivit art. 57 din Legea cu privire la funcţia publică şi statutul funcționarului public nr. 158-XVI din 04.07.2008, constituie abateri disciplinare: a) nerespectarea programului de muncă, inclusiv absența sau întârzierea nemotivată la serviciu ori plecarea înainte de termenul stabilit în program, admisă în mod repetat; c) intervențiile în favoarea soluționării unor cereri în afara cadrului legal; d) nerespectarea cerinţelor privind păstrarea secretului de stat sau a confidențialității informațiilor de care funcționarul public ia cunoștință în exerciţiul funcţiei; e) refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile şi atribuțiile de serviciu, precum şi dispozițiile conducătorului; f) neglijența și/sau tergiversarea, în mod repetat, a îndeplinirii sarcinilor; g) acţiunile care aduc atingere prestigiului autorităţii publice în care activează; h) încălcarea normelor de conduită a funcționarului public; i) desfășurarea în timpul programului de muncă a unor activităţi cu caracter politic specificate la art. 15 alin.(4);j) încălcarea prevederilor referitoare la obligaţii şi restricţii stabilite prin lege; k) încălcarea regulilor de organizare şi desfășurare a concursului, a regulilor de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici; 1) alte fapte considerate ca abateri disciplinare în legislaţia din domeniul funcţiei publice şi funcționarilor publici; m) încălcarea regulilor şi rigorilor procedurale cu privire la iniţierea, desfășurarea şi înregistrarea controlului de stat asupra activităţii de întreprinzător.

După cum rezultă din textul Ordinului nr.407-p din data de 02 noiembrie 2021, prin care reclamantei s-a aplicat sancțiune disciplinară, drept motiv de fapt al sancționării constituie abaterea disciplinară - nerespectarea prevederilor Regulamentului cu privire la organizarea şi desfășurarea concursului pentru ocuparea funcţiei de director şi director adjunct în instituțiile de învățământ general nr. 163 din 23.03.2015 cit şi nerespectarea Codului muncii nr.154 din 28.03.2003 vizavi de aplicarea sancțiunilor disciplinare angajaților şi nu în ultimul rând situaţia moral-psihologică tensionată în colectivul de angajaţi în cadrul instituției de învățământ.

La caz: situaţia moral-psihologică tensionată în colectivul de angajaţi în cadrul instituției de învățământ nu constituie abatere disciplinară conform art. 57 din Legea cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public nr. 158-XVI din 04.07.2008.

Menționează că, episodul enunţat (situaţia moral-psihologică tensionată în colectivul de angajaţi în cadrul instituției de învățământ în sine nu reprezintă temei pentru a dispune atragerea la răspundere disciplinară şi invocatul comportament nu a fost probat, fiind doar declarațiile unei părți împotriva declaraţiilor reclamantului, care neagă cele indicate în ordinal emis de DECTST.

Invocă reclamanta prevederile art.327 alin.(1) Codul muncii, potrivit căruia partea contractului individual de muncă (angajatorul sa salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative.

În acest context, se va reţine că, coroborat cu normele generale ale Codului civil care prevăd repararea prejudiciului moral, obligația de a repara prejudicial moral survine în cazurile stipulate de lege.

Distinct de aceste constatări, menționează că prin emiterea ordinelor cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare nr. 407-p din 02.11.2021, de către Direcţia Educaţie, Cultură, Tineret, Sport şi Turism Căușeni lui Elizaveta Suvac i-au fost cauzate urmări și efecte negative care i-au afectat viața personală, a suportat umilință și disconfort, ceea ce i-a provocat stări de stres și suferințe psihice.

Respectiv, fiecare persoană care pretinde că a suferit, este în drept să-și estimeze prejudiciul adus, dar numai instanța de judecată este împuternicită de lege să aprecieze cuantumul prejudiciului moral conducîndu-se de noțiunea reparării rezonabile de circumstanțele cazului concret.

Având în vedere prevederile art.5, 9 lit.n), 10 lit.p), 327, 329 Codul Muncii, art.2036, 2037 Cod civil, hotărârilor Plenului Curţii din 22 decembrie 2014 si nr. 11 din 3 octombrie 2005 Recomandării Curții Supreme de Justiţie nr. 66 din 8 mai 2014, a specificat că posibilitatea acordării despăgubirilor morale solicitate de salariat este recunoscută, în mod expres, atât la nivel național cît și internațional.

Astfel, solicită reclamanta anularea Ordinului nr.407-p din 02.11.2021 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, încasarea cheltuielilor judiciare suportate în sumă de 4 500 lei și prejudiciului moral cauzat în sumă de 35 000 lei.

La data de 24.01.2022, avocatul Balaban Sergiu în interesele lui *****, a depus o cerere de completare a cerințelor.

În motivarea cererii a invocat că, *****, directoarea a Gimnaziului „Pantelimon Erhan" din s. Tănătari, rl. Căuşeni a înaintat o cerere de chemare în judecată cu privire la:1) Anularea Ordinul nr. 407-p din 02 noiembrie 2021 "Cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare " şi încasarea prejudiciului moral şi material.

Precum rezultă din Ordinul nr. 407-p din 02 noiembrie 2021, unul din motivele de sancţionare a fost propunerea Consiliului de Etică din 08.09.2021, precum rezultă din ,extrasul din procesul verbal al Şedinţei Comisiei de Etică din data de 08.09.2021, din care rezultă că Consiliul de Etică a Hotărît: se propune angajatorului de aplicare a sancţiunii disciplinare art. 206-b conform Codului Muncii.

Totodată, precum s-a accentuat la punctul 18 din cererea de chemare în judecată, reclamanta a solicitat DECTST copia tuturor actelor ce au stat la baza emiterii ordinului de sancţionare, însă până la moment nu a primit careva acte, fapt pentru care au înaintat prezenta contestaţie cu obligarea reclamantei de a depune contestaţie suplimentară odată cu primirea actelor solicitate.

Astfel, cu toate că nu influenţează asupra soluţiei propuse instanţei, consideră necesar a solicita şi anularea Hotărîrii Consiliului de Etică din-08.09.2021, prin care se propune angajatorului de aplicare a sancţiunii disciplinare art. 206-b conform Codului Muncii în adresa d-nei *****. Motivele fiind identice cu cele invocate în cererea de chemare în judecată.

Solicită, reclamanta, anularea Hotărîrii Consiliului de Etică din 08.09.2021, prin care se propune angajatorului de aplicare a sancţiunii disciplinare art. 206-b conform Codului Muncii în adresa lui *****.

La data de 23.08.2022, *****, a depus cerere privind completarea temeiului acțiunii.

În motivarea acțiunii a invocat că, ***** este directoarea Gimnaziului „Pantelimon Erhan" din s. Tănătari, rn. Căuşeni din data de 08.02.2018 până în prezent, fiind numită în funcţie în baza Ordinului Direcţiei Educaţie, Cultură, Tineret, Sport şi Turism Căuşeni nr. 22-p din 08.02.2018.

Conform Ordinului nr. 22-P din 08.02.2018, rezultă că ***** a fost numită în funcţie de director al gimnaziului „Pantelimon Erhan" Tănătari, în conformitate cu cap. II, pct. 19, subpct. 12 al Regulamentului Direcţiei învăţământ din 10.12.2015 (f.d. 14).

Regulamentul cu privire la organizarea şi desfăşurarea concursului pentru ocuparea funcţiei de director şi director adjunct în instituţiile de învăţământ general, aprobat prin Ordinul Ministerului Educaţiei al Republicii Moldova nr. 163 din 23 martie 2015, se indică că, Regulamentul nominalizat este elaborat în conformitate cu prevederile art. 50 alin.(5) din Codul educaţiei al Republicii Moldova nr.152 din 17 iulie 2014, care prevede că: „Funcţiile de director şi de director adjunct se ocupă prin concurs, în baza criteriilor de competenţă profesională şi managerială. Regulamentul de organizare şi desfăşurare a concursului pentru ocuparea funcţiei de director şi de director adjunct se aprobă de Ministerul Educaţiei, Culturii şi Cercetării. Cel puţin un director adjunct responsabil de procesul educaţional trebuie să aibă studii pedagogice".

Conform prevederilor art. 50 alin. (6)-(8) din Codul educaţiei, (6) Directorul şi directorii adjuncţi ai instituţiei publice de învăţământ general sunt numiţi în funcţie pentru un termen de 5 ani. La expirarea acestui termen, contractul individual de muncă al conducătorului încetează de drept, funcţia devenind vacantă. (7) Directorul instituţiei de învăţământ general încheie un contract individual de muncă cu organul local de specialitate în domeniul învăţământului, iar directorul adjunct - cu directorul instituţiei de învăţământ general. (8) Directorul instituţiei de învăţământ general poate fi eliberat din funcţie înainte de expirarea contractului individual de muncă, în condiţiile şi temeiurile prevăzute de legislaţia muncii, precum şi în următoarele cazuri: a) comiterea încălcărilor financiare; b) nerespectarea deontologiei profesionale; c) necorespunderea cu standardele în vigoare a managementului promovat; d) încălcarea drepturilor copiilor, elevilor, angajaţilor şi părinţilor; e) obţinerea repetată a calificativului "nesatisfăcător" la evaluarea

instituţiei efectuată de către Agenţia Naţională de Asigurare a Calităţii în Educaţie şi Cercetare.

Invocă că, din prevederile normelor legale enunţate rezultă că, directorul instituţiei de învăţământ general, se numeşte şi se eliberează din funcţie în baza legislaţiei muncii, încheind contract individual de muncă pe un termen limitat

Punctează că, la data de 02 noiembrie 2021, ***** a luat cunoştinţă cu Ordinul nr. 407-P „Cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare" din 02 noiembrie 2021 emis de Direcţia Educaţie, Cultură, Tineret, Sport şi Turism Căuşeni subdiviziunea a Consiliului raional Căuşeni, prin care s-a ordonat: a se aplica sancţiune disciplinară, mustrare, dnei *****, director al gimnaziului „Pantelimon Erhan" Tănătari.

Reiterează faptul că motivul pentru emiterea ordinului în cauză este: *nerespectarea prevederilor Regulamentului cu privire la organizarea şi desfăşurarea concursului pentru ocuparea funcţiei de director şi director adjunct în instituţiile de învăţământ general nr. 163 din 23.03.2015 cât şi nerespectarea Codului muncii nr. 154 din 28.03.2003 vizavi de aplicarea sancţiunilor disciplinare angajaţiilor şi nu în ultimul rând situaţia moral-psihologică tensionată în colectivul de angajaţi în cadrul instituţiei de învăţământ.*

Consideră reclamanta, Ordinul nr. 407-P „Cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare" din 02 noiembrie 2021 drept neîntemeiat şi abuziv reieşind din argumentele expuse în acțiunea inițială.

La data de 24 august 2022, pîrîtul Consiliul raional Căușeni, subdiviziunea Direcție Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni, a depus referință la cererea de chemare în judecată, menționînd că, prin Ordinul nr.22-p din 08.02.2018, a fost numită în funcţie de director al gimnaziului „Pantelemon Erhan" Tanatari pe o perioada determinată, începând cu data de 08.02.2018 până la 08.02.2023.

La data de 18 mai 2021, în cadrul Direcţiei Educaţie Cultură Tineret Sport şi Turism Căuşeni a fost depusă o reclamaţie anonimă, înregistrată cu nr.426, pe numele dnei Elizaveta Suvac, director actual al Gimnaziului „ Pantelemon Erhan" din s. Tănătari, după care au urmat: petiţiile: nr. 458 din 27 mai 2021, nr. 517 din 08 iunie 2021 din partea comitetului părintesc al instituţiei „ Pantelemon Erhan" s. Tănătari; nr. 462 din 28 mai 2021, autor *****(învăţătoare în cadrul instituţiei nominalizate), nr. -S6 din 02 iunie 2021 din partea părintelui Golub Irina.

În scopul examinării petiţiilor cazurilor a fost emis Ordinul DECTST nr. 111- A din 02 iunie 2021, *cu privire la examinarea petiţiei,* prin care a fost constituită comisia pentru precăutarea problemelor indicate de petiţionari. După deplasarea comisiei în teritoriu, şi documentarea acestora pe marginea cazului dat s-a constatat următoarele:

Nu se informează angajaţii despre gestionarea bugetului instituţiei, care trezeşte suspiciuni în utilizarea corectă a mijloacelor financiare;

Nu se respectă prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova, referitor la aplicarea sancţiunilor disciplinare (art. 206-211).

După care a urmat demersul nr. 841 din 01 septembrie 2021, autorii fiind aceaşi petiţionari, cu cerinţa de „ *emitere a ordinului şi conform legislaţiei în vigoare de concediere din funcţia deţinută a dnei Elizaveta Suvac ".*

Invocă că, conţinutul tuturor petiţiilor se axează pe comportamentul ostil al dnei Elizaveta Suvac, precum şi îndeplinirea funcţiei de director într-o modalitate impracticabilă. Ca urmare în colectiv predomină o stare psiho-emoţională insuportabilă, care a generat abandonarea locului de lucru a mai multor cadre didactice şi alte categorii de angajaţi. Direcţia Educaţie, Cultură, Tineret, Sport şi Turism Căuşeni are obligaţia să întreprindă măsuri şi acţiuni referitor la petiţiile cetăţenilor parvenite pentru a nu admite perturbarea procesului educaţional.

Menționează că, luând cunoştinţă de contenstaţia împotriva Ordinului nr.407-p din 02.11.2021, conchide pîrîtul, că este una generală şi nu concretă, având drept scop inducerea în eroare a instanţei de judecată doar fiind faptul că Ordinul contestat este unul motivat, argumentat şi bazat pe toate probele acumulate, inclusiv şi rezultatul audierii celor prezenţi a Comisiei de Etică din cadrul Direcţiei Educaţie, Cultură, Tineret, Sport şi Turism Căuşeni, care a hotărât: „ *de a propune angajatorului, de a aplica doamnei Elizaveta Suvac, sancţiune disciplinară"*.

Ca urmare a fost emis ordinul nr. 407-P din 02.11.2021 *„Cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare "*, privind nerespectarea prevederi or, Regulamentului cu privire la organizarea şi desfăşurarea concursului pentru ocuparea funcţiei de director şi director adjunct în instituţiile de învăţământ general nr.163 din 23.03.2015.

Punctează că, funcţiile vacante de director adjunct pe instruire şi educaţie au fost ocupate arbitrar, fără a fi anunţat concursul ce denotă încălcarea flagrantă a prevederilor art.50 (5), funcţiile de director şi de director adjunct se ocupă prin concurs, în baza criteriilor de competenţă profesională şi managerială. Regulamentul de organizare şi desfăşurare a concursului pentru ocuparea funcţiei de director şi de director adjunct se aprobă de Ministerul Educaţiei, Culturii şi Cercetării. Cel puţin un director adjunct responsabil de procesul educaţional trebuie să aibă studii pedagogice, din Codul Educaţiei al Republicii Moldova nr.152 din 17.07.2014.

Menționează că, afirmaţiile din contestaţie nu corespund situaţiei reale de fapt şi de drept din motivul că abaterile indicate în Ordinul sus-menţionat au avut loc şi au fost probate. Direcţia Educaţie, Cultură, Tineret, Sport şi Turism Căuşeni are obligaţiunea să acţioneze conform legii de a aplica sancţiunea disciplinară, mustrare, dnei *****, conform Codului Muncii.

Invocă că, în perioada 06 septembrie -19 noiembrie 2021 serviciul de audit intern al Consiliului Raional prin dispoziţia Preşedintelui raionului, nr. 93-A din 02.09.2021 a efectuat misiunea de audit la gimnaziul „Pantelemon Erhan" Tănătari. In acest context a fost elaborat raportul serviciului dat, care a fost examinat şi discutat în cadrul şedinţei Consiliului de Administraţie al Direcţiei Educaţie Cultură, Tineret, Sport şi Turism din 22 decembrie 2021 cu prezenţa managerului instituţiei dnei ***** şi a directorului adjunct dnei Gîncu Elena, în baza art.48 alin.(l), art.50 alin.(l) lit.a) al Codului Educaţiei nr.152 din 17.07.2014, precum şi art.14 alin.(l), lit.g) privind Legea administraţia publică locală nr.436 din 28.12.2006.

Raportul de audit intern, efectuat în Gimnaziul „ Pantelemon Erhan" din s. Tănătari a fost expediat de către Preşedintele raionului dnul Nicolae Gorban în adresa procuraturii raioinului Căuşeni, prin demersul nr. 07/10 din 06 ianuarie 2022.

Reieşind din cele menţionate, solicită instanţei de judecată respingerea contenstaţiei ***** ca fiind lipsită de spor probant, temei juridic, lăsând în vigoare Ordinul contestat emis de Direcţia Educaţie, Cultură, Tineret, Sport şi Turism Căuseni.

La data de 27.03.2023, cauza civilă, a fost redistribuită judecătorului Ciocîrtă-Rusu Olesea, din motivul declarării abținerii tuturor judecătorilor din cadrul Judecătoriei Căușeni sediul central.

În ședința de judecată participanții la proces nu s-au prezentat prin cerere scrisă au solicitat examinarea cauzei în lipsa lor.

Aprecierea instanței:

Studiind cererea de chemare în judecată, cercetând probele din dosar, instanța de judecată, consideră necesar de a admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de ***** către Consiliul raional Căușeni, subdiviziunea Direcția Educației, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni cu privire la anularea ordinului de sancționare, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, din următoarele considerente:

Conform art. 118 alin. (1), (3) din CPC al RM, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanțele care au importantă pentru soluționarea justă a pricinii sânt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

Potrivit art. 121 din CPC al RM, instanța judecătorească reține spre examinare şi 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, iar art. 122 din CPC al RM prevede că, circumstanțele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probațiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante. Admisibilitatea probelor se determină în conformitate cu legea în vigoare la momentul eliberării lor.

Instanța judecătorească, conform art. 130 din CPC al RM, apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multispectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În conformitate cu art. 239 din CPC al RM, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată.

Potrivit art. 240 alin. (1), (3) din CPC, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii și admisibilitatea acțiunii. Instanța judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant.

Potrivit art.43 alin.1 al Constituţiei Republicii Moldova, (1) Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului.

Inițial cu titlul de principiu, Curtea Constituțională a RM în hotărârea nr. 8 din 11 mai 2015 a statuat că, Curtea reamintește că dreptul la muncă reprezintă un drept social economic complex, garantat de articolul 43 din Constituție. Potrivit alineatului (1) al acestui articol, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului.

De asemenea, dreptul la muncă este consfințit la nivel de principiu și în Declarația Universală a Drepturilor Omului (art. 23 pct. 1). În același timp, Curtea a subliniat angajamentele Republicii Moldova în calitatea sa de membru al Organizaţiei Internaţionale a Muncii, conform cărora statul urmează să formuleze și să aplice o politică activă, care să urmărească promovarea ocupării depline a forței de muncă în scop productiv și în condiții de liberă alegere a muncii, în vederea stimulării creșterii și dezvoltării economice, ridicării nivelului de trai, satisfacerii necesităților de forță de muncă și rezolvării problemei şomajului și subocupării forței de muncă.

Curtea a reținut că, oricum s-ar exercita dreptul la muncă, exigențele și condițiile legale ce conferă titularului dreptul la muncă nu pot fi ignorate. Aceste condiții, de regulă, direcționează capacitatea persoanei de a deveni salariat într-un anumit domeniu şi/sau pe o anumită durată. Prin urmare, dreptul la muncă trebuie exercitat în condițiile legii. Nerespectarea prevederilor legale are drept consecință imposibilitatea desfășurării unui gen de activitate sau a ocupării unei anumite funcţii. În aceste condiții, totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul muncii, jurisdicția muncii, precum şi alte condiţii legate nemijlocit de raporturile de muncă sunt reglementate de Codul muncii și alte legi, care vin să detalieze prevederile constituționale. Curtea relevă că, potrivit art. 6 din Codul muncii, orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale. Nimeni, pe toată durata vieţii sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea. Curtea constată însă că această libertate nu poate fi absolută și nelimitată. Legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții, la fel, stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă.

În conformitate cu art.4 Codul Muncii, Raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, şi anume de: a) hotărîrile Parlamentului; b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova; c) hotărîrile şi dispoziţiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităţilor publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă şi convenţiile colective; precum şi h) de tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte.

*Instanța cu privire la cerința privind anularea ordinului nr.407-P din 02 noiembrie 2021, prin care *****, a fost sancționată disciplinar cu mustrare, reține următoarele:*

Conform art. 201 din 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.

Potrivit art. 202 al Codului muncii, 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.

De altfel, instanța de judecată, reține că sancțiunile disciplinare pot fi aplicate numai în cazul săvârșirii cu vinovăție a unei fapte în legătură cu munca, prin care s-au încălcat de către salariat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici, totodată acestea constituind mijloace de constrângere prevăzute de lege în scopul apărării ordinii disciplinare, dezvoltării spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conștiincioasă a îndatoririlor de serviciu, respectării normelor de comportare și prevenirii producerii unor acte de indisciplină. Aplicarea sancțiunilor disciplinare constituie atributul angajatorului/organului disciplinar, care dispune de prerogative disciplinare, având competența de a individualiza sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, cu luarea în considerare a împrejurărilor în care a fost comisă fapta, a gradului de vinovăție, a consecințelor abaterii disciplinare.

Conform art. 206 al Codului muncii, (1) pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: b) mustrarea.

Conform Ordinului nr. 22-P din 08.02.2018, rezultă că ***** a fost numită în funcție de director al gimnaziului „Pantelemon Erhan” Tănătari, în conformitate cu cap. II, pct. 19, subpct. 12 al Regulamentului Direcției Învățământ din 10.12.2015 (f.d. 14).

Astfel, conform ordinului nr.407-P din 02.11.2021, *****, a fost sancționată cu mustrare pentru nerespectarea prevederilor Regulamentului cu privire la organizarea și desfășurarea concursului pentru ocuparea funcției de director și director adjunct în instituțiile de învățământ general nr.163 din 23.03.2015; nerespectarea Codului Muncii nr.154 din 28.03.2003 vizavi de aplicarea sancțiunilor disciplinare angajaților și nu în ultimul rînd situația moral-psihologică tensionată în colectivul de angajați în cadrul instituției de învățământ nominalizat (f.d.15).

În acest context, instanța menționează că, la data de 23 martie 2015 Ministerul Educației a emis Ordinul nr. 163, prin care a fost aprobat Regulamentul cu privire la organizarea şi desfăşurarea concursului pentru ocuparea funcţiei de director şi director adjunct în instituţiile de învăţământ general.

În Regulamentul cu privire la organizarea şi desfăşurarea concursului pentru ocuparea funcţiei de director și director adjunct în instituţiile de învăţământ general, aprobat prin Ordinul Ministerului Educației al Republicii Moldova nr. 163 din 23 martie 2015, se indică că, Regulamentul nominalizat este elaborat în conformitate cu prevederile art. 50 alin.(5) din Codul educației al Republicii Moldova nr.152 din 17 iulie 2014, care prevede că: „Funcţiile de director şi *de director adjunct se ocupă prin concurs*, în baza criteriilor

de competenţă profesională şi managerială. Regulamentul de organizare şi desfăşurare a concursului pentru ocuparea funcţiei de director şi de director adjunct se aprobă de Ministerul Educaţiei, Culturii şi Cercetării. Cel puţin un director adjunct responsabil de procesul educaţional trebuie să aibă studii pedagogice".

Conform prevederilor art. 50 alin. (6)-(8) din Codul educației, (6) Directorul şi directorii adjuncţi ai instituţiei publice de învăţământ general sînt numiţi în funcţie pentru un termen de 5 ani. La expirarea acestui termen, contractul individual de muncă al conducătorului încetează de drept, funcţia devenind vacantă. (7) Directorul instituţiei de învăţământ general încheie un contract individual de muncă cu organul local de specialitate în domeniul învăţământului, iar directorul adjunct – cu directorul instituţiei de învăţământ general.

Din prevederile normelor legale enunțate rezultă că, funcția de *director adjunct se ocupă prin concurs*, în baza criteriilor de competenţă profesională şi managerială, cerință care nu a fost respectată de către reclamantă, la angajarea lui Tataroi Rodica în funcția de director adjunct pentru instruire al Gimnaziului „P.Erhan" și Derevenco Irina, în funcția de director adjunct pentru educație al Gimnaziului „P.Erhan" (f.d.16,17).

Cît ține de sancționarea reclamantei, pentru nerespectarea Codului muncii, instanța ține să menționeze că în cadrul controlului efectuat de către consiliul de etică, s-a constatat că *****, ilegal a sancționat disciplinar angajații Gimnaziului „P.Erhan", or acțiunile acestora nu constituie abatere disciplinară conform prevederilor art.57 din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public din 04.07.2008 (f.d.87-88).

Cît ține de sancționarea reclamantei pentru situația moral-psihologică tensionată în colectivul de angajați în cadrul instituției de învățământ, instanța consideră că în această parte ordinul de sancționare nr.407-P din 02.11.2021, urmează a fi anulat din considerentele că, potrivit art. 210 alin. (1), (2), (3) 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 sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, 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. (3) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art. 355.

Din textul Ordinului nr. 407-P din 02 noiembrie 2021, în partea sancționarii reclamantei pentru situația moral-psihologică tensionată în colectivul de angajați în cadrul instituției de învățământ, nu este stabilit concret care norme sau care reguli de comportare stabilite în conformitate cu Codul muncii, 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, care ar descrie faptele invocate în această parte, au fost încălcate de *****, astfel, în această parte, instanța consideră că ordinul de sancționare în această parte este neîntemeiat.

Necătînd la cele constatate, instanța de judecată, consideră neîntemeiat ordinul în partea aplicării sancțiunii reclamantei, peste termenul prevăzut de legislația muncii.

Or, abaterile depistate și constatate ce ține de angajarea directorului adjunct pentru educație și a directorului adjunct pentru instruire fără organizarea concursului de ocupare a funcției vacante a avut loc la 26.08.2020 și 01.09.2020, iar aplicarea sancțiunii disciplinare față de *****a avut loc la data de 21.04.2021 iar aplicarea sancțiunii disciplinare față de *****, a avut loc la data de 17.02.2020, respectiv la data emiterii ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare 02.11.2021, sunt expirate 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare.

Or, potrivit art.209 din Codul Muncii, sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu 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.

(2) 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.

Astfel, din considerentele menționate, instanța de judecată ajunge la concluzia de a anula Ordinul nr.407-p din 02 noiembrie 2021 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare lui *****, sub formă de „mustrare”, din motivul aplicării sancțiunii peste termenul legal prevăzut de legislația muncii.

Prin urmare, la caz s-a constatat cu certitudine că pîrîtul a încălcat prevederile art. 209 din Codul muncii, la emiterea ordinului de sancționare

*Cu referire la cerința reclamantei privind anularea hotărîrii Consiliului de Etică din 08.09.2021, prin care s-a propus angajatorului aplicarea sancțiunii disciplinare față de ***** în baza art.206-b Codul Muncii,* instanța o consideră neîntemeiată și pasibilă respingerii din motiv că reclamanta nu și-a motivat destul de convingător cerința în cauză, totodată ținînd cont de faptul că ordinul de aplicare a sancțiunii a fost anulat din motivul aplicării peste termen a sancțiunii disciplinare instanța ajunge la concluzia de a respinge cerința în cauză.

Instanța cu privire la cerința privind compensarea prejudiciului moral, reține următoarele:

În conformitate cu art. 1998 alin. (l) din Cod civil, cel care acționează față de altul în mod ilicit, cu vinovăție este obligat să repare prejudiciul patrimonial, iar în cazurile prevăzute de lege, și prejudiciul moral cauzat prin acțiune sau omisiune, iar 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.

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.

Caracterul și gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanța de judecată, luînd în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrângerea posibilităților de viață familială și socială, precum și statutul social al persoanei vătămate. La determinarea despăgubirii, instanța de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare și, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului. Unul din criteriile determinative generale de apreciere a prejudiciului moral este criteriul echității, care exprimă că suma adjudecată trebuie să prezinte o justă despăgubire, iar cuantumul despăgubirii trebuie stabilit astfel încât acesta să aibă efect compensator și nu trebuie să constituie nici sumă excesivă și nici venit nejustificat. Scopul sumei stabilite cu titlu de satisfacție echitabilă este exclusiv de a-i acorda reclamantului o reparație pentru prejudiciul pe care aceasta l-a suferit, ce constituie o consecință a încălcării constatate.

Astfel, instanța studiind materialele dosarului, ajunge la concluzia de a respinge cerința dată, or instanța consideră că reclamanta nu și-a motivat destul de convingător cerința dată și nu este clar ce suferințe morale a avut de trăit în perioada dată, totodată instanța consideră că însăși anularea ordinului de sancționare emis în privința reclamantei reprezentă o satisfacție morală pentru reclamantă.

Cît ține de cerința reclamantei privind încasarea cheltuielilor pentru asistența juridică, instanța ține să menționeze că:

Potrivit art.90 CPC Din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte: i) cheltuielile de asistenţă juridică.

Potrivit art.96 CPC (1) 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. (1^1) Cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat. (2) În cazul în care partea care a cîştigat procesul a beneficiat de

asistenţă juridică calificată garantată de stat, plata cheltuielilor de acordare a asistenţei juridice calificate revine părţii care a pierdut procesul. Sumele respective se încasează în conformitate cu Legea nr. 198-XVI din 26 iulie 2007 cu privire la asistența juridică garantată de stat.

Astfel, instanța ține să menționeze că la materialele dosarului, nu se regăsește bonul de plată în confirmarea pretenției de încasarea cheltuielilor pentru asistența juridică în sumă de 4500 lei, considerente din care instanța a ajuns la concluzia de a respinge cerința în cauză.

În conformitate cu art.209 Codul Muncii, art.art. 236, 238-241 CPC, instanţa de judecată,

h o t ă r ă ş t e :

Cererea de chemare în judecată depusă de ***** către Consiliul raional Căușeni, subdiviziunea Direcția Educației, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni cu privire la anularea ordinului de sancționare, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, cu completările ulterioare, se admite parțial.

Se anulează Ordinul nr.407-p din 02 noiembrie 2021 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare lui *****, sub formă de „mustrare”, din motivul aplicării sancțiunii peste termenul legal prevăzut de legislația muncii.

În rest acțiunea se respinge ca fiind neîntemeiată.

Se explică participanților la proces că judecătorul va întocmi hotărârea integrală dacă participanții la proces, în termen de 30 de zile de la pronunţarea dispozitivului hotărîrii, solicită în mod expres acest lucru. Termenul de 30 de zile este un termen de decădere.

Hotărârea este cu drept de atac în ordine de apel la Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile de la pronunţare, prin intermediul Judecătoriei Căuşeni sediul Ștefan Vodă.

Preşedintele şedinţei,
judecătorul **Ciocîrtă-Rusu Olesea**