Prima instanță: Judecătoria Orhei, sediul Central (jud. A. Balan)
Dosarul nr. 3a-375/24 (2-22028690-02-3a-28032024)

D E C I Z I E

15 mai 2024 mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău

Completul de Contencios Administrativ în componența:
Preşedintele completului, Sîrbu Victoria
judecătorul Braga Angela și Dașchevici Grigore
Judecătorii Negrei Corina
Grefier

examinând în ședință publică, apelul declarat de către ***** împotriva hotărârii Judecătoriei Orhei, sediul Central din 28 decembrie 2023, adoptată în cauza de contencios administrativ, la acțiunea înaintată de ***** către Direcția Generală Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei cu privire la constatarea nulității actului administrativ individual, anularea actului administrativ individual defavorabil, restabilirea în funcție și încasarea plăților salariale,

C O N S T A T Ă :

Pretențiile reclamantului:

La data de 11 aprilie 2022 ***** s-a adresat cu o acțiune în contencios administrativ către Direcția Generale Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei (în continuare DGASPF) cu privire la constatarea nulității actului administrativ individual, anularea actului administrativ individual defavorabil, restabilirea în funcție și încasarea plăților salariale.

În motivarea acțiunii depuse a indicat că la 19 decembrie 2012 a fost angajată în cadrul Direcției Generale Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei. Prin Ordinul 231 din 02.10.2017 a fost numită în funcția de *****.

Menționează reclamanta că, în urma unui conflict avut cu administrația DGASPF Orhei la 24 noiembrie 2021, ora 11:40, din impuls emoțional a depus o cerere, prin care a solicitat eliberarea din funcția deținută, din propria inițiativă. La aceeași dată, 24 noiembrie 2021 ora 14:00, a depus cerere de retragere a cererii de demisie, prin care a solicitat eliberarea din funcție din propria inițiativă.

Indică reclamanta că, șeful DGASPF Orhei, neținînd cont de cererea sa privind retragerea cererii de demisie, a emis ordinul nr. 300 din 24 noiembrie 2021,

cu privire la încetarea raporturilor de serviciu prin demisie, dispunîndu-se încetarea începînd cu 24 noiembrie 2021.

Consideră că, ordinul nr. 300 din 24 noiembrie 2021 emis de șeful DGASPF Orhei, ilegal și pasibil a fi anulat.

La data de 11 aprilie 2022 a depus în instanța de judecată cerere de chemare în judecată prin care a solicitat anularea ordinului nr. 300 „Cu privire la încetarea raporturilor de serviciu prin demisie". Ulterior, a fost informată că la 25 noiembrie 2021, ordinul nr. 300 cu privire la încetarea raporturilor de serviciu prin demisie a fost abrogat, acest ordin nefiind adus la cunoștință ei, deasemenea fiind emis ordinul nr. 206 din 29 noiembrie 2021 cu privire la acordarea concediului de odihnă, începând cu 06 decembrie 2021 până la 09 ianuarie 2022.

Indică reclamanta că, ambele ordine, de abrogare a ordinului de încetare a relațiilor de serviciu prin demisie din 25 noiembrie 2021 și de acordare a concediului din 29 noiembrie 2021 nu i-au fost aduse la cunoștință și de facto restabilirea ei la locul de muncă nu a avut loc, faptul dat confirmându-se prin extrasul din contul personal eliberat de Casa Națională de Asigurări Sociale, inclusiv pentru luna noiembrie 2021, tabelele de evidență a orelor de muncă, precum și certificatul eliberat de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Explică că, prin ordinul nr. 96 din 11 martie 2022, emis de DGASPF Orhei a fost destituită din funcția publică, *****. Respectiv, la 11 martie 2022 a fost informată prin intermediul poștei electronice despre faptul că, în privința sa a fost intentată ancheta de serviciu, în perioada 20 ianuarie 2022 – 04 februarie 2022, pentru faptul că ea a lipsit nemotivat de la locul de muncă timp de 4 ore consecutive.

Consideră că, actul administrativ/ordinul nr. 96 din 11 martie 2022, emis de DGASPF Orhei, prin care a fost destituită din funcția publică este ilegal și pasibil a fi anulat, or motivarea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare nu se rezumă la enumerarea circumstanțelor de fapt și indicarea unor norme de drept, angajatorul avînd obligația de a raporta circumstanțele de fapt, la norma de drept (art. 118 alin. (1) Cod administrativ), obligații care nu au fost respectate de către DGASPF Orhei.

Indică că, în actul administrativ contestat nu se motivează, în ce mod fapta descrisă reprezintă încălcare gravă (lipsind argumentul în susținerea soluției dispuse de angajator), cum aceasta compromite și denigrează imaginea și prestigiul instituției, în ce măsură acțiunile imputate urmează a fi încadrate în dispozițiile legale, iar descrierea faptelor și enumerarea normelor de drept nu poate fi apreciată ca o motivare corespunzătoare a sancțiunii aplicate, care să corespundă principiului transparenței și comprehensibilității.

Solicită reclamanta ***** în urma concretizării acțiunii, constatarea nulității actului administrativ individual – ordinul nr. 300 din 24.11.2021 „Cu privire la

încetarea raporturilor de serviciu prin demisie”, emis de Direcția Generală Asistență Socială și Protecție a Familiei, anularea actului administrativ individual defavorabil – ordinul nr. 96 din 11 martie 2022 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare – destituirea din funcția publică”, emis de Direcţia Generală Asistentă Socială si Protecţie a Familiei Orhei; Obligarea Direcţiei Generală Asistentă Socială si Protecţie a Familiei Orhei la emiterea actului administrativ favorabil privind restabilirea la locul de muncă în funcţia deţinută – ***** a DASPF Orhei; încasarea salariului pentru lipsa forţată de la locul de muncă începînd cu data de 10 ianuarie 2022 pînă la data emiterii hotărîrii instanţei de judecată; încasarea penalităţii de 0,3 % pentru fiecare zi de întîrziere a plătii salariului, începînd cu data de 10 ianuarie 2022 pînă la data emiterii hotărîrii instanţei de judecată.

Prin încheierea Judecătoriei Orhei, sediul Central din 07 iulie 2022, s-a conexat cauza de contencios administrativ, nr. 3ca-60/2022, la cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva Direcției Generală Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei cu privire la anularea ordinului de concediere, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la locul de muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, la cauza de contencios administrativ nr. 3ca-27/2022, la cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva Direcției Generală Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei cu privire la anularea ordinului de concediere, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la locul de muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, pentru a fi examinate într-un singur proces.

S-a atribuit cauzelor de contencios administrativ numărul de referinţă nr. 3ca-60/2022, 2-2205713-38-3-11042022-1.

Poziţia instanţei de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Orhei, sediul Central din 28 decembrie 2023 s-a respins ca neîntemeiată acțiunea în contencios administrativ înaintată de reclamanta *****, reprezentantă de avocatul *****, împotriva Direcției Generală Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei cu privire la constatarea nulității actului administrativ individual și anume ordinul nr. 300 din 24 noiembrie 2021 „Cu privire la încetarea raporturilor de serviciu prin demisie”, anularea actului administrativ individual defavorabil și anume, ordinul nr. 96 din 11 martie 2022 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de destituire din funcția publică”, restabilirea în funcție și încasarea plăților salariale.

Solicitarea apelantului:

Nefiind de acord cu soluția primei instanțe, la data de 29 decembrie 2023, ***** a declarat cerere de apel, solicitând admiterea acestuia, casarea hotărârii Judecătoriei Orhei, sediul Central din 28 decembrie 2023, cu emiterea unei noi decizii prin care acțiunea reclamantei să fie admisă integral.

Termenul de declarare a apelului:

Potrivit art.232 alin.(1) și (2) din Codul administrativ, apelul se depune la instanţa de judecată care a emis hotărîrea contestată în termen de 30 de zile de la pronunţarea dispozitivului hotărîrii, dacă legea nu stabileşte un termen mai mic.

Motivarea apelului se prezintă la instanţa de apel în termen de 30 de zile de la data notificării hotărîrii motivate.

Din materialele cauzei rezultă că, dispozitivul hotărârii instanţei de fond a fost pronunțat public la 28 decembrie 2023, apelul fiind declarat la data de 29 decembrie 2023, iar la data de 26 februarie 2024, apelanta *****, prin intermediul avocatului ***** a recepționat hotărârea motivată, la data de 20 martie 2024, ***** a depus motivarea apelului, astfel Colegiul constată că, apelul nemotivat și apelul motivat au fost depuse în interiorul termenului legal.

Argumentele participanților la proces:

În motivarea cererii de apel a invocat apelanta aceleași argumente care au fost invocate în cererea de chemare în judecată înaintată la 14 decembrie 2021 și 11 aprilie 2022, invocând suplimentar că actele de constatare au fost întocmite începând cu 10.01.2022 (în total perioada documentată ca lipsă nemotivată este 10.01-04.02.2022). Deci, ordinul de aplicare a sancţiunii disciplinare a fost întocmit peste termenul de o lună din data constatării abaterii – la 11.03.2022 .

Consideră că, sancţiunea disciplinară a fost aplicată cu încălcarea termenului instituit de art. 209 Codul muncii şi de Legea cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public. Or, după cum se constată din raportul privind organizarea anchetei de serviciu din 28 februarie 2022 absenţa nemotivată de la locul de muncă s-a produs la 10 ianuarie 2022, iar ordinul de aplicare a sancţiunii disciplinare a fost emis la data de 11 martie 2022, la două luni de la constatarea abaterii disciplinare.

În acest sens face apelanta referire la prevederile art. 60 alin. (1), (4), (5) Cod administrativ.

Invocă că, angajatorul nu şi-a motivat soluţia de aplicare a celei mai grave sancţiuni disciplinare – concedierea din funcţia publică, or, în ordinul contestat, nu este indicat nici un argument în susţinerea acestei soluţii dispuse de angajator.

Declară că, în situația în care reclamanta anterior nu a fost atrasă la răspundere disciplinară, angajatorul avea obligaţia de a-şi motiva sancţiunea disciplinară aplicată salariatului, pentru a fi respectat principiul legalităţii şi certitudinii juridice.

Opinează că, hotărârea primei instanţe nu prezumă caracterul legal al unui proces echitabil şi public, nu prezumă respectarea deplină a drepturilor şi intereselor legitime personale garantate de Constituţie cât şi legislaţia naţională şi internaţională şi care prezumă respectarea întocmai a normelor dreptului procedural la examinarea cauzei, ce denotă în esenţă ilegalitatea actului juridic de dispoziţie contestat, inclusiv denotă exercitarea actului justiţiei contrar normelor

dreptului naţional şi internaţional în vigoare, defavoarea cetăţeanului de rând şi pierderea încrederii în actul justiţiei din partea cetăţeanului.

Apelanta ***** în ședința instanței de apel a susținut cererea de apel, solicitând admiterea acesteia, casarea hotărârii primei instanțe, cu emiterea unei noi decizii de admitere a acțiunii.

Reprezentantul intimatului Direcția Generală Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei, în ședința instanței de apel nu s-a prezentat, fiind citat legal despre data, ora și locul examinării cauzei, astfel în temeiul dispozițiilor art. 379 alin. (2) CPC, instanța de apel a decis examinarea în lipsa intimatului.

Aprecierea instanţei de apel:

Potrivit art.195 Codul administrativ, procedura acţiunii în contenciosul administrativ se desfăşoară conform prevederilor prezentului cod. Suplimentar se aplică corespunzător prevederile Codului de procedura civilă, cu excepţia art.169–171.

În conformitate cu prevederile art. 240 alin. (1) lit. a) Cod administrativ, examinînd cererea de apel, instanţa de apel adoptă una dintre următoarele decizii – respinge apelul.

Potrivit art.194 alin.(1) Cod administrativ, în procedura în prima instanță, în procedura de apel și în procedura de examinare a recursurilor împotriva încheierilor judecătorești se soluționează din oficiu probleme de fapt și de drept.

În conformitate cu prevederile art.231 alin.(2) din Codul administrativ, pentru procedura în apel se aplică corespunzător prevederile cap. II din cartea a treia, dacă din prevederile prezentului capitol nu rezultă altceva.

Potrivit art.219 alin.(1) – (3) din Codul administrativ, instanța de judecată este obligată să cerceteze starea de fapt din oficiu în baza tuturor probelor legal admisibile, nefiind legată nici de declarațiile făcute, nici de cererile de solicitare a probelor înaintate de participanți. Instanța de judecată depune eforturi pentru înlăturarea greșelilor de formă, explicarea cererilor neclare, depunerea corectă a cererilor, completarea datelor incomplete și pentru depunerea tuturor declarațiilor necesare constatării și aprecierii stării de fapt. Instanța de judecată indică asupra aspectelor de fapt și de drept ale litigiului care nu au fost discutate de participanții la proces. Instanța de judecată nu are dreptul să depășească limitele pretențiilor din acțiune, însă, totodată, nu este legată de textul cererilor formulate de participanții la proces.

În corespundere cu prevederile art.221 alin.(2) din Codul administrativ, pentru procedura în apel se aplică corespunzător prevederile cap. II din cartea a treia, dacă din prevederile prezentului capitol nu rezultă altceva.

Prevederile art.220 alin.(1) Cod administrativ, stabilesc că, obținerea probelor în procedura contenciosului administrativ are loc conform art. 87–93.

Din conținutul art.93 din Codul administrativ, se stabilește sarcina probațiunii, potrivit căreia, fiecare participant probează faptele pe care își întemeiază pretenția. Prin derogare de la prevederile alin.(1), fiecare participant probează faptele atribuite exclusiv sferei sale. Reglementări suplimentare sau derogatorii sînt admisibile doar în baza prevederilor legale.

În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar și cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces.

Astfel, instanţa de apel, verificând legalitatea şi temeinicia hotărârii primei instanţe, constată că aceasta urmează a fi menţinută, ori concluziile primei instanţe, expuse în hotărâre, sunt în corespundere cu circumstanţele cauzei şi normele de drept material au fost aplicate corect.

Circumstanțele de fapt ale cauzei:

Din materialele cauzei se atestă că, reclamanta ***** la 19 decembrie 2012 a fost angajată în cadrul Direcției Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei.

Prin ordinul nr.231 din 02.10.2017 a fost numită în funcția de șef de serviciu - protecția persoanelor în etate și cu dizabilități.

La data de 24 noiembrie 2021 reclamanta ***** a formulat o cerere față de angajator prin care a solicitat demisia din funcție și tot în aceeași zi a solicitat printr-o altă cerere reatragerea cererii de demisie (f.d.81, 82, vol. II)

Prin ordinul Direcției Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei nr.300 din 24 noiembrie 2021 s-a dispus încetarea raporturilor de serviciu cu dna *****, în temeiul cererii de demisie. (f.d.84, vol. II)

Prin ordinul Direcției Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei nr. 301 din 25 noiembrie 2021, s-a admis cererea de retragere a cererii de demisie formulată de către ***** și s-a anulat ordinul 300 de încetare a raportului de muncă cu dna. ***** fiind dispus totodată aducerea la cunoștință a ordinului emis. (f.d.85, vol. I)

Prin ordinul Direcției Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei nr. 96 din 11.03.2022, în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. h), art. 206 alin. (1) lit. d) Codul Muncii, art. 58 lit. g), art. 59 alin. (8), art. 64 alin. (1) lit. f) Legea 158 din 04.07.2008, anexa nr. 7 la Hotărârea Guvernului nr. 201 din 11.03.2009, Demersul comisiei de disciplină din data de 28.02.2022, s-a destituit din funcția publică ***** dna ***** din data de 18.03.2022. (f.d.25, vol. I)

În dezacord cu ordinul nr.300 din 24 noiembrie 2021 reclamanta ***** s-a adresat cu o cerere de chemare în judecată la 14 decembrie 2021, solicitând anularea ordinului respectiv, iar pe parcursul examinării cauzei reclamanta în urma

concretizării acțiunii a solicitat constatarea nulității ordinului 300 din 24 noiembrie 2021.

Prin cererea de chemare în judecată din 11 aprilie 2022 reclamanta ***** a sesizat instanța de contencios administrativ cu solicitarea anulării ordinul nr. 96 din 11 martie 2022.

Conform art. 17 Cod administrativ, drept vătămat este orice drept sau libertate stabilit/stabilită de lege căruia/căreia i se aduce atingere prin activitate administrativă.

Conform art. 20 Cod administrativ, dacă printr-o activitate administrativă se încalcă un drept legitim sau o libertate stabilită prin lege, acest drept poate fi revendicat printr-o acţiune în contencios administrativ, cu privire la care decid instanţele de judecată competente pentru examinarea procedurii de contencios administrativ, conform prezentului cod.

Conform art. 39 Cod administrativ, (1) Controlul judecătoresc al activităţii administrative este garantat şi nu poate fi îngrădit. (2) Orice persoană care revendică un drept vătămat de către o autoritate publică în sensul art.17 sau prin nesoluţionarea în termenul legal a unei cereri se poate adresa instanţei de judecată competente.

Conform art. 189 alin. (1) Cod administrativ, orice persoană care revendică încălcarea unui drept al său prin activitatea administrativă a unei autorităţi publice poate înainta o acţiune în contencios administrativ.

Conform art. 10 alin. (1) Cod administrativ, actul administrativ individual este orice dispoziţie, decizie sau altă măsură oficială întreprinsă de autoritatea publică pentru reglementarea unui caz individual în domeniul dreptului public, cu scopul de a produce nemijlocit efecte juridice, prin naşterea, modificarea sau stingerea raporturilor juridice de drept public.

Conform art. 11 alin. (1) lit. a) Cod administrativ, actele administrative individuale pot fi acte defavorabile – actele care impun destinatarilor lor obligaţii, sancţiuni, sarcini sau afectează drepturile/interesele legitime ale persoanelor ori care resping, în tot sau în parte, acordarea avantajului solicitat.

Completul judiciar atestă că, ***** este subiect de sesizare a instanței de contencios administrativ, a depus acțiunea în termen, iar acțiunea depusă nu este exceptată de la controlul judiciar, prin urmare, motive de inadmisibilitate a acțiunii în conformitate cu prevederile art. 207 alin. (2) din Codul administrativ, la caz nu sunt, din care motive, instanța de fond corect a considerat acțiunea admisibilă și a purces la examinarea pe fond a acesteia.

Fiind investită cu judecarea prezentei cauze, Judecătoria Orhei, sediul Central, prin hotărârea din 28 decembrie 2023 a respins acțiunea în contencios administrativ a reclamantei ***** către Direcția Generală Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei cu privire la constatarea nulității actului administrativ

individual, anularea actului administrativ individual defavorabil, restabilirea în funcție și încasarea plăților salariale.

Completul judiciar constată că, hotărîrea instanței de fond este întemeiată, a fost adoptată cu aprecierea corectă a probelor administrate și aplicarea justă a normelor de drept material și procedural, reieșind din următoarele motive.

Cu referire la cerința reclamantei ***** cu privire la constatarea nulității actului administrativ individual – ordinul Direcției Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei nr. 300 din 24.11.2021 „cu privire la încetarea raporturilor de serviciu prin demisie”, instanța de apel reține următoarele.

Potrivit art. 354 Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Potrivit art. 332 alin. (2) Codul muncii, dacă salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului sau dacă ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) nu a fost emis în termenul prevăzut la alin.(1), salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanţa de judecată pentru soluţionarea litigiului individual de muncă apărut (titlul XII).

Potrivit art.141 alin. (1), (2) Codul administrativ, (1) Un act administrativ individual este nul dacă conţine un viciu deosebit de grav şi acest lucru este evident în cadrul aprecierii concludente a tuturor circumstanţelor care se iau în considerare. (2) Un act administrativ individual este, deasemenea nul: a) dacă executarea lui cere săvîrşirea unei fapte ilegale, care constituie o componenţă de contravenţie sau de faptă penală; b) dacă din motive reale nimeni nu-l poate executa; c) dacă contravine bunelor moravuri; d) dacă la emiterea lui a contribuit o persoană care nu are dreptul să participe în procedură administrativă conform art.49 alin.(1); e) dacă a fost emis în scris, dar nu poate fi identificată autoritatea publică emitentă; f) în alte cazuri prevăzute de lege.

Reclamanta ***** a invocat drept temei al declarării nulității ordinului Direcției Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei nr. 300 din 24.11.2021 faptul că angajatorul nu respectat termenul de 7 zile calendaristice în care salariatul are dreptul să-și retragă cererea de demisie, precum și faptul că nu i s-a adus la cunoștință ordinul respectiv.

Potrivit art. 97 Cod administrativ, (1) Notificarea este comunicarea, dispusă de autoritatea publică, a unui înscris în forma stabilită de prezentul cod. (2)

Notificarea se face în cazurile prevăzute de lege sau prin dispoziţia autorităţii publice. (3) Autoritatea publică poate alege între următoarele forme de notificare: a) notificare prin act de recunoaştere a recepţionării; b) notificare prin poştă cu act de notificare; c) notificare prin poştă cu scrisoare recomandată; d) notificare prin poştă electronică sau prin mijloace electronice de comunicaţie dedicate. (4) La celelalte forme de notificare prevăzute la art.110–113 se poate recurge numai în condiţiile reglementate de prezentul cod.

Potrivit art. 33 Cod administrativ, *comunicarea interinstituţională şi comunicarea cu participanţii sau cu publicul în cadrul procedurii administrative se face prin orice mijloc (verbal, poştă, telefon, fax, poştă electronică etc*.), acordîndu-se prioritate mijloacelor care asigură o mai mare eficienţă, rapiditate şi economie de costuri, în special mijloacelor electronice de comunicaţie.

Totodată, potrivit prevederilor art.128 Cod administrativ, (1) Comunicarea se consideră că a avut loc dacă actul administrativ individual a ajuns la persoana căreia urma să-i fie comunicat. Pentru valabilitatea comunicării este suficient ca la persoana în cauză să ajungă partea dispozitivă a actului administrativ. (2) *Un act administrativ individual se consideră a fi ajuns dacă a nimerit în sfera persoanei căreia urma să-i fie comunicat, astfel încît în circumstanţe normale ea are posibilitate să afle despre el*.

În această privință, corect a stabilit prima instanță că angajatorul Direcția Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei a depus toată diligența încercând notificarea reclamantei prin mai multe metode de comunicare, pentru a-i fi adus la cunoștință ordinul nr.301 prin care a fost admisă cererea de retragere a cererii de demisie formulată de către ***** și anulat ordinul 300 de încetarea a raportului de muncă cu dna. *****, însă reclamanta din diverse motive invocate în ședința de judecată a evitat recepționarea acestuia. (f.d.28-35, vol. II)

În această ordine de idei, urmează a fi apreciate critic motivele invocate de către reclamanta-apelantă, precum că nu a cunoscut despre abrogarea ordinului nr.300 cu privire la încetarea raportului de muncă, dat fiind faptul că ultima urma a se interesa despre acțiunile angajatorului referitor la cererea prealabilă depusă, prin care s-a solicitat abrogarea acestui ordin de însuși reclamantă. (f.d.11)

Astfel, Direcția Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei a formulat răspuns reclamantei la cererea prealabilă și i s-a comunicat că ordinul nr.300 din 24.11.2021 a fost abrogat. (f.d.28, vol. II)

Totodată, la data de 07 decembrie 2021, Direcția Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei, repetat, a expediat răspuns la cererea prealabilă a reclamantei prin care ultima este informată despre satisfacerea cererii prealabile și abrogarea ordinului de încetarea a rapotului de serviciu. (f.d.32, vol. II)

Concomitent, se confirmă că angajatorul a expediat această informație la adresa cunoscută a apelantei, inclusiv folosind și aplicația Viber, deși, depunînd

cererea de retragere a cererii de demisiei, anume reclamantei îi aparținea obligația de a se interesa de soarta acelei cereri, iar angajatorul a depus toată deligența de a-i fi adusă la cunoștința soluția emisă.

Se cere a accentua și faptul că, deși reclamanta pretinde că nu cunoștea nimic despre faptul că ordinul de concediere a fost abrogat, aceasta a solicitat angajatorului și acordarea concediului de odihnă.

Mai mult, reclamanta ***** a fost informată și despre ordinul nr.206 din 29.11.2021, privind acordarea concediului anual de odihnă stabilit pentru perioada 02.10.2020 – 02.10.2021 pe 31 zile calendaristice, începând cu 06.12.2021 până la 09.01.2022, în temeiul cererii reclamantei ***** din 22.11.2021. (f.d.25, 26 vol. II)

Potrivit art. 47 Codul administrativ, (1) Acţiunile procedurale întreprinse de reprezentantul împuternicit se atribuie participantului reprezentat. În măsura în care participantul nu contrazice neîntîrziat acţiunile întreprinse de reprezentantul împuternicit, acestea se consideră ca fiind întreprinse de participant. (3) Culpa reprezentantului împuternicit se atribuie participantului reprezentat.

Astfel, prin scrisoarea DASPF Orhei nr. 2494 din 28.12.2021 reclamanta ***** a fost informată despre abrogarea ordinului nr. 300 din 24.11.2021 și emiterea ordinului nr. 206 din 29.11.2021 cu privire la acordarea reclamantei concediului de odihnă, în baza solicitării reclamantei din 22.11.2021, prin intermediul avocatului ***** (f.d.45-46, vol. I), iar în atare circumstanțe se va exclude orice alegație al reclamantei cu privire la necunoașterea de către aceasta despre faptul că aceasta a fost restabilită în funcție.

În sensul prevederilor art. 141 Codul administrativ, instanța de apel accentuează că legiuitorul la alin. (2) a prevăzut expres situațiile în care un act administrativ urmează a fi declarat nul, astfel raportând prezenta cauză la prevederile menționate, se atestă că niciunul din temeiurile enunțate nu se atribuie la ordinul nr.300 din 24.11.2021.

Totodată, în sensul prevederilor art. 141 alin. (2) lit. f) Codul administrativ – în alte cazuri prevăzute de lege, urmează a se accentua că legiuitorul a prevăzut posibilitatea declarării nulității actului administrativ, cu condiția că atare sancțiune este prevăzută de dispoziția legală ai cărei încălcare duce expres la nulitatea actului.

În această ordine de idei, Completul reține că potrivit art. 85 alin. (4) Codul muncii, timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-şi retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, pînă la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condiţiile prezentului cod.

La caz, norma citată, a cărei încălcare o pretinde reclamanta ***** nu prevede drept sancțiune nulitatea actului administrativ privind încetarea raporturilor de serviciu.

Prin urmare, întemeiat a fost stabilit în prima instanță că nu s-a constatat un viciu deosebit de grav, care ar atrage nulitatea actului administrativ individual nr.300 din 24 noiembrie 2021 cu privire la încetarea raportului de muncă cu *****, or, motivele invocate de către reclamantă sunt nefondate și care nu se încadrează în temeiurile privind declararea nulității actului administrativ.

Referitor la cerința reclamantei ***** cu privire la anularea ordinului nr.96 din 11 martie 2022 „cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare – destituirea din funcția publică”, instanța de apel apreciază netemeinicia pretenției respective, din următoarele considerente.

Astfel, se reiterează că prin ordinul nr. 96 din 11 martie 2022, s-a dispus de către Șeful Direcției Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei destituirea din funcția publică – șef de Serviciu protecția persoanelor în etate și cu dizabilități a dnei ***** din data de 18.03.2022 în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h), art. 206 alin. (1) lit. d) Codul Muncii, art. 58 lit. g), art. 59 alin. (8), art. 64 alin. (1) lit. f) Legea 158 din 04.07.2008, anexa nr. 7 la Hotărârea Guvernului nr. 201 din 11.03.2009, Demersul comisiei de disciplină din data de 28.02.2022.

Potrivit art.58 lit. g) din Legea nr.158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, pentru comiterea abaterilor disciplinare, funcţionarului public îi pot fi aplicate următoarele sancţiuni disciplinare – g) destituirea din funcţia publică.

Potrivit art.59 Legea nr. 158 din 04.07.2008, (1) Sancţiunea disciplinară se aplică de către persoana/organul care are competenţa legală de numire în funcţie. (2) *Sancţiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 6 luni de la data săvîrşirii abaterii*, cu excepția sancțiunii disciplinare în cazul emiterii de către Curtea de Conturi a opiniei contrare sau în cazul imposibilităţii exprimării opiniei asupra situației financiare a autorităţii/instituției bugetare și cu excepţia sancţiunii disciplinare pentru încălcarea legislaţiei cu privire la declararea averii și intereselor personale, la soluționarea conflictelor de interese și la regimul juridic al incompatibilităților și restricțiilor, care se aplică în termen de cel mult 6 luni de la data rămînerii definitive a actului prin care se constată săvîrşirea abaterii disciplinare. (3) *Sancţiunea disciplinară, cu excepţia celei specificate la art.58 lit.a), nu poate fi aplicată decît după cercetarea prealabilă a faptei imputate şi după audierea echitabilă a funcţionarului public de către comisia de disciplină, în termen de cel mult o lună de la data constatării abaterii*. (4) Din comisia de disciplină face parte în mod obligatoriu un reprezentant al organizaţiei sindicale reprezentative sau, în cazul în care sindicatul nu este reprezentativ sau funcţionarii publici nu sînt organizaţi în sindicat, un reprezentant desemnat prin votul

majorităţii funcţionarilor publici pentru care este organizată comisia de disciplină. (6) Comisia de disciplină este obligată să ceară funcţionarului public o explicaţie scrisă privind fapta comisă. (7) După cercetarea prealabilă, comisia de disciplină propune autorităţii publice respective sancţiunea aplicabilă funcţionarului public vinovat. (8) Actul administrativ cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare se aduce la cunoştinţa funcţionarului public în termen de 5 zile de la emitere, sub semnătură. (9) Refuzul funcţionarului public de a se prezenta la audiere, de a-şi prezenta argumentele, precum şi refuzul funcţionarului public de a semna actul administrativ cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare se consemnează într-un proces-verbal. (10) *La individualizarea sancţiunii disciplinare se va ţine seama de cauzele şi gravitatea abaterii disciplinare, de circumstanţele în care aceasta a fost săvîrşită, de comportamentul funcţionarului public în timpul serviciului, precum şi de existenţa altor sancţiuni disciplinare al căror termen nu a expirat*.

Conform art. 64 alin. (1) lit. f) Legea nr.158 din 04.07.2008, persoana/organul care are competenţa legală de numire în funcţie va dispune destituirea din funcţia publică printr-un act administrativ, care se comunică funcţionarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, însă anterior datei destituirii din funcţia publică, în cazul absenţei nemotivate de la serviciu timp de 4 ore consecutive pe parcursul unei zile lucrătoare.

În această ordine de idei, instanța de apel consideră ca fiind întemeiate concluziile primei instanțe că Ordinul nr.96 din 11 martie 2022, a fost precedat de un șir de acțiuni în vederea garantării dreptului de a-și expune reclamanta opinia cu referire la desfășurarea anchetei de serviciu privind absența nemotivată de la serviciu fiind expediate în adresa reclamantei, la data de 11.03.2022, scrisoare de informare având ca anexă raportul privind organizarea anchetei de serviciu. (f.d.15, vol. I)

Deasemenea, se reține că și la 29 martie 2022, angajatorul a expediat în adresa reclamantei scrisoare, prin care i se comunică repetat despre admiterea cererii prealabile, abrogarea ordinului de încetarea a raportului de muncă, acordarea concediului anual de odihnă, precum și despre faptul că pe numele acesteia au fost întocmite acte privind absența neîntemeiată pentru mai mult de 4 ore consecutive de la muncă cu solicitarea explicațiilor de la reclamantă. (f.d.18-20, vol. I)

Adițional, reclamanta ***** a fost invitată și la ședința comisiei de disciplină pentru data de 04.02.2022 ora.9:00 iar ulterior pentru data de 17.02.2022 ora 09:00, 24.02.2022 ora 09:00, în vederea audierii opiniei acesteia față de neprezentarea la locul de muncă. (f.d.69-77, vol. I)

La data de 24.02.2022 conform procesului verbal nr.4 al Comisiei de disciplină s-a decis constatarea abaterii disciplinare în faptele comise de *****, cu propunerea aplicării sancțiunii disciplinare, fiind expediat demersul cu propunerea

aplicării sancțiunii disciplinare în temeiul art. 86 alin.(1) Codul muncii, art.58 lit. g) art.64 alin.1 lit. f) din Legea nr.158. (f.d.67, 68, 79, 80, vol. I)

Totodată, autoritatea pârâtă DASPF Orhei, prin notificarea nr. 01 din 01.03.2022 a solicitat opinia consultativă al organului sindical referitor la aplicarea față de ***** a sancțiunii disciplinare – destituirea din funcția publică, iar prin decizia Comitetului sindical al organizației sindicale al DGASPF Orhei din 09.03.2022 s-a decis că în procedura de notificare cu referință la concedierea membrului de sindicat – *****, s-a respectat legislația în vigoare. (f.d.82, vol. I)

Completul judiciar nu urmează a reține alegațiile apelantei precum că actele administrative nu sunt motivate, or, acestea corespund rigorilor stabilite la art. 118, 119 și 120 ale Codului administrativ, care în conținutul său indică temeiurile esențiale de drept și de fapt pe care le-a luat în considerare angajatorul, în ordinul de sancționare face referire într-un mod clar şi cert la circumstanțele care au fost constatate și care constituie abatere disciplinară admisă de către reclamantă, în perioada acţionării raporturilor de muncă, confirmate prin probe concludente şi admisibile, elemente care sunt întrunite în vederea confirmării legalității actelor contestate.

Potrivit art.59 alin. (1) Legea nr. 158 din 04.07.2008, la individualizarea sancţiunii disciplinare se va ţine seama de cauzele şi gravitatea abaterii disciplinare, de circumstanţele în care aceasta a fost săvîrşită, de comportamentul funcţionarului public în timpul serviciului, precum şi de existenţa altor sancţiuni disciplinare al căror termen nu a expirat.

Cu referire la alegațiile reclamantei, precum că măsurile adoptate de către angajator nu au fost proporționale, fiind aplicată cea mai gravă sancțiune, instanța de apel urmează a le respinge și să accentueze că sancțiunea aplicată de către angajator corespunde întocmai abaterii disciplinare admise de către *****, fiind o măsură legală, proporțională și absolut necesară în contextul în care începând cu data de 10 ianuarie 2022, reclamanta ***** a absentat fără de motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă, fapte constatate prin actele din 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18 ianuarie 2022, (f.d.47-53) fiind pusă la îndoială buna-credință al reclamantei în contextul în care angajatorul a luat o serie de măsuri în vederea comunicării acesteia despre abrogarea ordinului nr. 300 din 24.11.2021, despre emiterea ordinului nr. 206 din 29.11.2021 cu privire la acordarea concediului din 06.12.2021 până la 09.01.2022, și respectiv obligația de a se prezenta la locul de muncă la data de 10.01.2022, însă reclamanta a ignorat scrisorile transmise la adresa acesteia, neasigurând recepționarea corespondenței, adițional prin intermediul avocatului ***** reclamantei i-a fost comunicată informația respectivă. (a se vedea f.d.45-46, vol. I)

Nu rezistă criticii nici alegațiile apelantei referitor la faptul că abaterea disciplinară a fost aplicată cu încălcarea termenului instituit de art. 209 Codul

muncii, dat fiind faptul că, la caz, urmează a se aplica prevederile art. 59 alin. (2) Legea nr. 158 din 04.07.2008, care statuează că sancţiunile disciplinare se aplică în termen de *cel mult 6 luni de la data săvîrşirii abaterii.*

În altă ordine de idei, chiar și în contextul acceptării acestei ipoteze ale reclamantei, se atestă că în faptele reclamantei ***** a fost constatată abaterea disciplinară prin procesul-verbal al comisiei de disciplină al DASPF Orhei nr. 4 din 24.02.2022, iar sancțiunea disciplinară s-a aplicat în interiorul termenului de 1 lună – la 11.03.2022.

Prin urmare, în aceste condiții, instanța de apel consideră că prezentei cauze îi sunt aplicabile prevederile art. 58 lit. g) din Legea nr.158 din 04.07.2008, care au stat la baza emiterii Ordinului Direcției Generale Asistență Socială și Protecție a Familiei Orhei, fiind în consecință demonstrat faptul că ***** a admis abaterile disciplinare ce i-au fost imputate și anume ***** nu s-a prezentat în circumstanțele indicate la postul de muncă fără consimțământul angajatorului, fără a invoca careva motive întemeiate absentând de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă.

Cu referire la cerințele reclamantei ***** cu privire la restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada de absența forțată de la muncă şi a penalității, Completul specializat consideră că acestea sunt neîntemeiate, fiind de fapt subsecvente pretenției de bază cu privire la anularea ordinului de concediere, pretenție care a fost respinsă ca nefondată, or odată cu constatarea caracterului legal al ordinului de concediere nu există careva premise de a admite pretențiile subsecvente ale reclamantei.

Instanța de apel notează că, contrar normelor de drept care reglementează sarcina probațiunii în contencios administrativ conform art. 93 alin. (1) Cod administrativ, apelanta nu a adus careva probe în susținerea pretențiilor în instanța de apel, prin urmare, Completul judiciar concluzionează că instanța de fond just a aplicat normele legale relevante la circumstanțele speței, a dat apreciere completă obiectivă şi sub toate aspectele probelor, iar hotărîrea dată este legală şi întemeiată, adoptată cu respectarea drepturilor şi intereselor legitime ale participanţilor la proces.

Faţă de cele expuse, Colegiul civil reţine, că prima instanţă a creat părţilor condiţii obiective pentru realizarea drepturilor sale procedurale, participanții la proces au fost auziți, hotărîrea primei instanţe a fost motivată. Condiţiile procedurale privind motivarea hotărîrii sînt îndeplinite chiar dacă nu s-a răspuns expres fiecărui argument invocat de părţi, fiind suficient ca din întregul hotărîrii să rezulte că s-a răspuns tuturor argumentelor în mod implicit, prin raţionamente logice.

Deasemenea, Completul judiciar mai consideră important de remarcat faptul că, apelanta utilizînd calea de atac, în limite legale nu a prezentat în instanța de

apel probe, pe care nu a avut posibilitatea să le prezinte instanței de fond și care ar fi de natură să răstoarne concluziile expuse în hotărîrea contestată, iar esența alegațiilor din apel sunt similare celor expuse în fața primei instanțe, care au fost dezbătute și corect respinse.

Astfel, din considerentele menționate şi având în vedere că hotărârea primei instanţe este legală şi întemeiată, iar argumentele invocate de către apelant sunt nefondate şi combătute integral prin constatările expuse supra, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău ajunge la concluzia de a respinge apelul declarat de ***** şi a menţine hotărârea primei instanţe.

În conformitate cu prevederile art.240 alin.(1) lit. a) Cod administrativ, art. 389-390 CPC, Completul de contencios administrativ din cadrul Colegiului civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău,

D E C I D E :

Apelul declarat de către ***** se respinge, ca neîntemeiat.

Se menţine hotărârea Judecătoriei Orhei, sediul Central din 28 decembrie 2023.

Decizia este executorie de la emitere, însă cu drept de recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de două luni.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Sîrbu Victoria

Judecătorii Braga Angela

Dașchevici Grigore