Prima instanță: Judecătoria Chișinău (sediul Centru) judecător: Georgeta Grozav
Dosarul nr. 2a-3027/24
2-23140336-02-2a-25072024

D E C I Z I E
Colegiul Civil, comercial și de contencios administrativ
al Curţii de Apel Centru

20 mai 2025
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Ruxanda Pulbere
Judecători Roman Pascari și Ala Malîi
Grefier Danu Blanovschi

examinând în ședință publică cererea de apel depusă de avocatul Vladimir Răcilă în interesele Direcţiei Generale Educaţie, Tineret şi Sport a Consiliului mun. Chişinău împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 27 mai 2024, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de către Ana Sîrbu împotriva Direcţiei Generale Educaţie, Tineret şi Sport a Consiliului mun. Chişinău cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru timpul absent forțat de la locul de muncă, precum și încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,-

a c o n s t a t a t:

Circumstanțele cauzei:

La 29 septembrie 2023 Sîrbu Ana a înaintat cerere de chemare în judecată către Direcţia Generală Educaţie, Tineret şi Sport a Consiliului municipal Chişinău cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru timpul absent forțat de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamanta a invocat că, potrivit contractului individual de muncă nr. 112/21 din 09 iulie 2021 a fost angajată de către Direcţia Generală Educaţie, Tineret şi Sport, în calitate de director al Gimnaziului „Galata”, pentru o perioadă determinată de 5 ani, începînd cu 09 iulie 2021 pînă la 09 iulie 2026.

La aceiaşi dată, 09 iulie 2021 a fost emis şi actul nr. 1736-h de numire în funcţia de director al Gimnaziului „Galata” a dnei Sîrbu Ana.

Potrivit fişei postului aprobată de pîrît, titularul funcţiei, avea următoarele sarcini de bază ale funcţiei şi anume: - să reprezinte instituţia în relaţiile cu

persoanele juridice şi fizice, inclusiv cu administraţia publică locală în limitele competenţelor prevăzute de lege; - să prognozeze, planifice, monitorizeze şi evalueze activitatea educaţională, administrativ-gospodărească şi financiară a instituţiei, să asigure protecţie şi securitatea vieţii şi sănătăţii copiilor şi angajaţilor din instituţie; - să implimenteze politicele educaţionale şi curricula naţională în instituţie; - să conducă şi coordoneze toate activităţile ce ţin de domeniile resurselor umane; să asigure calitatea serviciilor educaţionale prestate în instituţie, să elaboreze şi gestioneze bugetul instituţiei. Din sarcinele de bază, enumerate supra, derivă atribuţiile de serviciu ale reclamantei, pentru funcţia de director al Gimnaziului „Galata" şi care sînt indicate în respectiva fişă.

Sîrbu Ana a invocat că, de la încheierea contractului individual de muncă nr. 112/21 din 09 iulie 2021 şi pînă la data de 24 mai 2023, a desfăşurat activitatea sa, fără careva abateri de la legislaţie, fără careva atenționări sau proceduri disciplinare intentate în privinţa sa. De asemenea în toată perioada menţionată, Gimnaziul "Galata" a evoluat în mod cert şi obiectiv, fiind realizate cu succes mai multe proiecte, care în mod indubitabil au contribuit la creşterea calităţii procesului educaţional desfăşurat în instituţie – succese remarcate de cadrele didactice, părinţi şi elevi.

La 24 mai 2023 în incinta Gimnaziului "Galata" s-au prezentat 5 (cinci) reprezentanţi ai Direcţiei Generale Educaţie, Tineret şi Sport, care invocînd ordinul nr. 01/1-7/590 cu privire la organizarea şi desfăşurarea controlului special în Gimnaziul „Galata" din 22 mai 2023 au realizat mai multe acţiuni (jocuri cu elevii claselor primare, verificarea de documente, solicitarea de explicaţii de la unele cadre didactice), în vederea examinării presupuselor fapte pentru care s-a dispus desfăşurarea respectivului control.

Reclamanta a susţinut că potrivit ordinului nr. 01/1-7/590 din 22 mai 2023 controlul special în Gimnaziul "Galata", urma să se desfăşoare în perioada 22 – 26 mai 2023, însă acesta a început la data de 24 mai 2023 şi s-a sfîrşit la aceiaşi dată (a durat aproximativ 2 ore şi 30 minute) şi s-a rezumat la desfăşurarea unui joc cu elevii claselor primare de către membrii comisiei de anchetă, solicitarea de explicaţii de la direcţia Gimnaziului şi cîteva cadre didactice şi examinarea aleatorie a unor acte, ordine, întocmite/emise de către reclamantă şi/sau alte cadre, dar şi explicaţii de la preşedintele AO "Pro Galata".

De asemenea, ordinul nr. 01/1-7/590 din 22 mai 2023 prevedea şi că "membrii comisiei de examinare vor prezenta raportul privind rezultatele controlului special, cu identificarea problemelor şi soluţiilor, pînă la data de 29 mai 2023", respectiv anume această dată – 29 mai 2023, urmează a fi considerate data limită cînd rezultatele controlului special urmau a fi prezentat angajatorului.

Sîrbu Ana a declarat că a făcut cunoştinţă cu nota informativă privind rezultatele controlului special realizat în Gimnaziul "Galata", întocmită de către

membrii comisiei de examinare, la data de 14 iunie 2023, iar la data de 19 iunie 2023 a înaintat către Direcţia Generală Educaţie, Tineret şi Sport o notă informativă privind rezultatul controlului special din 24 mai 2023, realizat în Gimnaziul „Galata”, prezentînd în acest sens dovezi incontestabile cu privire la erorile admise de membrii comisiei şi ilegalitatea constatărilor formulate.

În pofida explicaţiilor oferite la data de 24 mai 2023, atît verbal cît şi în formă scrisă, şi în pofida notei explicative înaintate şi a probelor prezentate la data de 19 iunie 2023, Direcţia Generală Educaţie, Tineret şi Sport a emis ordinul nr. 03-S din 05 iulie 2023 prin care a dispus concedierea sa, angajată în funcţia de directoare a Gimnaziului „Galata”, conform art. 86 alin. (1) lit. z) Codul Muncii. Cu ordinul menţionat a făcut cunoştinţă la data de 05 iulie 2023, fapt pentru care a şi semnat.

Drept circumstanţe pe care îşi întemeiază decizia adoptată şi anume concedierea reclamantei, angajatorul Direcţia Generală Educaţie, Tineret şi Sport, invocă următoarele: - organizarea şi desfăşurarea învăţămîntului la domiciliu pentru elevul clasei a VII „B”, Alexandru Dolgopol contrar prevederilor pct. 13, 17 al Instrucţiunii de organizare a învăţămîntului la domiciliu, aprobată prin ordinul MEC nr. 98/2015, pct. 23 al Instrucţiunii privind completarea catalogului şcolar (clasele V-XII), aprobată prin ordinul MEC nr. 336/2022, pct. 26, 27, 61 al Regulamentului privind evaluarea şi notarea rezultatelor învăţării, promovarea şi absolvirea în învăţămîntul primar şi secundar, aprobat prin ordinul MEC nr. 70/2020; - nerespectarea Anexei nr. 4 din Metodologia cu privire la organizarea şi funcţionarea Centrului de resurse pentru Educaţia Inclusivă din instituţia de învăţămînt preuniversitare, aprobată prin ordinul MEC nr. 100/2015; - tarifarea cadrelor didactice, Dumitru Roman, Alina Vîlcova, contrar calificării profesionale prevăzute în Codul Educaţiei, art. 132 pct. (1, 4) şi Codul Muncii, art. 296 pct. (1); - nerespectarea pct. 16 şi 17 din Metodologia privind repartizarea timpului de muncă a personalului didactic din instituţiile de învăţămînt generale; - nerespectarea pct. 100, lit. a) şi c) din Regulamentul tip de organizare şi funcţionare a instituţiilor de învăţămînt primar şi secundar, ciclul I şi II privind atribuţiile directorului în calitate de conducător al instituţiei; - depăşirea atribuţiilor funcţionale stipulate în fişa postului, aplicarea neconformă a art. 132, pct. (1, 4) din Codul Educaţiei şi nerespectarea art. 296 pct. (1) Codul Muncii la angajarea cadrelor didactice, Dumitru Roman şi Alina Vîlcova; - admiterea înscrisurilor false pe documentele şcolare în contextul desfăşurării procesului educaţional de către Svetlana Ciocoi, Neli Porubin, Dumitru Roman şi Tamara Tataru; - admiterea muncii neremunerate în contextul înlocuirilor realizate de către Svetlana Ciocoi pentru Alina Vîlcova; - angajarea fictivă a învăţătoarei Alina Vîlcova.

Reclamanta a menţionat că ordinul nr. 03-S din 05 iulie 2023 cu privire la concediere, nu conţine o motivare în fapt şi drept, din partea angajatorului, cu privire la acţiunile/inacţiunile reclamantei, pîrîtul preluînd mot-a-mot concluziile

membrilor comisiei de examinare din Nota informativă privind rezultatele controlului special realizat în Gimnaziul „Galata”. Dat fiind faptul că din presupusa „parte motivatorie” a ordinului de concediere nr. 03-S din 05 iulie 2023 nu poate fi desprinsă aprecierea oferită de către angajator concluziilor din cadrul notei informative în contradictoriu cu explicaţiile reclamantei şi nota explicativă înaintată de aceasta, prin care salariatul Sîrbu Ana a expus, demonstrat şi probat ilegalitatea şi netemeinicia concluziilor formulate de către membrii comisiei care au participat la controlul special din cadrul Gimnaziului „Galata”.

Prin urmare, nici unul din normele legale a căror încălcare o invocă angajatorului în ordinul nr. 03-S din 05 iulie 2023, nu prevede drept sancţiune – concedierea salariatului. În atare situaţie, este evident faptul că temeiul juridic invocat de angajator în vederea concedierii salariatului Sîrbu Ana şi anume cel al altor motive prevăzute de Codul Muncii şi de alte acte legislative art. 86 alin. (1) lit. z) Codul Muncii, la caz nu se atestă, respectiv sancţiunea adoptată este lipsită de temei juridic, motiv pentru care ordinul contestat urmează a fi anulat.

Dat fiind faptul că soluţia adoptată de angajator prin ordinul nr. 03-S din 05 iulie 2023, are la bază Nota informativă privind rezultatele controlului speciali realizat în Gimnaziul „Galata” în temeiul ordinului nr. 01/1-7/590 din 22 mai 2023 cu alte cuvinte rezultatele unei anchete de serviciu, este evident faptul că, angajatorul avea obligaţia să respecte legislaţia muncii cu privire la modul de desfăşurare a anchetei de serviciu, termenul acesteia şi soluţiile posibile a fi aplicate.

La caz, desfăşurarea anchetei de serviciu a fost dispusă prin ordinul nr. 01/1-7/590 din 22 mai 2023, acelaş ordin nr. 01/1-7/590 prevedea şi termenul desfăşurării acesteia, mai exact, perioada 22 – 26 mai 2023.

Un alt moment indicat în ordinul cu privire la organizarea şi desfăşurarea anchetei de serviciu, este şi termenul limită pînă cînd membrii comisiei de anchetă desemnaţi vor prezenta raportul privind rezultatele controlului special, cu identificarea problemelor şi soluţiilor şi anume data de 29 mai 2023.

Avînd, în vedere termenul limită de prezentare a raportului, privind rezultatul anchetei, stabilit de angajator – 29 mai 2023, din care se deduce că cel tîrziu la această dată acesta cunoştea conţinutul raportului menţionat, angajatorul, urma să aplice imediat sancţiunea disciplinară, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, în temeiul art. 209 alin. (1) Codul Muncii. Astfel, ancheta de serviciu s-a desfăşurat pe 24 mai 2023, raportul asupra anchetei urma a fi prezentat Direcţiei Generale Educaţie, Tineret şi Sport cel tîrziu la 29 mai 2023, pe cînd sancţiunea sub forma concedierii a fost aplicată la 05 iulie 2023, în afara termenului instituit de legiuitor.

Sîrbu Ana a invocat că pîrîta putea aplica orice sancţiune disciplinară prevăzută de Codul Muncii cel tîrziu la 29 iunie 2023, respectiv orice sancţiune

aplicată ulterior respectivului termen este o sancţiune ilegală, aplicată cu încălcarea termenelor imperative prevăzute de legiuitor motiv pentru care ordinului nr. 03-S din 05 iulie 2023, în mod evident, este un ordin nul. Aplicarea sancţiunii disciplinare de către angajator ca rezultat al anchetei de serviciu desfăşurate, sub forma de concediere pentru temeiul prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. z) Codul Muncii, este ilegală, or, art. 206 alin. (1) Codul Muncii prevede că, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat urmatoarele sancţiuni disciplinare, lit. d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. g) – r).

De asemenea a menţionat că cu privire la ilegalitatea şi netemeinicia încălcărilor reţinute: -

- 1. Cu privire la organizarea şi desfăşurarea învăţămîntului la domiciliu – atît în ordinul cu privire la concediere, cît şi în Nota informativă cu privire la rezultatul controlului special, s-a invocat încălcarea de către Sîrbu Ana a prevederii pct. 13, 17 a Instrucţiunii de organizare a învăţămîntului la domiciliu, aprobată prin ordinul MEC nr. 98/2015. Membrii comisiei de examinarea, au reţinut drept încălcarea respectivele puncte, iar angajatorul, avînd acces la materialele controlului special, implicit la nota explicativă depusă de reclamantă, dar şi la probele prezentate, a pus la baza concedierii şi respectivul temei, şi anume: a) ordinul nr. 130 ab din 01 septembrie 2022 prin care s-a dispus organizarea din 01 septembrie 2022 pînă la 31 mai 2023 a instruirii la domiciliu pentru elevul Dolgopol Alexandru, prin acelaş ordin fiind numiţi şi responsabili pentru instruire la domiciliu a respectivului elev; b) procesul – verbal nr. 4 din 19 septembrie 2022 prin care se demonstrează faptul că orarul lecţiilor şi al activităţilor extraşcolare pentru anul 2022 – 2023 a fost aprobat, inclusiv şi în raport cu elevul Alexandr Dolgopol, ori în ordinea de zi a procesului – verbal se face menţiunea expresă “Aprobarea orarului lecţiilor elevilor cu CES”; c) orarul lecţiilor instruirii la domiciliu, pentru anului de studii 2022 – 2023, semestrul I şi semestrul II, al elevului Dolgopol Alexandru, clasa a VII-B, 12,5 ore; d) Explicaţiile dnei Dolgopol Angela, reprezentantul legal (mama) a elevului Dolgopol Alexandru, adresate Direcţiei Generale Educaţie, Tineret şi Sport, prin care informează/confirmă despre faptul petrecerii instruirilor la domiciliu, conform orarului aprobat, în raport cu fiul său, elevul Dolgopol Alexandru. Astfel, membrii Comisiei de examinare în cadrul anchetei desfăşurate nu au ţinut cont de faptul că elevul Dolgopol Alexandru este unul special, avînd Sindrom Down, retard psihoverbal, Grad de dizabilitate sever CDCM, motiv pentru care nu acceptă a fi instruit de către toate cadrele didactice, conform orarului. Pentru a nu perturba procesul educaţional, adesea s-a recurs la înlocuirea orelor de către cadrul didactic acceptat de către Dolgopol Alexandru. În procesul educațional desfăşurat s-a ținut cont în principal de interesul superior al copilului (elevului), de dreptul la educație și de confortul lui psiho-emoțional, circumstanțe

ignorate cu desăvîrşire de către membrii comisiei la emiterea notei informative și de angajator la aplicarea sancțiunii sub forma concedierii. Pîrîta la aprecierea notei informative cu privire la rezultatul controlului special desfășurat în Gimnaziul „Galata” și sancţionarea disciplinară a reclamantei, nu a ținut cont de faptul că, reprezentantul legal al elevului Dolgopol Alexandru, Dolgopol Angela, invocînd starea de sănătate precară, refuză să se prezinte în cadrul instituției, solicitând coordonarea și comunicarea tuturor informaţiilor prin intermediul telefonului. Astfel, anume din aceste motive, orarul elevului Dolgopol Alexandru a fost coordonat telefonic și comunicat la telefon. La fel, fiecare schimbare/înlocuire în procesul educațional al acestuia se făcea doar în urma coordonării cu respectiva, sau chiar la solicitarea ei. În atare situație, reținerea drept încălcare a unor acţiuni îndreptate spre o bună organizare a procesului educațional al elevului instruit la domiciliu, care acceptă în jurul său doar anumite persoane, și a cărui proces educațional a fost prejudiciat, este nu doar neîntemeiată, dar și disproporționată în raport cu circumstanțele reale ale cauzei.

- 2. Cu privire la nerespectarea, organizarea și funcționarea Centrului de Resurse pentru Educația Incluzivă din instituția de învățământ preuniversitar - respectiva încălcare invocată, este lipsită de substrat factologic, corelativ de substrat juridic, ori membrilor Comisiei de examinare le-au fost prezentate înscrisuri, care demonstrează contrariul reținerilor oferite în nota “informativă, și anume: a) Registrul de evidență al copiilor cu CES din cadrul Gimnaziului „Galata”, pentru anul de studii 2022 - 2023 (anexa nr. 13), în care sunt indicați elevii cu CES, data luna, anul nașterii, clasa în care învață, datele privind evaluarea complexă a copilului (numărul raportului, categoria CES, forma de incluziune), etc; b) Orarul de servicii individuale în grup în CREI (Centrul de Resurse pentru Educație Incluzivă), pentru anul 2022 - 2023 (anexa nr. 14), în care sunt indicate numele prenumele elevilor beneficiari, clasa în care sunt înmatriculați, tipul de incluziune și locul aflării elevului în timpul orelor (în sala de clasă, în sala de clasă asistat de cadrul didactic de sprijin, în centrul de resurse pentru educație incluzivă împreună cu cadrul didactic de sprijin, vizită la domiciliu); c) Registrul de evidență a activităților realizate cu elevii CES în CREI (anexa nr. 15), în care este indicat numele/ prenumele copilului asistat, data la care este asistat de cadrul didactic de sprijin, tipul terapiei specifice și tema, denumirea activității desfășurate. Procesul educațional în cadrul Centrului de Resurse pentru Educație Incluzivă este conform rigorilor legale și sarcinilor principale pentru care a fost creat. Mai mult ca atît, asupra bunei desfășurare a procesului educațional din cadrul CREI nu au existat careva obiecții din partea beneficiarilor și a părinților acestora. Astfel, reținerea respectivei încălcări, drept temei al concedierii directorului instituției este una ilegală și neîntemeiată. Mai mult ca atât, angajatorul nu a demonstrat existența unei legături de cauzalitate între încălcarea invocată/reținută și obligațiile funcționale

ale directorului instituției și efectele negative ale respectivei, ori astfel de efecte nu există, iar în lipsa unor urmări prejudiciabile, în mod evident nu putem vorbi despre întrunirea temeiurilor de atragere la răspundere disciplinară a salariatului.

- 3. Cu privire la tarifarea cadrelor didactice, Dumitru Roman, Alina Vîlcova, contrar calificării profesionale prevăzută în Codul educației, art. 132, pct. (1, 4) și Codul muncii, art. 296 pct. (l) - având în vedere prevederea expresă a Codului Educației, a cărei încălcare a fost reținută de comisia de anchetă și preluată de angajator drept motiv al concedierii a reclamantei Sîrbu Ana, contrar stării de fapt reale și prevederilor legale invocate, care vin să demonstreze ilegalitatea încălcării reținute: Cu privire la cadrul didactic Dumitru Roman: a) certificatul Seria CRP cu nr. 063303, eliberat la data de 17 octombrie 2009 de către Institutul de Științe ale Educației, prin care se certifică absolvirea cursurilor de formare continuă, la specialitatea educație tehnologică, modulul: psihopedagog, învățare interactivă și axiolog și praxiolog; b) certificatul Seria CRP cu nr. 066398, eliberat la data de 26 februarie 2010 de către Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, prin care se certifică absolvirea cursurilor de perfecționare la specialitatea istorie, educație civică, valorificînd următoarele module: calitatea în educație, proiect didactic, tehnologii didactice; Diploma nr. 617378 din 30 iunie 1987, prin care se demonstrează calificarea acestuia, și anume, istoric, învățător de istorie și științe sociale; c) diploma nr. 127256 din 27 iunie 1979, prin care se demonstrează calificarea acestuia și anume, învățător la clasele primare. Cu privire la cadrul didactic Vîlcova Alina: a) diploma de licență, eliberată de Universitatea de Stat din Moldova, cu nr. 510435652318, din data de 07 iulie 2010, prin care se confirmă că, dna Ceban/Vîlcova Alina, a obținut titlul de Licențiat în științe umanistice, specialitatea limba și literatura engleză și limba franceză; b) suplimentul la Diploma ALII 000041417, nr. de înregistrare 510435652318, care la capitolul 6 Informații Suplimentare, prevede faptul că, Vîlcova Alina a promovat modulul psihopedagogie; c) diploma de Master, eliberată de Universitatea de Stat din Moldova, cu nr. 612634727955, din data de 03 iulie 2012, prin care se confirmă că, dna Vîlcova Alina, a obținut titlul de master în științe umanistice, specializarea studii anglofone. Calificările respectivelor cadre didactice, Dumitru Roman, Vîlcova Alina, au fost aduse la cunoștința membrilor comisiei de anchetă, reținerea respectivei încălcări în contradictoriu cu reclamanta, calificînd-o drept o depășire a atribuțiilor funcționale, pe lîngă faptul că, este una ilegală, este și una absurdă, menită să creeze o coerență de ilegalitate în activitatea reclamantei în funcția de director al Gimnaziului “Galata”, dar și o aparență de legalitate a ordinului cu privire la concediere, care în mod -indubitabil nu trece testul legalității și al proporționalității, inclusiv sub aspectul dreptului discreționar al angajatorului prevăzut de art. 206 alin. (1) din Codul Muncii.

- 4. Cu privire la nerespectarea pct. 16 și 17 din Metodologia privind

repartizarea timpului de muncă a personalului didactic din instituțiile de învățământ general - reținerea drept încălcare și punerea la baza sancționării reclamantei Sîrbu Ana a revederilor din Metodologia privind repartizarea timpului de muncă a personalului didactic în instituțiile de învățământ general, reprezintă o măsură disproporționată din partea angajatorului vis-a-vis de reclamantă. Ori, însăși membrii comisiei de anchetă indică în nota informativă întocmită că „nu toți angajații instituției aveau fișe de repartizare a timpului de muncă", iar omisiunea determinată, nu stabilește culpa reclamantei, dar cu atât mai mult nu determină careva efecte adverse asupra procesului educațional desfășurat și al calității acestuia. De asemenea, dat fiind faptul că, în Ordinul cu privire la organizarea și desfășurarea controlului special în Gimnaziul „Galata", este indicat expres care sunt limitele acestuia, constatarea respectivelor pretinse ilegalități sînt în afara limitelor controlului dispus.

- 5. Cu privire la depășirea atribuțiilor funcționale stipulate în fișa postului - atît în nota informativă cu privire la rezultatele controlului special realizat în Gimnaziul „Galata", cît și în partea motivatorie a ordinului nr. 03-S din 05 iulie 2023, se face referire la depășirea atribuțiilor funcționale stipulate în fișa postului, fără a se indica expres care atribuții anume au fost depășite de către reclamantă. Avînd în vedere acest fapt, menționăm că, o astfel de conduită a angajatorului nu poate sta la baza unei deciziei de sancționare, ori în vederea asigurării legalității procedurii de sancționare și a dreptului la apărare al reclamantei, urma să indice în mod punctual toate încălcările admise și normele legale corelative acestora, pentru ca salariatul sancționat să-și poată determina șansele sale într-o eventuală cale de atac. Sub acest aspect, este evident faptul că, ordinul nr. 03-S din 05 iulie 2023 nu trece testul legalității, ori din decizia de sancționare adoptată de angajator, urmează să se desprindă atît faptele calificate drept încălcare, cât și prevederile legale contractuale a căror încălcare se invocă, în așa fel încît, atît salariatul sancționat cît și oricărui observator independent să-i fie clar pentru care circumstanțe de fapt și drept a fost aplicată sancțiunea respectivă.

- 6. Cu privire la admiterea înscrisurilor false pe documentele școlare în contextul desfășurării procesului educațional de către Svetlana Ciocoi, Neli Porubin, Dumitru Roman, Tamara Tataru - cu privire la respectivele constatări, indicate drept motive ale concedierii, au invocat următoarele înscrisuri, prezentate și membrilor comisie de anchetă în procesul controlului desfășurat: a) ordinul cu privire la modificarea valorii de referință, nr. 168 „ab" din 01 septembrie 2022, potrivit căruia s-a modificat CIM al dnei Porubin Neli, director adjunct pentru instruire 1, 00, învățătoare de clase primare 9 ore; b) explicațiile oferite grupului de anchetă, la data de 24 mai 2023 de către dna Porubin Neli, prin care acesta infirmă încălcările invocate, statuînd asupra faptului că, în activitatea desfășurată nu a admis careva încălcări, inclusiv ce se referă la desfășurarea procesului educațional;

c) ordinul cu privire la retarifiere, nr. 218 „ab” din 01 octombrie 2022, prin care s-a dispus ai scoate lui Pogolșa Lilia cadru didactic de sprijin din salariu 0,2 CDS de la 01 noiembrie 2022. A adăuga la salariu 3,5 ore domiciliu. Sarcina totală pe data de 01 noiembrie 2022 fiind de 0,8 salariu CDS, 0,5 GPP, 3,5 ore domiciliu; d) explicațiile oferite grupului de anchetă, la data de 24 mai 2023 de către dna Pogolșa Lilia, prin care acesta infirmă încălcările invocate, enumerînd activitățile desfășurate și tipul de tarifare corespunzător, de care printre altele nu a ținut cont pîrîta; e) ordinul cu privire la retarifiere nr. 01 „ab” din 03 ianuarie 2023, în care sunt indicate orele traficate după cadrul didactic Dumitru Roman. În contextul celor reținute de către grupul de anchetă și preluate de către angajator în ordinul de concediere, în cadrul anchetei nu s-au solicitat explicații de la toate cadrele didactice vizate, motiv pentru care angajatorul nu putea reține drept încălcare o circumstanță care nu a fost elucidată pe deplin, ori comisia de anchetă nu avea cum să stabilească admiterea înscrisurilor false de către respectivele cadre didactice, fără ca cel puțin să le ofere dreptul de a se expune. Prezintă interes și faptul că, înscrisurile enumerate nu le-a fost oferită o apreciere corespunzătoare, sub acest aspect atît concluziile din raportul de anchetă, cît și constatările angajatorului sunt neîntemeiate, iar în lipsa unei viziuni depline asupra circumstanțelor reale ale cauzei, aplicarea a careva sancțiuni disciplinare este ilegală.

- 7. Cu privire la admiterea muncii neremunerate în contextul înlocuirilor realizate de către Svetlana Ciocoi pentru Alina Vîlcova - grupul de anchetă, deși au solicitat explicații de la Svetlana Ciocoi, au refuzat să indice în nota informativă faptul că, aceasta susține că, pentru munca desfășurată a fost achitată în mod deplin, motiv pentru care angajatorul nu putea constata încălcarea reclamantei sub aspectul admiterii unei munci neremunerate, ori acesta nu a avut loc. De asemenea, în explicațiile dnei Ciocoi Svetlana, care confirmă cele indicate cu privire la remunerarea deplină a muncii prestate. În contextul încălcărilor indicate în raport, mai cu seamă care o vizează în mod direct și pe Vîlcova Alina, grupul de anchetă a omis să-i solicite explicații și acesteia, ori încălcarea determinată în cadrul anchetei putea fi combătută de către respectiva, prin prezentarea de explicații, mai cu seamă că, natura încălcărilor invocate îi ating în mod indubitabil interesele respectivului cadru didactic, a cărui drept la apărare a fost încălcat, care în consecință de cauză a dus la neelucidarea în mod deplin circumstanțele imputate reclamantei. În atare situație, aplicarea unei sancțiuni disciplinare pentru circumstanțe neelucidate în mod deplin, reprezintă o încălcare a dreptului reclamantei la o anchetă de serviciu desfășurată în mod obiectiv, profesionist, multiaspectual și imparțial și la o apreciere complexă, legală și temeinică a circumstanțelor cazului de către angajator.

- 8. Cu privire la angajarea fictivă a învățătoarei Alina Vîlcova - Vîlcova Alina a fost angajată prin ordinul nr. 131 „P” din 15 august 2022, iar în temeiul

ordinului nr. 34 „p” din 02 mai 2023, s-a dispus acceptarea demisiei dnei Vîlcova Alina din funcția de învățătoare la clasele primare, din propria inițiativă, începînd cu data de 02 mai 2023. Mai mult ca atît, Vîlcova Alina a mai fost anterior angajată în cadrul gimnaziului „Galata”, ordinul nr. 6 din 01 septembrie 2011, iar în anul de învățămînt 2023 - 2024 din nou activează în calitate de cadru didactic angajat prin ordinul nr. 73 „p” din 01 septembrie 2023. Constatarea fictivității contractului de angajare urma să aibă loc doar prin înaintarea unei acțiuni în instanța de judecată, în temeiul reglementărilor imperative prescrise de art. 84 alin. (5) din Codul Muncii, în caz contrar aceste alegații sînt declarative și lipsite de putere juridică. Or, nulitatea unui astfel de contract urmează a fi demonstrată în instanța de judecată și ulterior ca efect al hotărîrii instanței de judecată, angajatorul ar fi fost în drept să invoce drept temei al sancționării un astfel ce motiv. Angajatorul avea obligația să, indice raționamentele pentru care a dispus aplicarea celei mai grave sancțiuni disciplinare prevăzute de Codul Muncii în contradictoriu cu raționamentele pentru care alte sancțiuni disciplinare prevăzute de cod nu ar fi fost proporționale, suficiente și întemeiate. Dat fiind faptul că, în cazul dedus judecății nu pot fi desprinse temeiurile de drept pentru care se aplică sancțiunea, este evident faptul că, ordinul nr. 03-S din 05 iulie 2023 este unul abuziv, arbitrar și neîntemeiat.

- 9. Cu privire la procedura de consultare a organului sindical - solicitarea opiniei consultative a organului sindical, este o procedură obligatorie, ori acesta din urmă este o garanție de excludere a arbitrariului angajatorului în procedura de concediere, care este cea mai gravă/aspră sancțiune prevăzută de Codul Muncii. Dat fiind faptul că, din ordinul nr. 03-S din 05 iulie 2023 nu se desprinde dacă, respectiva garanție a fost respectată de angajator, reclamanta a solicitat informații cu privire la solicitarea opiniei de la CMC al FSEȘ. Prin răspunsul nr. 306 din 24 august 2023, CMS al FSEȘ, comunică reclamantei precum că, ei au „analizat materialele (nota informativă privind rezultatele controlului special/nota explicativă, ordinul de sancțiune) privind aplicarea sancțiunii disciplinare (concedierea) - ordinul DGETS nr. 03-S din 05 iulie 2023”. Legislația muncii prevede obligativitatea solicitării opiniei consultative a organului sindical, în prealabil, iar din formularea acestora, ar reieși totuși că, ei au fost înștiințați după emiterea ordinului nr. 03-S din 05 iulie 2023. Din motiv că, ordinul de concediere contestat nu face trimitere la poziția organului sindical, respectarea procedurii legale nu poate fi dedusă. Angajatorul avea obligația de a motiva raționamentele pentru care nu a ținut cont de opinia consultativă a organului sindical, ori salariatul are dreptul să cunoască motivul pentru care circumstanțele imputate îi este proporțională sancțiunea determinată de angajator, mai cu seamă că, organul sindical are o poziție diametral opusă celei alese de angajator.

Reclamanta a solicitat anularea ordinului de concediere nr. 03-S din 05 iulie

2023, restabilirea în funcţia de director al Gimnaziului “Galata” a lui Sîrbu Ana, încasarea din contul pîrîtului a salariului mediu lunar pentru întreaga perioada de absenţă forţată de la muncă; încasarea din contul pîrîtului a 3 (trei) salarii medii cu titlu de prejudiciu moral cauzat prin eliberarea nelegitimă din serviciu; compensarea cheltuielilor de judecată.

Poziția instanței de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 27 mai 2024, s-a admis parțial cererea de chemare în judecată depusă de către Ana Sîrbu împotriva Direcţiei Generale Educaţie, Tineret şi Sport a Consiliului mun. Chişinău, privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru timpul absent forțat de la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată. S-a anulat ordinul nr. 03-S din 05 iulie 2023 ,,Cu privire la concedierea Anei Sîrbu”. S-a restabilit Ana Sîrbu în funcția de director al Gimnaziului „Galata”. S-a încasat de la Direcția Generală Educaţie, Tineret şi Sport a Consiliului mun. Chişinău în beneficiul Anei Sîrbu, plata salariului mediu lunar pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, cu calcularea și reținerea sumelor obligatorii la bugetul public și bugetul asigurărilor sociale. În rest, acțiunea s-a respins ca neîntemeiată.

Solicitarea apelantei:

Nefiind de acord cu hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 27 mai 2024, la data de 13 iunie 2024, avocatul Vladimir Răcilă acționând în interesele Direcţiei Generale Educaţie, Tineret şi Sport a Consiliului mun. Chişinău, a declarat apel împotriva acesteia, solicitând admiterea apelului și casarea hotărîrii instanței de fond cu emiterea unei noi hotărîri prin care cererea re chemare în judecată să fie respinsă ca neîntemeiată.

Termenul legal de declarare a apelului:

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

În acest context, având în vedere că dispozitivul hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru a fost pronunțat la 27 mai 2024, iar cererea de apel a fost depusă la 13 iunie 2024, Colegiul civil constată că apelul a fost declarat în termen legal.

Argumentele părților:

În motivarea cererii de apel, apelanta a indicat că, în urma examinării hotărârii menţionate, prin prisma normelor legale, dar şi a tuturor circumstanţelor reale ale

cauzei, califică hotărârea dată ca fiind vădit neîntemeiată şi ilegală, bazată pe o interpretare eronată a normelor de drept material şi din aceste considerente pasibil de a fi casată.

Susține că, în vederea susţinerii poziţiei adoptate reiterează prevederile art. 86 alin. (1) lit. z) al Codului muncii, în care legiuitorul stipulează că concedierea desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celei pe durată determinată-se admite pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative.

La fel, invocă că, ordinul contestat a fost adus la cunoştinţă dnei Sîrbu Ana la data de 05.06.2023, cu indicarea în conţinutul acestuia a temeiurilor de drept şi de fapt, și anume temei pentru a emite ordinul în cauză au servit abaterile constatate în notă informativă privind rezultatele controlului special realizat în Gimnaziul „Galata”.

Mai indică că, ca urmare a realizării controlului special realizat în Gimnaziul „Galata” în temeiul solicitării MEC și OUP Botanica privind presupusele ilegalități admise de către director în activitatea Gimnaziului „Galata”, precum și pretinsele acumulări de bani pentru organizarea examenelor de absolvire și a unor activități școlare în instituție, atestate de către membrii comisiei de examinare.

Menționează partea apelantă că, în scopul examinării faptelor expuse în demers Direcția generală educație, tineret și sport a emis ordinul nr.01/1-7/590 din 22.05.2023 „Cu privire la organizarea și desfășurarea controlului special în Gimnaziul „Galata”. Conform ordinului nominalizat, în perioada 22 - 26 mai 2023, în Gimnaziul „Galata” s-a desfășurat control special.

Specifică partea apelantă că, în urma controlului special de către membrii comisiei de examinare s-au constatat abateri în acțiunile/inacțiunile directorului Gimnaziului „Galata”, A.Sîrbu, privind:

- organizarea și desfășurarea învățământului la domiciliu pentru elevul clasei a VII „B”, Alexandru Dolgopol contrar prevederilor punctului 13, 17 a Instrucțiunii de organizare a învățământului la domiciliu, aprobată prin ordinul MEC nr.98/2015, pct.23 a Instrucțiunii privind completarea catalogului școlar (clasele V-XII), aprobată prin ordinul MEC nr.336/2022, pct. 26, 27, 61 a Regulamentului privind evaluarea și notarea rezultatelor învățării, promovarea și absolvirea în învățământul primar și secundar, aprobat prin ordinul MEC nr.70/2020;
- nerespectarea Anexei nr.4 din Metodologia cu privire la organizarea și funcționarea Centrului de Resurse pentru Educația Inclusivă din instituția de învățământ preuniversitar, aprobată prin ordinul MEC nr. 100/2015;
- tarifarea cadrelor didactice, D.Roman, A.Vîlcova, contrar calificării profesionale prevăzută în Codul educației, art. 132, pct. (1, 4) și Codul muncii, art.296, pct.(l);

- nerespectarea pct. 16 și 17 din Metodologia privind repartizarea timpului de muncă a personalului didactic din instituțiile de învățământ general;
- nerespectarea pct. 100, lit. a) și c) din Regulamentul-tip de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ primar și secundar, ciclul I și II privind atribuțiile directorului în calitate de conducător al instituției;
- depășirea atribuțiilor funcționale stipulate în fișa postului;
- aplicarea neconformă a art. 132, pct. (1,4) din Codul educației și nerespectarea art.296, pct. (1) din Codul muncii la angajarea cadrelor didactice, D.Roman și A.Vîlcova;
- admiterea înscrisurilor false pe documentele școlare în contextul desfășurării procesului educațional de către S.Ciocoi, N.Porubin, D.Roman, T.Tataru;
- admiterea muncii neremunerate în contextul înlocuirilor realizate de către S.Ciocoi pentru A.Vîlcova;
- angajarea fictivă a învățătoarei A.Vîlcova.

Iar, drept urmare, Direcția Generală Educație Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău a ajuns la concluzia privind constatarea abaterilor comise și drept rezultat a aplicat în limita legii sancțiunea cuvenită și anume concedierea d-nei Ana Sîrbu din funcția de director al Gimnaziului ''Galata" conform art.86 alin.(l) lit.z) din Codul Muncii.

Consideră partea apelantă că, ordinul cu privire la constatarea abaterilor comise și drept rezultat a aplicat în limita legii sancțiunea cuvenită și anume concedierea d-nei Ana Sîrbu din funcția de director al Gimnaziului ''Galata" conform art.86 alin.(l) lit.z) din Codul Muncii a fost întocmit cu respectarea legislației în vigoare cu aplicarea normelor de procedură.

Argumentele părților în ședința instanței de apel:

În ședința de judecată a instanței de apel din 13 mai 2025, reprezentantul apelantei Direcția Generală Educație Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău" avocatul Vladimir Răcilă a solicitat admiterea apelului, casarea hotărîrii în partea admiterii acțiunii, cu emiterea unei noi hotărîri în partea casată prin care acțiunea să fie respinsă integral.

În ședința de judecată în instanța de apel, reprezentantul intimatului Sîrbu Ana avocatul stagiar Căpățînă Mihaela a pledat pentru respingerea cererii de apel cu menținerea hotărîrii primei instanțe, fără modificări, pe care o consideră legală și întemeiată. Totodată, a susținut cererea privind compensarea cheltuielilor de judecată suportate în instanța de apel, solicitînd admiterea acesteia în sensul formulat. La fel a adăugat că, și-au expus poziția față de apelul declarant în referința prezentată și anexată la materialele cauzei.

Aprecierea instanței de apel:

Audiind părțile, analizînd legalitatea și temeinicia hotărîrii contestate, prin prisma argumentelor invocate în cererea de apel și în raport cu materialele dosarului, Colegiul civil consideră cererea de apel ca fiind neîntemeiată și urmează a fi respinsă cu menținerea hotărîrii instanței de fond, din următoarele motive.

În conformitate cu prevederile art. 385 lit. a) CPC instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul și să mențină hotărârea primei instanțe.

În conformitate cu prevederile art. 373 CPC (1) instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor și obiecțiilor înaintate, legalitatea și temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt și aplicarea legii în primă instanță. (3) În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanța de apel se pronunță în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanță.

Hotărârea este întemeiată, dacă în ea sunt expuse toate circumstanțele care au importanță la soluționarea cauzei și care au fost verificate în ședința de judecată, și au fost elucidate probele privind circumstanțele relevante speței. Concluziile privind circumstanțele de fapt ale cauzei se motivează în hotărâre prin probele enumerate în art. 117 CPC RM, iar în conformitate cu art. 118 alin. (5) CPC RM, instanța judecătorească (judecătorul) este în drept să propună părților și altor participanți la proces, după caz, să prezinte probe suplimentare și să dovedească faptele ce constituie obiectul probațiunii pentru a se convinge de veridicitatea lor.

Colegiul civil, verificând legalitatea și temeinicia hotărârii primei instanțe în raport cu prevederile art. 238-241 CPC RM constată că, dispozițiile procedurale sus- invocate au fost respectate în tot, astfel instanța de fond a dat o apreciere corectă raportului juridic stabilit între părți, a constatat și elucidate pe deplin circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei, concluziile instanței de fond expuse în hotărâre fiind în corespundere cu probele administrate, iar normele de drept material au fost aplicate corect.

Potrivit art. 89 alin.(2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

Astfel, în cazul soluționării litigiilor de muncă, sarcina probațiunii îi revine angajatorului care v-a fi obligat să dovedească temeinicia legalității acțiunilor sale, deci vinovăția acțiunilor angajatorului se prezumă, respectiv, ultimul v-a fi nevoit să probeze în instanță lipsa vinovăției.

Conform art. 210 alin.(3) Codul muncii, ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

Potrivit art. 355 alin.(1) Codul muncii cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

Din materialele cauzei s-a stabilit că, prin contractul individual de muncă nr. 112/21 din 09 iulie 2021, Direcţia Generală Educaţie, Tineret şi Sport denumită în continuare „Angajator" pe de o parte şi Sîrbu Ana denumită în continuare „Salariat" pe de altă parte, au convenit asupra următoarelor: pct. 1. Salariatul este angajat în calitate de Director; pct. 2. Locul de muncă Gimnaziul „Galata"; pct. 3 lit. a) Munca este de bază; pct. 4 lit. b) Durata contractului este determinată, 5 ani, de la 09 iulie 2021 pînă la 09 iulie 2026 (f.d. 21-23).

Prin ordinul nr. 1736 din 09 iulie 2021 s-a numit dna Sîrbu Ana, director al Gimnaziului „Galata", în conformitate cu prevederile art. 50 alin. (5) Codul Educaţiei, art. 55 lit. g) Codul Muncii, începînd cu 09 iulie 2021 pe o perioada de 5 ani (f.d. 24).

La data de 22 mai 2023 prin ordinul nr. 01/1-7/590 s-a ordonat desfăşurarea în perioada 22 – 26 mai 2023, control special în Gimnaziul „Galata" în scopul verificării faptelor expuse pe demers (f.d. 30).

Ulterior, s-a întocmit Nota informativă privind rezultatele controlului special realizat în Gimnaziul „Galata" întocmită de către comisia de examinare a Direcţiei Generale, Educaţie, Tineret şi Sport, instituită în baza ordinului nr. 01/1-7/590 din 22 mai 2023, privind constatarea încălcării obligaţiilor de muncă de către doamna Sîrbu Ana, directoarea Gimnaziului „Galata", ce constau în: organizarea şi desfăşurarea învăţămîntului la domiciliu pentru elevul clasei a VII-a „B", Alexandru Dolgopol, contrar prevederilor pct. 13, 17 a Instrucţiunii de organizare a învăţămîntului la domiciliu, aprobată prin ordinul MEC nr. 98/2015, pct. 23 a Instrucţiunii privind completarea catalogului şcolar (clasele VXII), aprobată prin ordinul MEC nr. 336/2022, pct. 26, 27, 61 a Regulamentului privind evaluarea şi notarea rezultatelor învăţării, promovarea şi absolvirea în învăţămîntul primar şi secundar, aprobat prin ordinul MEC nr. 70/2020; nerespectarea Anexei nr. 4 din Metodologia cu privire la organizarea şi funcţionarea Centrului de Resurse pentru Educaţia Inclusivă din instituţia de învăţămînt preuniversitar, aprobată prin ordinul MEC nr. 100/2015; tarifarea cadrelor didactice, D. Roman, A. Vîlcova, contrar calificării profesionale prevăzută în Codul Educaţiei al Republicii Moldova, art.132 alin. (1) lit. b), alin. (4) şi Codul Muncii art. 296 alin. (1); nerespectarea pct. 16 şi 17 din Metodologia privind repartizarea timpului de muncă a personalului didactic din instituţiile de învăţămînt general; nerespectarea pct. 100 lit. a) şi c) din Regulamentul-tip de organizare şi funcţionare a instituţiilor de

învăţământ primar şi secundar, ciclul I şi II privind atribuţiile directorului în calitate de conducător al instituţiei; depăşirea atribuţiilor funcţionale stipulate în fişa postului; aplicarea neconformă a art. 132 alin. (1) lit. b), alin. (4) Codul Educaţiei şi nerespectarea prevederilor art. 296 alin. (1) Codul Muncii, la angajarea cadrelor didactice, D. Roman, A. Vîlcova, admiterea înscrisurilor false pe documentele şcolare în contextul desfăşurării procesului educaţional de către S. Ciocoi, N. Porubin, D. Roman, T. Tataru; admiterea muncii neremunerate în contextul înlocuirilor realizate de către S. Ciocoi pentru A. Vîlcova; angajarea fictivă a învăţătoarei A. Vîlcova (f.d. 31-35).

Astfel prin ordinul nr. 03S din 05 iulie 2023 s-a ordonat concedierea dnei Sîrbu Ana, angajată în funcţie de director a Gimnaziului „Galata", conform art. 86 alin. (1) lit. z) Codul Muncii (f.d. 36).

Reclamanta Sîrbu Ana nefiind de acord cu ordinul nr. 03S din 05 iulie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare-concediere, a depus prezenta acțiune solicitând anularea acestuia ca fiind ilegal și neîntemeiat.

Fiind investită cu judecarea cauzei, prima instanță a ajuns la concluzia admiterii parțiale a acțiunii, dispunînd anularea ordinului ordinului nr. 03-S din 05 iulie 2023 „Cu privire la concedierea Anei Sîrbu". Restabilirea Anei Sîrbu în funcția de director al Gimnaziului „Galata". S-a încasat de la Direcția Generală Educaţie, Tineret şi Sport a Consiliului mun. Chişinău în beneficiul Anei Sîrbu, plata salariului mediu lunar pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, cu calcularea și reținerea sumelor obligatorii la bugetul public și bugetul asigurărilor sociale. În rest, acțiunea s-a respins ca neîntemeiată.

Verificând legalitatea și temeinicia hotărârii contestate, prin prisma motivelor invocate în apel și a materialelor cauzei, Colegiul conchide că, soluția oferită de prima instanță este justă și argumentată, fiind în concordanță cu normele ce guvernează raportul juridic litigios.

În consolidarea concluziei enunțate, instanța de apel reține următoarele.

Conform prevederilor art. 10 alin. (1) Codul muncii, angajatorul are dreptul: a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative; c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă; e) să emită acte normative la nivel de unitate.

Alin. (2) din același articol, stabilește că, angajatorul este obligat: a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective; b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă; 1) să examineze sesizările salariaților și ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege; p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat

salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative; r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

Conform art. 86 al. (1) lit. z) Codul muncii, concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative.

Potrivit art. 206 alin.(1)–(5) Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)). Legislaţia în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariaţi şi alte sancţiuni disciplinare. Se interzice aplicarea amenzilor şi altor sancţiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancţiune. La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Totodată prevederile art. 208 alin (1) Codul muncii prevede că până la aplicarea sancțiunii disciplinare angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație 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.

(2) În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși 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.

Totodată, termenele de aplicare a sancţiunilor disciplinare, dispozițiile prevederilor art. 209 Codul muncii al RM, prevede expres că, 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. 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.

În continuare Colegiul menționează că, la caz se atestă că Direcţia Generală Educaţie, Tineret şi Sport a emis la data de 22 mai 2023 ordinul nr. 01/1-7/590 prin care s-a ordonat desfăşurarea în perioada 22 – 26 mai 2023, a unui control special

în Gimnaziul „Galata” în scopul verificării faptelor expuse pe demers (f.d. 30). Iar, la data de 05 iulie 2023 Direcţia Generală Educaţie, Tineret şi Sport emite ordinul nr. 03-S privind concedierea reclamantei Sîrbu Ana, adică peste termenul de 1 (una) lună, prevăzută de legiuitor în norma precitată supra.

Prin urmare, Colegiul reține ca fiind rațională concluzia primei instanțe că, apelantul contrar prevederilor indicate supra și cu depășirea termenului de o lună a aplicat sancțiunea disciplinară, însă garanție importantă pentru salariați vizează termenele în interiorul cărora salariatul poate fi sancționat disciplinar.

Or, potrivit 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 se lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Mai mult decît atît că în ordinul nr. 01/1-7/590 din 22 mai 2023 s-a indicat că “membrii comisiei de examinare vor prezenta raportul privind rezultatele controlului special, cu identificarea problemelor şi soluţiilor, pînă la data de 29 mai 2023”, respectiv anume această dată – 29 mai 2023, urma a fi considerată data limită cînd rezultatele controlului special urmau a fi prezentat angajatorului.

Or, în Nota informativă privind rezultatele controlului special realizat în Gimnaziul “Galata”, membrii comisiei de examinare au indicat că Comisia de examinare constată necesitatea evaluării suplimentare a activităţii directorilor adjuncţi, avînd în vedere că membrii comisiei au acţionat în limitele faptelor expuse pe petiţie.

Astfel că ulterior emiterii Notei informative de către apelant Direcţia Generale, Educaţie, Tineret şi Sport nu s-a prezentat alte acte ce ar atesta faptul evaluării suplimentare, cum s-a indicat de către membrii comisiei în Nota informativă, însă la 03 iulie 2023 pîrîtul/apelant emite ordin de concediere, punînd la baza anume această Notă informativă.

Reieșind din circumstanțele speței, Colegiul reține cu certitudine întemeiată concluzia instanței de fond precum că, acțiunile angajatorului în vederea menținerii disciplinei muncii prin apelarea la instituția răspunderii disciplinare trebuie să se încadreze într-un cadru legal. Astfel, răspunderea disciplinară poate interveni doar în cazul săvârșirii unei abateri disciplinare, ceea ce îi caracterizează autonomia sa în calitate de categorie specifică a răspunderii juridice. Lista sancțiunilor aplicabile salariatului în caz de săvârșire a unor abateri disciplinare este exhaustiv prevăzută de Codul muncii și presupune posibilitatea aplicării avertismentului, mustrării, mustrării aspre sau concedierii în temeiurile art.86 alin.(1) lit.g)-r). Aplicarea altor sancțiuni, în situația în care acestea nu sunt prevăzute de alte legi speciale, este ilegală. Aplicarea sancțiunii de către salariat este un drept și nu o obligațiune. Astfel, angajatorul nu este obligat să sancționeze salariatul în cazul săvârșirii unei abateri disciplinare, ci are o putere de discreție.

Mai mult, în prevederile cu art. 206 Codul munci, legiuitorul a stabilit patru categorii de sancționarea disciplinară a salariaților și anume, 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)).

Conform art. 210 alin. (1) Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; termenul în care sancţiunea poate fi contestată; organul în care sancţiunea poate fi contestată.

Astfel, Colegiul reiterează că, Direcţia Generală Educaţie, Tineret şi Sport a emis ordinul nr. 03S din 05 iulie 2023 cu privire la concedierea intimatei Sîrbu Ana în temeiul art. 86 alin. (1) lit. z) Codul Muncii.

Totodată, în conformitatea art. 86 alin. (1) lit. z) Codul muncii, concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: pentru alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative.

În acest sens, Colegiul consideră oportun de a face referire la hotărîrea Plenului Curţii Supreme de Justiţie nr. 9 din 22 decembrie 2014, din care se reține că, alte motive de concediere a salariatului prevăzute de Codul muncii pot servi: - eliberare din serviciu a conducătorului unităţii debitor în conformitate cu legislaţia cu privire la insolvabilitate (art.263 Codul muncii); - încetarea contractului individual de muncă cu salariaţii angajaţi la lucrări sezoniere (art.282 Codul muncii); - încetarea contractului individual de muncă cu salariaţii membri ai personalului diplomatic şi consular detaşaţi la misiunile diplomatice şi oficiile consulare ale Republicii Moldova (art.305 Codul muncii).

La alte motive prevăzute de diverse acte legislative se referă şi: - concedierea colaboratorului vamal în cazul: rămînerii definitive a actului de constatare, prin care s-a stabilit emiterea/adoptarea de către acesta a unui act administrativ sau încheierea unui act juridic cu încălcarea dispoziţiilor legale privind conflictul de interese; limitării, prin hotărîre judecătorească definitivă, a dreptului de a îndeplini atribuţiile sau în cazul existenţei de antecedente penale; retragerii cetăţeniei Republicii Moldova; aflării în una din situaţiile prevăzute la art.6, art.43 alin(2) lit.h1) j) к) k1) din Legea serviciului în organele vamale nr.1150 din 20 iulie 2000); - concedierea în cazul retragerii încrederii personale acordate angajatului din cabinetul persoanei cu funcţie de demnitate publică (art.9 alin.(2) lit.b) din Legea cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcţii de demnitate publică nr.80 din 7 mai 2010); - eliberarea directorilor instituţiilor de învăţămînt publice sau a persoanelor care ocupă funcţii ştiinţifico-didactice în instituţii de învăţămînt superior (art.153 alin.(1) şi art.155 din Codul educaţiei

nr.152 din 17 iulie 2014 etc.).

Conform art. 153 alin. (1) Codul Educaţiei, (1) Contractele individuale de muncă ale directorilor instituţiilor de învăţământ publice, cu excepţia celor din învăţământul superior, de la numirea cărora în funcţie au trecut mai mult de 5 ani încetează de drept la data expirării a 4 luni de la intrarea în vigoare a prezentului cod. Constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face de către autorităţile cu competenţe legale de numire în funcţie şi este adusă la cunoştinţă persoanelor aflate în situaţiile respective în termen de cel mult 5 zile lucrătoare.

La fel, art. 155 Codul Educaţiei stipulează că contractele individuale de muncă ale persoanelor care la 1 septembrie 2018 ocupă funcţii ştiinţifico-didactice în instituţii de învăţământ superior fără îndeplinirea condiţiei prevăzute la art.132 alin.(3) încetează de drept. Constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face de către rectorul instituţiei şi este adusă la cunoştinţă persoanei respective în termen de cel mult 5 zile lucrătoare.

Referitor la modificarea în timp a normelor vizate, Colegiu reţine că art. 153 alin. (1) Codul Educaţiei din anul 2014 pînă în prezent nu a fost modificat/anulat, iar art. 155 a fost modificat prin Legea nr.191 din 21.07.2017, în vigoare 18.08.2017, în prezent cu următorul text: Contractele individuale de muncă ale persoanelor care la 1 septembrie 2019 ocupă funcţii ştiinţifico-didactice în instituţii de învăţământ superior fără îndeplinirea condiţiei prevăzute la art.132 alin.(3) încetează de drept. Constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face de către rectorul instituţiei şi este adusă la cunoştinţă persoanei respective în termen de cel mult 5 zile lucrătoare.

Reieșind din acestea, Colegiul constată cu certitudine corectitudinea concluziilor instanței de fond precum că, angajatorul neîntemeiat a concediat reclamanta Sîrbu Ana în temeiul art. 86 alin. (1) lit. z) Codul Muncii, or, contractul individual de muncă nr. 112/21 a fost încheiat la data de 09 iulie 2021, după intrarea în vigoare a prezentului Cod al Educaţiei.

Astfel, Sîrbu Ana a fost angajată pe o perioadă determinată şi anume de 5 ani, de la 09 iulie 2021 pînă la 09 iulie 2026, iar potrivit pct. 28 din contract prevede că Prezentul contract individual de muncă poate înceta în condiţiile art. 82, 83, 85 şi 86 Codul Muncii.

Mai mult decît atît, angajatorul apelant Direcţia Generală Educaţie, Tineret şi Sport nu a invocat alte temeiuri de: încetare a contractului individual de muncă – art. 82, 83 Codul Muncii, de demisie – art. 85 Codul Muncii şi de concediere – art. 86 Codul Muncii, or, referirea la art. 86 alin. (1) lit. z) Codul Muncii este neîntemeiată.

Iar, eventuala acceptare a argumentelor generaliste din ordin sub aspectul unei pretinse încălcări, este incompatibilă cu principiul preeminenței dreptului și a

securității raporturilor juridice garantat prin jurisprudența CEDO, principii care nu admit arbitrariul.

În acest context instanța de apel reține că, instanța de fond corect și întemeiat a apreciat solicitarea reclamantei/intimate privind anularea Ordinului Direcţia Generală Educaţie, Tineret şi Sport nr. 03-S din 05 iulie 2023, drept una întemeiată, or, un ordin de sancționare disciplinară nu poate fi bazat pe prevederi generale și în lipsa unui probatoriu întemeiat.

Așa-dar, angajatorul avea obigaţia să indice raţionamentele pentru care a dispus aplicarea celei mai grave sancţiuni disciplinare prevăzute de Codul Muncii în contradictoriu cu raţionamentele pentru care alte sancţiuni disciplinare prevăzute de cod nu ar fi fost proporţionale, suficiente şi întemeiate.

Sau Convenția Europeană a Drepturilor Omului, la art. 11, indică că, dreptul de afiliere la sindicate se interpretează și se aplică în conformitate cu aceste prevederi, deoarece ele sprijină activitățile sindicale exercitate în scopul apărării intereselor profesionale, economice, sociale și culturale, de unde rezultă și dreptul acestor organizații de a fi consultate și ascultate de către angajatori. În jurisprudența sa relevantă, Curtea Europeană a reținut că articolul 11 § 1 din Convenție prezintă libertatea sindicală ca pe o formă sau un aspect particular al libertății de asociere și că această prevedere nu le asigură membrilor de sindicat un tratament special din partea statului (Dumitrean v.România (dec.), 6 octombrie 2015, § 29; Predescu v. România (dec.), 3 mai 2016, § 36;aceste două cazuri au vizat eliberarea din funcție a unor membri de sindicat fără acordul sindicatelor din care făceau parte).

În această ordine de idei, Colegiul constată corecta concluzia instanței de fond de a admite pretenția lui Sîrbu Ana de restabilire în funcția de director al Gimnaziului „Galata” cu dispunerea executării imediată a hotărîrii în partea cerințelor date, cu specificarea că în cazul unei eventuali admiteri a cerințelor în partea anulării a Ordinului de concediere sus invocat, părțile sunt aduse la poziția inițială, ca urmare Sîrbu Ana obținând statut de ”Salariat”.

Referitor la pretenția privind încasarea salariului pentru absența de la muncă, Colegiul judiciar la fel constată că întemeiată concluzia instanței de fond cu privire la admiterea și acestei pretenție sau prevederile art.330 alin.(1) lit.b) Codul muncii prevede în mod expres că angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condiţiile art.90 alin.(2) lit.a.

La fel, potrivit art.90 alin.(2) lit.a) Codul muncii repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va

depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu.

Conform pct. 2 din anexa nr. 1 la hotărârea Guvernului privind aprobarea modului de calculare a salariului mediu nr. 426 din 26 aprilie 2004, salariul mediu, se aplică la plata despăgubirii pentru perioada de absenţă forţată de la muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, iar potrivit pct. 3, în salariul mediu se includ sporurile şi suplimentele la salariile, precum şi alte plăţi cu caracter compensatoriu, ce ţin nemijlocit de lucru, prevăzute de legislaţie şi contractele colective; plăţile cu caracter stimulatoriu: premiile stabilite conform sistemului de retribuire a muncii în vigoare la întreprindere, inclusiv premiile plătite din beneficiu; premiile anuale, recompensele pentru rezultatele muncii în ansamblu pe an; sporurile procentuale lunare şi indemnizaţiile anuale pentru vechime în muncă; sporurile la salariu pentru performanţă colectivă, înaltă competenţă profesională, înaltă eficienţă în muncă şi executarea unor lucrări de importanţă deosebită sau în regim de urgenţă, intensitatea muncii etc.

Respectiv rezultă, că instanţa de judecată corect a admis și pretenția în partea încasării de la Direcţiei Generale Educaţie, Tineret şi Sport a Consiliului municipal Chişinău în beneficiul său plata salariului mediu lunar pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă şi până la restabilirea efectivă în muncă, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente.

În circumstanțele de fapt și de drept descrise și, deoarece hotărârea primei instanțe este legală și întemeiată, adoptată cu respectarea normelor de drept material și procedural, cu verificarea şi aprecierea corectă a probelor administrate în conformitate cu cerințele art. 130 Codul de procedură civilă, iar motivele invocate de apelant în cererea de apel se reduc, în marea sa majoritate, la critici formale, lipsite de suport probant și în lipsa unei susțineri legale.

Argumentele apelantului cu referire la faptul că s-au constatat abateri în acțiunile/inacțiunile directorului Gimnaziului „Galata”, A.Sîrbu, privind organizarea și desfășurarea învățământului la domiciliu pentru elevul clasei a VII „B”, Alexandru Dolgopol contrar prevederilor punctului 13, 17 a Instrucțiunii de organizare a învățământului la domiciliu, aprobată prin ordinul MEC nr.98/2015, pct.23 a Instrucțiunii privind completarea catalogului școlar (clasele V-XII), aprobată prin ordinul MEC nr.336/2022, pct. 26, 27, 61 a Regulamentului privind evaluarea și notarea rezultatelor învățării, promovarea și absolvirea în învățământul primar și secundar, aprobat prin ordinul MEC nr.70/2020; nerespectarea Anexei nr.4 din Metodologia cu privire la organizarea și funcționarea Centrului de Resurse pentru Educația Inclusivă din instituția de învățământ preuniversitar, aprobată prin ordinul MEC nr. 100/2015; tarifarea cadrelor didactice, D.Roman, A.Vîlcova, contrar calificării profesionale prevăzută în Codul educației, art. 132, pct. (1, 4) și Codul muncii, art.296, pct.(l); nerespectarea pct. 16 și 17 din Metodologia privind

repartizarea timpului de muncă a personalului didactic din instituțiile de învățământ general; nerespectarea pct. 100, lit. a) și c) din Regulamentul-tip de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ primar și secundar, ciclul I și II privind atribuțiile directorului în calitate de conducător al instituției; depășirea atribuțiilor funcționale stipulate în fișa postului; aplicarea neconformă a art. 132, pct. (1,4) din Codul educației și nerespectarea art.296, pct. (1) din Codul muncii la angajarea cadrelor didactice, D.Roman și A.Vîlcova; admiterea înscrisurilor false pe documentele școlare în contextul desfășurării procesului educațional de către S.Ciocoi, N.Porubin, D.Roman, T.Tataru; admiterea muncii neremunerate în contextul înlocuirilor realizate de către S.Ciocoi pentru A.Vîlcova; angajarea fictivă a învățătoarei A.Vîlcova, iar drept urmare, Direcția Generală Educație Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău a ajuns la concluzia privind constatarea abaterilor comise și drept rezultat a aplicat în limita legii sancțiunea cuvenită și anume concedierea Anei Sîrbu din funcția de director al Gimnaziului ’’Galata” conform art.86 alin.(l) lit.z) din Codul Muncii nu pot fi reținute ca temeinice, în condițiile în care s-a constatat că de către Direcţia Generală Educaţie, Tineret şi Sport a fost emis ordinul nr. 03-S privind concedierea Sîrbu Anaei peste termenul de 1 (una) lună, prevăzut la art.209 Codul Muncii.

Instanța de apel ține să menționeze faptul că, careva argumente sau dovezi noi dar care au importanță pentru soluționarea pricinii, la declararea cererii de apel nu au fost indicate sau prezentate, or, apelanta sa limitat doar la cele indicate în prima instanță, pe cînd fiind stabilit că hotărîrea contestată a fost emisă în corespundere cu prevederile normelor de drept procedural și material raportate la circumstanțele de fapt, acestea nu pot fi reținute și sunt considerate insuficiente pentru a casa o hotărîre legală în fond.

Distinct de cele indicate, instanța de apel, prin prisma jurisprudenței CEDO și anume cauza Rebait și alții contra Franței nr.26561/1995, unde Comisia a menționat că „... art. 6 § 1 al Convenției, nu impune motivarea în detaliu a unei decizii prin care o instanță de recurs, întemeindu-se pe dispoziții legale specifice, respinge recursul declarat împotriva sentinței pronunțate de o instanță inferioară, ca fiind lipsit de șanse de succes”, consideră necesar de a respinge și alte argumente invocate în apel, mai mult că acestea nu denotă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procedural.

Referitor la cererea reprezentantului intimatei Sîrbu Ana cu privire la compensarea cheltuielilor de judecată suportate de intimată în instanța de apel, Colegiul civil reține următoarele.

În conformitate cu prevederile art. 82 Cod de procedură civilă ” cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei”.

Conform art. 94 alin. (1) Cod de procedură civilă ”instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părții care a avut câștig

de cauză cheltuielile de judecată”.

Conform articolul 96 alin. (1), alin. (1/1) Cod de procedură rezultă că, ”Instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menţionate la alin.(1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.”

În speță, Colegiul atestă că cheltuielile de asistență juridică solicitate de reprezentantul intimatei, au fost realmente angajate, fapt ce se dovedește prin bonul de plată, or, actele cauzei certifică implicarea avocatului în activități de acordare a asistenței juridice în procesul civil la etapa examinării cauzei în instanța de apel.

În același timp, stabilind dacă costul asistenței juridice solicitate de reprezentantul intimatei este rezonabil, Colegiul i-a în calcul noutatea și complexitatea chestiunilor de fapt şi de drept puse în discuție în prezenta cauză, timpul şi munca depusă, justificarea şi ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză, precum și rezultatul obținut.

Prin urmare, sub aspectul necesității și rezonabilității cheltuielilor de asistență juridică, Colegiul admite parțial pretenția și va dispune încasarea de la Direcţia Generală Educaţie, Tineret şi Sport a Consiliului mun. Chişinău, în beneficiul Anei Sîrbu cheltuielile de judecată sub formă de asistență juridică în instanța de apel în mărime de 4000 (patru mii) lei. În rest cererea se respinge.

Astfel, din considerentele menționate și avînd în vedere faptul că, hotărîrea primei instanțe este una întemeiată și legală, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege, iar argumentele invocate de către apelantă sunt neîntemeiate, or, acestea au fost examinate și de prima instanță, instanța de apel ajunge la concluzia de a respinge cererea de apel și de a menține hotărîrea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 27 mai 2024.

În conformitate cu prevederile art.385 lit.a), 390 CPC, Colegiul Civil, comercial și de contencios administrativ

d e c i d e:

Se respinge cererea de apel declarată de avocatul Vladimir Răcilă în interesele Direcţiei Generale Educaţie, Tineret şi Sport a Consiliului mun. Chişinău.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 27 mai 2024, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de către Ana Sîrbu împotriva Direcţiei Generale Educaţie, Tineret şi Sport a Consiliului mun. Chişinău cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru timpul absent forțat de la locul de muncă, precum și

încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

Se încasează de la Direcţia Generală Educaţie, Tineret şi Sport a Consiliului mun. Chişinău, în beneficiul Anei Sîrbu cheltuielile de judecată sub formă de asistență juridică în instanța de apel în mărime de 4000 (patru mii) lei.

Decizia este definitivă și executorie din momentul emiterii, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de 2 luni de la comunicarea deciziei integrale, prin intermediul Curţii Supreme de Justiţie.

Președintele ședinței, judecătorul — Ruxanda Pulbere

Judecătorii — Roman Pascari

Ala Malîi