Partea introductivă
Dosarul nr. 2-19310/22
2-22128686-12-2-02092022-1

HOTĂRÂRE
În numele Legii

13 septembrie 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău, sediul Centru
în componenţă:
Președintele ședinței, judecătorul - Svetlana Cușnir
Grefierul - Antonina Sicorschii

examinând, în sediul instanței, în ședință publică, cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de ***** către IP Compania „*****” cu privire la soluționarea litigiului individual de muncă,

Partea descriptivă

c o n s t a t ă:

La 01.09.2022, ***** a depus cerere de chemare în judecată către IP Compania „*****” cu privire la anularea răspunsului, obligarea înlăturării impedimentelor în exercitarea atribuțiilor, obligarea la încetarea acțiunilor de hărțuire, discriminare, victimizare și obligarea de a oferi reclamantei muncă potrivit contractului de muncă.

În motivarea acțiunii a indicat că, subsemnata, *****, aduce la cunoștință că activează în cadrul IP Compania „*****” începând cu anul 1992 (cu întreruperi pe perioada mandatului electiv) și până în prezent. În această perioadă de timp, a deținut mai multe funcții inclusiv: redactor coordonator programe matinale, vicedirector Departamentul Actualități TV, vicedirector Televiziunea Publică Moldova 1, director Departamentul programe și emisie TV, etc.

În perioada 2014 - prezent, deține funcția de ombudsman.

A menționat că, odată cu numirea în funcție de director general al IP Compania „*****” a dlui *****, acesta din urmă a dezlănțuit o campanie de hărțuire și intimidare în rândurile angajaților IP Compania „*****”, inclusiv și în privința ei.

A susținut că, la 20.06.2022, s-a adresat cu o petiție Consiliului de Supraveghere și Dezvoltare a IP Compania „Teleradio Moldova”, prin care a informat că, (...)

- *angajatorul IP Compania „*****” în persoana directorului general dl*

******, nu examinează adresările în formă scrisă și electronică ale ombudsmanului IP Compania „*****” expediate in perioada decembrie 2021 - prezent;*

- *angajatorul IP Compania „*****” în persoana directorului general dl *****, nu întreprinde careva măsuri în urma adresărilor în formă scrisă și electronică ale ombudsmanului IP Compania „*****” expediate în perioada decembrie 2021 - prezent;*
- *angajatorul IP Compania „*****” în persoana directorului general dl *****, îi refuză cererile de primire în audiență (inclusiv la data de 14 martie 2022, adresându-se cu probleme de serviciu a fost dată afară din biroul de serviciu al directorului general);*
- *angajatorul IP Compania „*****” în persoana directorului general dl *****, nu informează și nu consultă ombudsmanul IP Compania „*****” referitor la chestiuni ce țin de funcționarea Serviciului Ombudsmanului;*
- *angajatorul IP Compania „ *****” în persoana directorului general dl *****, nu asigură și nu creează condiții economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării de către ombudsmanul IP Compania „*****” a unei munci de înaltă productivitate;*
- *fără efectuarea unei evaluării IP Compania „*****” în persoana directorului general dl *****, dă aprecieri activității ombudsmanului IP Compania „*****” ca fiind una superficială și deficitară pe motivul lipsei de încredere. Iar eventuala evaluare o tratează asemenea unei simple formalități;*
- *IP Compania „*****” în persoana directorului general dl *****, considera tendențios și părtinitor precum că Serviciul Ombudsmanului urmează a fi consolidat după evaluarea activității ombudsmanului IP Compania „*****”, pe care până la evaluare o apreciază superficială și deficitară pe motivul lipsei de încredere;*
- *angajatorul IP Compania „*****” în persoana directorului general dl *****, deja de mai bine de 4 luni de zile nu îi achită îndemnizația de incapacitate de muncă în baza certificatelor medicale prezentate încă în luna februarie 2022.*

A indicat că, prin petiția din data de 20.06.2022, a solicitat Consiliului de Supraveghere și Dezvoltare a IP Compania „*****” să intervină în vederea:

- înlăturării impedimentelor ce îi sunt create de angajatorul IP Compania „*****” în persoana directorului general dl ***** în exercitarea atribuțiilor de ombudsman al IP Compania „*****” și oferirea muncii;
- încetării acțiunilor de hărțuire ale angajatorul IP Compania „*****” în persoana directorului general dl ***** în privința ei;
- să-i fie oferită muncă potrivit contractului individual de muncă.

Prin cererea prealabilă din data de 13.07.2022, a solicitat angajatorului IP Compania „*****”:

- *înlăturarea impedimentelor ce îi sunt create în exercitarea atribuțiilor de*

*ombudsman al IP Compania „ *****”;*

*- încetarea acțiunilor de hărțuire ale angajatorul IP Compania „*****” în persoana directorului general dl ***** în privința ei;*

- să i se ofere munca potrivit contractului individual de muncă.

A menționat că, prin răspunsul cu conținut contradictoriu al angajatorului IP Compania „*****” nr. 02-19/423 din 22.07.2022 s-a concluzionat, precum că cererea ei prealabilă ar fi neîntemeiată.

A indicat că cu răspunsul angajatorului IP Compania „*****” nr. 02-19/423 din 22.07.2022 nu este de acord și îl consideră neîntemeiat. Ori, angajatorul IP Compania „*****” în persoana directorului general dl *****:

- îi creează impedimente în exercitarea atribuțiilor de ombudsman al IP Compania „*****”;
- efectuează acțiuni de hărțuire în privința ei;
- nu îi oferă munca potrivit contractului individual de muncă.

Astfel, reclamanta a solicitat:

- anularea răspunsului IP Compania „*****” nr.02-19/423 din 22.07.2022 ca fiind neîntemeiat;
- obligarea angajatorul IP Compania „*****” în persoana directorului general dl ***** să înlăture impedimentele ce îi sunt create reclamantei în exercitarea atribuțiilor de ombudsman al IP Compania „*****”;
- obligarea angajatorul IP Compania „*****” în persoana directorului general dl ***** să înceteze și să nu admită acțiuni de hărțuire, de discriminare și de victimizare împotriva reclamantei;
- obligarea angajatorul IP Compania „*****” în persoana directorului general dl ***** să ofere reclamantei muncă potrivit contractului individual de muncă.

La 25.05.2023, reclamanta ***** a depus cerere de completare a temeiurilor acțiunii și a pretențiilor accesorii (f. d. 176-178, vol. I), prin care a indicat că, că directorul general al IP Compania „*****”, dl *****, continuă campania de hărțuire și intimidare în rândurile angajaților companiei, inclusiv și în privința ei.

A menționat că, prin ordinul directorului general al companiei „*****”, nr. 09 din 24.01.2023, a fost ordonată procedura de evaluare intermediară a salariatei *****, specialistă principală în instituția publică (Ombudsman) și s-a aprobat Comisia de evaluare în frunte cu dl *****, care i-a fost adus la cunoștință abia la 08.02.2023.

A susținut că, pretinsa evaluare a avut loc în mod netransparent, tendențios, reprezentând o continuare a acțiunilor de hărțuire și intimidare în adresa ei.

În perioada 03.12.2021-17.02.2023 (inclusiv), din toți angajații IP Compania „*****” a căror funcții se regăsesc în statele de personal ale companiei, doar reclamanta a fost supusă evaluării intermediare a performanțelor profesionale.

A menționat că cu rezultatul evaluării intermediare, cât și cu conținutul Raportului Comisie de evaluare, cu care a făcut cunoștință la 27.02.2023, nu este de acord și consideră respectivul Raport drept unul neîntemeiat și ilegal.

A indicat că, la 19.05.2023, a depus o cerere către IP Compania „*****”, prin care a solicitat, inclusiv anularea Raportului Comisiei de evaluare în cadrul Companiei „*****” instituită în scopul evaluării intermediare a performanțelor profesionale pentru ea, în calitate de specialistă principală în instituțiile publice (Ombudsman), însă până în prezent nu a primit un răspuns la această cerere, fapt pentru care este nevoită să se adreseze instanței de judecată cu solicitarea privind anularea Raportului al Comisiei de Evaluare și rezultatul evaluării.

Totodată, a indicat că, prin cererea din 19.05.2023, a solicitat IP Compania „*****”, în conformitate cu prevederile art. 145 și art. 330 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, Capitolului V și VII din Regulamentul privind sistemul de salarizare din cadrul IP Compania „*****: să-i achite bonusul de fidelitate pentru anul 2022; să-i compenseze pierderile cauzate de neachitarea la timp a bonusului de fidelitate pentru anul 2022 prin indexarea acestuia, prin majorare în conformitate cu fiecare zi de întârziere 0,3 la sută din suma bonusului de fidelitate neplătită la timp; să-i repare prejudiciul moral cauzat în legătură cu îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor angajatorului în sumă de 10 salarii medii ale funcției deținute.

La 23.11.2023, reclamanta ***** a depus cerere de completare a temeiurilor acțiunii și a pretențiilor accesorii (f. d. 198-200, vol. I), prin care a indicat că, la 02.08.2023, fiind apelată telefonic de angajata companiei-pârâte a aflat despre ședința cu privire la etapa II a procesului anual de evaluare a performanțelor profesionale care urma să aibă loc tot la data de 02.08.2023, practic în timpul evaluării propriu-zise. Până la apelul telefonic nu a luat cunoștință cu mesajul expediat pe adresa de e-mail la 01.08.2023.

A susținut că ar fi fost rațional ca, între înștiințare despre desfășurarea ședinței cu privire la etapele procesului anual de evaluare a performanțelor și desfășurarea nemijlocită a ședinței să fie un termen rezonabil de timp, pentru persoana supusă evaluării să aibă posibilitatea de a se pregăti materialele.

La 02.08.2023, a fost informată că ședința cu privire la etapa nr. II a procesului anual de evaluare a performanțelor profesionale a fost fixată pentru 04.08.2023, 11.00.

La 04.08.2023, între orele 11.00 - 11.15, s-a prezentat la ședința cu privire la etapa nr. II a procesului anual de evaluare a performanțelor profesionale, în cadrul căreia a expus directorului general ***** despre obiecțiile ei în raport cu lipsa de comunicare dintre directorul general și ea, și necesitatea îmbunătățirii acestei comunicări.

A menționat că, doar la 5 minute, după finisarea evaluării, a primit solicitarea de a da explicații nr. 02-18/398 din 03.-8.2023, recepționată de ea în data de 04.08.2023, ora 12.00, după evaluarea ei.

A indicat că solicitarea dată o consideră caducă și neîntemeiată, ori aceasta este o continuare a acțiunilor Directorului general de hărțuire și intimidare în adresa ei, la fel, ca și rezultatele pretinsei etape nr. II a procesului anual de evaluare a performanțelor profesionale din 04.08.2024.

Prin ordinul directorului general al IP Compania „*****” nr. 891-c din 12.09.2023, cu privire la sancționarea disciplinară a salariatei, s-a ordonat de a sancționa disciplinar cu avertisment, salariata *****, specialistă principală în instituțiile publice (Ombudsman), conform art. 206 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

A specificat că cu respectivul ordin nu este de acord, îl consideră ilegal și neîntemeiat, dânsa nu a încălcat disciplina de muncă care i-ar fi dat dreptul angajatorului să aplice față de ea sancțiune disciplinară, mai mult ca atât, însuși procesul de evaluare a performanțelor profesionale a servit drept pretext suplimentar de a o hărțui, fapt confirmat ulterior și prin rezoluțiunea Directorului general pe nota ei informativă privitor la realizarea obiectivelor care le-a stabilit în comun cadrul evaluării.

La 13.11.2023, prin scrisoarea nr. 02-18/620, directorul general, contrar art. 106 din Codul muncii, a solicitat informații referitoare la zilele și orele efectiv lucrate în decursul lunii octombrie pentru întocmirea tabelului de evidență a timpului de muncă.

Reclamanta a susținut că, la adresarea nr. 02-18/620 din 13.11.2023, a informat că, în decursul lunii octombrie 2023 a prestat munca conform clauzelor contractului individual de muncă. Orele efectiv lucrate pe parcursul zilelor de lucru (aproximativ 10 ore per/zi) depășesc durata zilnică a timpului de muncă, însă nu pretinde la retribuirea muncii suplimentare. Având în vedere că salariul este principala ei sursă de existență, a rugat să nu admită reținerea plății acesteia. Însă, deși, toți salariații IP Compania „*****” au primit salariu pentru luna octombrie 2023 în data de 15.11.2023, ei i-a fost reținut până în prezent salariul pentru luna octombrie 2023.

Ulterior, la 21.02.2024, reclamanta ***** a depus cerere de completare a temeiurilor acțiunii și a pretențiilor accesorii (f. d. 213-218, vol. I), prin care a invocat că, cu regret, directorul general al IP Compania „*****”, dl *****, continuă campania de hărțuire și intimidare în rândurile angajaților IP Compania „*****”, inclusiv și în privința ei.

La 15.11.2023, a primit solicitarea directorului general nr. 02-18/627 de a da explicații scrise referitor la motivele pretinsei utilizări a cârdului ei de acces de

către o altă persoană pentru a intra pe teritoriul/clădirile instituției în luna octombrie 2023.

A menționat că, prin adresarea din 16.11.2023, înregistrată *„sub nr. 57-A”,* la solicitarea nr.02-18/627 din 02-18/627 privind prezentarea explicațiilor scrise (în continuare adresare), a informat angajatorul despre următoarele:

- nu-i este clară fapta imputată;

- până în prezent nu i-a fost adus la cunoștință ordinul nr. 78 din 06.11.2023 privind careva anchetă de serviciu la care se face trimitere în adresare;

- nu a luat cunoștință cu datele privind accesul salariaților pe teritoriul/clădirile IP Compania „*****” (TRM) și nici cu imaginile video de la turnichetele de acces pentru luna octombrie 2023 la care se face trimitere în adresare, iar fără a avea posibilitate să i-a cunoștință cu datele privind accesul și imaginile video nu poate să se expună privind cele pretinse constatate în adresare;

- ea însuși dorește să clarifice pretinsa situație în care o altă persoană ar fi intrat pe teritoriul/clădirile TRM și ar fi utilizat cârdul ei de acces.

Reieșind din cele menționate supra, în vederea respectării dreptului ei la apărare în cadrul pretinsei anchete de serviciu, a solicitat:

- să-i fie adus la cunoștință ordinul Instituției Publice Compania „*****” nr. 78 din 06.11.2023 privind inițierea anchetei de serviciu;

- să-i fie eliberate datele privind accesul salariaților pe teritoriul/clădirile IP Compania „*****” și imaginile video de la turnichetele de acces în luna octombrie 2023 la care se face trimitere în adresarea nr. 02-18/627 din 15.11.2023.

A susținut că, logic, doar după aducerea la cunoștință a ordinului Instituției Publice Compania „*****” nr. 78 din 06.11.2023 privind inițierea anchetei de serviciu și datelor privind accesul salariaților pe teritoriul/clădirile IP Compania „*****” și imaginilor video de la turnichetele de acces în luna octombrie 2023, la care se face trimitere în adresarea nr. 02-18/627 din 15.11.2023, va avea posibilitate să dea careva explicații.

A indicat că, la 17.11.2023, a primit solicitarea repetată a directorului general nr. 02-18/631 de a da explicații scrise referitor la motivele pretinsei utilizări a cardului ei de acces de către o altă persoană pentru a intră pe teritoriul/clădirile instituției în luna octombrie 2023. La solicitare fiind anexate copia ordinului nr. 78 din 06,11.2023 cu privire la organizarea anchetei de serviciu și 8 planșe fotografice cu imagini de la turnichetele și porțile teritoriului/clădirile TRM și o informație privind accesul la Turnichet și Porțile teritoriului/clădirile TRM la 19, 20, 23, 24 și 25 octombrie 2023.

În continuare a specificat că, prin adresarea din 22.11.2023, înregistrată *„sub nr. 58-A”,* la solicitarea nr.02-18/627 din 15.11.2023 privind prezentarea explicațiilor scrise (în continuare adresare), a informat angajatorul despre următoarele:

- a reiterat că, nu îi este clară fapta imputată;

- deși prin ordinul nr.78 din 06.11.2023, s-a ordonat „[...] inițierea anchetei de serviciu și crearea Comisiei de anchetă; împuternicirea președintelui Comisiei cu dreptul de a solicita în scris explicații și orice alte informații de la angajații TRM pe marginea subiectului cercetat; prezentarea raportului cu privire la rezultatele anchetei până la 20.11.2023[...j", până în prezent 22.11.2023 nu cunoaște nimic despre activitatea respectivei Comisii;

- ea însuși dorește să clarifice pretinsa situație în care o altă persoană ar fi intrat pe teritoriul/clădirile TRM și ar fi utilizat cârdul ei de acces.

Din câte își amintește, la data de 13.10.2023, într-o zi de vineri, prezentându-se la serviciu a constatat lipsa cardului de acces ce asigură intrarea pe teritoriul/clădirile instituției. Accesul în instituție i-a fost asigurat prin intermediul pazei care, cunoaște vizual angajații și, care de regulă, asigură accesul angajaților și fără prezentarea în mod obligatoriu a permisului de acces.

Era sigură că, cardul de acces l-a uitat, fie în automobil, fie acasă, într-una din gențile ei pe care le utilizează.

În perioada, 16-18 octombrie 2023, s-a aflat în concediu neplătit. Revenind din concediu, a continuat căutările cardului de acces, fiind convinsă că este în biroul de serviciu.

La 24.10.2023, reieșind din faptul că, nu găsise permisul de acces, a decis să anunțe angajatorul despre pierderea acestuia și necesitatea eliberării unui nou permis, dar a fost contactată telefonic de angajatul Instituției Publice Compania „*****”, dl *****, regizor TV, care i-a comunicat că întâmplător, a găsit permisul ei de acces și că vrea să îl transmită. Tot în aceiași zi i-a fost transmis permisul.

Nu cunoaște despre careva utilizare a cardului ei de acces de către altă persoană pentru a intra pe teritoriul/clădirile instituției și cu atât mai mult motivele pretinselor utilizări.

A indicat că, la data de 24.11.2023, din partea președintelui comisiei de anchetă, dna *****, a primit invitație la audieri la data de 28.11.2023, ora 14:30.

La 28.11.2023, ora 14:30, s-a prezentat la audierile Comisiei de anchetă și a reiterat poziția expusă în adresarea din 22.11.2023, înregistrată „sub nr. 58-A”.

La 07.12.2023, a recepționat solicitarea directorului general *„sub nr.02-18/665 ”* din 05.12.2023 de a da explicații privind pretinsa constatare a absenței ei de la serviciu la data de 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023 și 24.10.2023.

Prin adresarea din 14.12.2023, înregistrată *„sub nr. 65-A”,* la solicitarea nr.02-18/665 din 05.12.2023 privind prezentarea explicațiilor scrise, a reiterat angajatorului cele expuse anterior la solicitarea de a da explicații nr.02-18/620 din 13.11.2023 și anume:

„ca în decursul lunii octombrie 2023 am prestat munca conform clauzelor contractului individual de muncă.

Orele efectiv lucrate pe parcursul zilelor de lucru (aproximativ 10 ore per zi) depășesc durata zilnică a timpului de muncă, însă nu pretind la retribuirea muncii suplimentare.

Având în vederea că salariul este principala mea sursa de existență, vă atrag atenție că, suntem la data de 14.12.2023, iar ultimul salariu care mi-a fost achitat este cel pentru luna septembrie 2023.

Despre careva constatări ale angajatorului din 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023 și 24.10.2023, eu nu cunosc.

Rog să îmi prezentați pretinsele constatări, pentru a avea posibilitate de a cunoaște fapta care îmi este imputată și reieșind din acestea să îmi pot exercita dreptul la apărare printr-o explicație scrisă.

Mai mult ca atât, rapoartele de monitorizare a emisiei TRM prezentate de mine directorului general al Instituției Publice Compania „*****”, cuprind inclusiv perioada 19.10.2023-24.10.2023**”**.

Susține că, prin ordinul IP Compania „*****” nr. 1234-c din 21.12.2023, care i-a fost adus la cunoștință la data de 22.12.2023, s-a ordonat de a fi sancționată disciplinar cu ***mustrare aspră.***

Cu respectivul ordin nu este de acord, îl consideră ilegal și neîntemeiat. Nu a încălcat disciplina de muncă care i-ar fi dat dreptul angajatorului să aplice față de ea sancțiune disciplinară.

A invocat că simpla trimitere la prevederile Codului muncii, Regulamentului privind regimul de acces în IP Compania „*****”, Regulamentului intern al IP Compania „*****”, Codului de etică și integritate al salariaților IP Compania „*****” și contractul individual de muncă în ordinul contestat, fără indicarea și individualizarea pretinsei fapte ce ar constitui încălcare disciplinară denotă formalism.

Prin cererea prealabilă din 27.12.2023, înregistrată sub „nr.69-A” a solicitat angajatorului să-i fie calculat și achitat salariul pentru zilele de 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023 și 24.10.2023; să-i fie compensate pierderile cauzate de neachitarea la timp a salariului și altor plăți prin majorarea acestora în conformitate cu coeficientul inflației calculat în modul stabilit; să-i fie achitate suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 la sută din suma salariului neplătită în termen; încetarea acțiunilor de hărțuire în privința ei.

A menționat că, până în prezent angajatorul nu a formulat un răspuns la cererea prealabilă din 27.12.2023, înregistrată sub „nr.69-A”.

Ulterior, prin adresarea din 28.12.2023, înregistrată *„sub nr. 70-A”,* a solicitat angajatorului să fie informată: „cum a fost posibilă emiterea Ordinului nr. 1234-c din 21.12.2023 „cu privire la sancționarea disciplinară” în privința mea, invocând date pretins acumulate în cadrul anchetei de serviciu, în condițiile în care până la 27.12.2023, Comisia de anchetă nu a prezentat Raportul său? Cum poate directorul

general adjunct, dl Andrei Zapșa, să cunoască că în timpul apropiat urmați să emiteți în privința mea ordin de concediere ? Când veți înceta acțiunile de persecutare și hărțuire în privința mea?”.

Reclamanta a susținut că, până în prezent angajatorul nu a formulat răspuns la adresarea din 28.12.2023, înregistrată *„sub nr. 70-A”* și nu i-a eliberat o copie de pe Raportul comisiei de anchetă, iar, la 08.12.2023, a primit solicitarea directorului general nr. 02-18/671 de a da explicații scrise referitor la pretinsa neîndeplinire a atribuțiilor prevăzute în Regulamentul de funcționare a Serviciului Ombudsmanului din cadrul IP Compania „*****”, punctul 3.12., potrivit căruia, „Serviciul Ombudsmanului întocmește și prezintă lunar Consiliului de Supraveghere rapoarte de activitate”.

Reclamanta a specificat că, prin Nota informativă din 15.12.2023 înregistrată *„sub nr. 67-A”,* la solicitarea de a da explicații nr.02-18/671, dânsa a reiterat:

„(...) cele expuse anterior la solicitarea de a de explicații nr.02-18/302 din 25.05.2023 privind pretinsa neîndeplinire a atribuțiilor de serviciu, și anume:

- în atribuțiile mele de serviciu (fișa postului) nu sunt indicate întocmirea și prezentarea lunară a rapoartelor de activitate Consiliului de Supraveghere și Dezvoltare;

- Serviciul Ombudsmanului reprezintă o subdiviziune concretă a IP Compania „*****” și nu o funcție exercitată de o anumită persoană;

- de nenumărate ori în conformitate cu recomandările Consiliului Europei am solicitat să instituiți o funcție de asistent/asistentă a Ombudsmanului pentru a putea face față volumului mare de activitate ce constă inclusiv, în activități de reglementare deontogică internă și activități externe privind emisia celor două posturi de televiziune și patru de radio**”**.

A menționat că, prin ordinul IP Compania „*****” nr. 1263-c din 28.12.2023, care i-a fost adus la cunoștință contra semnătură la data de 15.02.2023, s-a ordonat: de a o concedia, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii *„încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar”.*

Cu respectivul ordin nu este de acord, îl consideră ilegal și neîntemeiat. Susține că, nu a încălcat obligațiile de muncă și cu atât mai mult repetat, care i-ar fi dat dreptul angajatorului să aplice față de ea sancțiune disciplinară sub formă de *„concediere”.*

Totodată, la 12.12.2023, a fost supusă evaluării personal de către directorul general al IP Compania „*****”, care până la demararea evaluării a anunțat-o că o va concedia, indiferent de prestația ei. Ulterior, în cadrul evaluării, directorul general al IP Compania „*****” i-a atribuit calificative care nu se încadrează într-o elementară logică. Cu rezultatele evaluării din 13.12.2023 nu este de acord, le consideră, neîntemeiate, ilegale, neobiective și netransparente. Or, pe parcursul

anului 2023, ea a înregistrat rezultate bune și foarte bune, precum și a atins obiectivele individuale fixate.

Deși, imediat cum a luat cunoștință cu fișa de evaluare din 13.12.2024, a solicitat să-i fie eliberată o copie a imprimărilor audio a evaluării realizate de asistenta directorului general, până în prezent nu a primit nici imprimările audio și nici procesul-verbal al ședinței de evaluare.

La 04.07.2024, reclamanta a mai depus o cerere de completare a temeiurilor acțiunii și a pretențiilor accesorii (f. d. 39-40, vol. III), menționând că susține integral cererea de chemare în judecată, cu completările temeiurilor acțiunilor și pretențiilor, concretizând următoarele pretenții, astfel, în final solicitând:

1. admiterea cererii de chemare în judecată;
2. pronunțarea unei hotărâri judecătorești prin care să fie dispusă:

1) anularea răspunsului IP Compania „*****” nr. 02-19/423 din 22.07.2022 ca fiind neîntemeiat;

2) obligarea angajatorului IP Compania „*****” în persoana directorului general dl ***** să înlăture impedimentele ce îi sunt create reclamantei în exercitarea atribuțiilor de specialistă principală (ombudsman) în Aparatul Administrativ al IP Compania „*****”;

3) obligarea angajatorului IP Compania „*****” în persoana directorului general dl ***** să înceteze și să nu admită acțiuni de hărțuire, de discriminare și de victimizare împotriva reclamantei;

4) obligarea angajatorului IP Compania „*****” în persoana directorului general dl ***** să ofere reclamantei muncă potrivit contractului individual de muncă;

5) anularea rezultatului evaluării și a Raportului Comisiei de evaluare în cadrul IP Compania „*****” instituită în scopul evaluării intermediare a performanțelor profesionale pentru reclamantă, în calitate de specialistă principală în instituțiile publice (Ombudsman), cu care a făcut cunoștință la data de 27.02.2023;

6) obligarea IP Compania „*****” să achite în folosul reclamantei bonusul de fidelitate pentru anul 2022, în valoare de 6% din salariu ei de funcție anual;

7) obligarea IP Compania „*****” să-i compenseze pierderile cauzate de neachitare la timp a bonusului de fidelitate pentru anul 2022 prin indexarea acestuia, prin majorare în conformitate cu coeficientul inflației stabilit de Banca Națională a Moldovei;

8) obligarea IP Compania „*****” să-i achite în folosul reclamantei, suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 la sută din suma bonusului de fidelitate pentru anul 2022, neplătită în termen;

9) anularea ordinului Instituției Publice Compania „*****” „cu privire la

sancționarea disciplinară a salariatei” nr. 891-c din 12 septembrie 2023;

10) anularea ordinului Instituției Publice Compania „*****” „cu privire la sancționarea disciplinară a salariatei” nr. 1234-c din 21 decembrie 2023;

11) obligarea IP Compania „*****” să-i achite salariu pentru zilele complet lucrate de 19.10.2023, 20.10.2023,23.10.2023 și 24.10.2023, reieșind din_salariu mediu lunar de 10240 lei;

12) obligarea IP Compania „*****” să-i compenseze pierderile cauzate de neachitarea la timp a salariului și altor plăți pentru zilele de 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023 și 24.10.2023, reieșind din salariu mediu lunar de 10240 lei, prin majorarea acestora în conformitate cu coeficientul inflației calculat în modul stabilit;

13) obligarea IP Compania „*****” să-i achite suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 la sută din suma salariului neplătit în termen pentru zilele de 19.10.2023,20.10.2023, 23.10.2023 și 24.10.2023, reieșind din salariu mediu lunar de 10240 lei;

14) anularea ordinului Instituției Publice Compania „*****” „cu privire la concediere” nr. 1263-c din 28 decembrie 2023;

15) restabilirea reclamantei în funcția anterior ocupată;

16) obligarea IP Compania „*****” să achite în folosul reclamantei salariul și alte plăți ce i se cuvin pentru perioada absenței forțate de la muncă din ziua imediat următoare concedierii și pană la data pronunțării hotărârii de judecată, reieșind din salariu mediu lunar de 10240 lei;

17) obligarea IP Compania „*****” să-i repare reclamantei prejudiciul moral cauzat în sumă de 10 (zece) salarii medii lunare, reieșind din salariu mediu lunar de 10240 lei;

18) obligarea IP Compania „*****” la compensarea costurilor suplimentare legate de contestarea concedierii (servicii de avocat, cheltuieli de judecată);

19) anularea rezultatului evaluării din data de 13.12.2023 în privința reclamantei.

Poziția participanților la proces expusă în ședința de judecată

În ședința de judecată, reclamanta *****, a susținut cererea de chemare în judecată și a solicitat admiterea ei în sensul formulat.

În ședința de judecată, reprezentantul reclamantei, avocatul Adrian *****, a susținut cererea de chemare în judecată și a solicitat admiterea integrală a acesteia.

În ședința de judecată, reprezentantul părții-pârâte IP Compania „*****”, prin procură Eugeniu *****, a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

Motivarea

Audiind participanții la proces, cercetând și analizând materialele dosarului

civil, instanța de judecată conchide admiterea parțială a cererii de chemare în judecată, din considerentele ce succed.

Conform dispoziţiilor art. 117 alin. (1) din Codul de procedură civilă, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluționare a cauzei.

În conformitate cu art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor si obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

În conformitate cu art. 121 din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească reţine spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.

În conformitate cu art. 130 alin.(1)-(3) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Niciun fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficienţa pentru soluționarea cauzei.

În conformitate cu art. 131 alin. (1) din Codul de procedură civilă, explicaţiile date de părţi și intervenienţi asupra circumstanţelor care le sunt cunoscute și care au importantă în proces urmează a fi verificate și evaluate deopotrivă cu celelalte probe […].

În conformitate cu art. 240 alin. (1) şi (3) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei și admisibilitatea acţiunii.

Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.

În speță, instanța relevă că obiectul dedus judecății îl formează mai multe capete de cerere ce rezultă din raporturile juridice de muncă.

Pornind de la obiectul raportului juridic litigios, instanța reține că, principiul constituţional potrivit căruia orice persoană îşi exercită drepturile şi libertăţile constituţionale cu bună-credinţă, fără să încalce drepturile şi libertăţile altora, este valabil şi pentru raporturile de muncă, deşi instituţia abuzului de drept şi a bunei-credinţe nu se regăseşte în Codul muncii al Republicii Moldova.

Principiul exercitării drepturilor şi libertăților constituționale cu bună-credinţă, fără să încalce drepturile şi libertăţile altora, prezumă transparența şi previzibilitatea condiţiilor de muncă, prezenţa unor abordări strategice şi priorităţi pentru acţiunile de transpunere a tratatelor internaţionale, eliminarea tergiversărilor în procesul de transpunere a actelor etc.

În acelaşi context, principiul bunei-credinţe are o implicaţie directă asupra încheierii, executării şi încetării contractelor de muncă. Or, relațiile de muncă trebuie să se bazeze pe principiul consensualităţii şi al bunei-credințe.

Conform art. 6 din Codul muncii, (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale.

(3) Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

(4) Orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin.(1), (2) şi (3) este nul.

În ședința de judecată s-a constatat că, conform contractului individual de muncă nr. 30 din 01.04.2014, reclamanta a fost angajată la IPNA Compania „*****”, în funcție de specialist principal (ombudsman) în Aparatul Administrativ, contractul fiind încheiat pe o perioadă nedeterminată (f. d. 37-39, vol. 1).

Reclamanta a invocat că, dat fiind faptul că directorul general al IP Compania „*****”, dl *****, a dezlănțuit o campanie de hărțuire și intimidare în rândurile angajaților IP Compania „*****”, inclusiv și în privința ei, dânsa prin cererea prealabilă din data de 13.07.2022, a solicitat angajatorului IP Compania „*****” să înlăture impedimentele ce îi sunt create în exercitarea atribuțiilor de ombudsman al IP Compania „*****”; să înceteze acțiunile de hărțuire ale angajatorului IP Compania „*****” în persoana directorului general dl ***** în privința ei și să i se ofere munca potrivit contractului individual de muncă (f. d. 27, vol. I). Însă prin răspunsul al angajatorului IP Compania „*****”, nr. 02-19/423 din 22.07.2022, s-au respins cerințele reclamantei ca neîntemeiate (f. d. 28-29, vol. I).

Din conținutul răspunsului enunțat se atestă că, angajatorul IP Compania „*****” face referire la faptul că, examinându-i activitatea, care decurge inclusiv din rapoartele prezentate de petiționară, directorul general a constatat că respectiva salariată, adică reclamanta, își onorează obligațiile de muncă într-un mod deficitar și de o manieră superficială, în legătură cu ce doamna ***** a fost anunțată că va fi evaluată în curând.

Tot, din conținutul acestui înscris reiese că reclamantei i s-a oferit un răspuns referitor la achitarea îndemnizației de incapacitate de muncă, fiind menționat că motivul tergiversării achitării îndemnizațiilor au survenit urmare a unor neclarități

depistate în certificatele medicale, respectiv, îndată ce acestea au fost clarificate, angajatorul a achitat îndemnizația cuvenită.

În final, s-au considerat ca declarative și nemotivate alegațiile reclamantei, precum că ultima este împiedicată să-și realizeze sarcinile de muncă.

Astfel, la 01.09.2022, reclamanta *****, manifestând dezacordul față de acest răspuns, a înaintat în instanța de judecată acțiune către Compania „*****”, prin care a solicitat **anularea răspunsului IP Compania „*****” nr.02-19/423 din 22.07.2022 ca neîntemeiat.**

Instanța, analizând pretenția reclamantei în raport cu răspunsul vizat, reiterează că, în acest sens, în baza mijloacelor de probă administrate pentru dovedirea sau combaterea afirmațiilor ambelor părți, instanța urmează să stabilească situația de fapt a speței, reținând din împrejurările de fapt prezentate de părți numai pe acelea care au fost probate, fără să poată da o altă calificare juridică, iar apoi va aplica textul de lege corespunzător acestei situații, indiferent de eventualele dispoziții legale indicate de părți.

Deci, verificând conținutul răspunsului contestat de către reclamantă, instanța de judecată observă că instituția publică pârâtă, prin răspunsul său cu nr.02-19/423 din 22.07.2022, a manifestat un gest de reproș față de cele invocate de reclamantă prin cererile sale înaintate către angajator, însă nu a adoptat oricare acțiuni de natură să îngrădească drepturile și interesele ultimei, prin urmare, instanța apreciază acest înscris ca un răspuns la o cerere, care nu produce efecte juridice, deoarece el reflectă doar poziția angajatorului față de aspectele ridicate de către reclamantă, adică reprezintă un schimb de corespondență/păreri între părțile litigiului, și nu constituie un act de manifestare juridică unilaterală de voință, în vederea organizării sau executării în concret a legii, de desemnare a orice măsuri individuale sau decizii luate în cadrul exercitării atribuțiilor, susceptibile de a afecta direct drepturile, libertățile sau interesele persoanelor fizice sau juridice.

Totodată, instanța atestă că cerința respectivă nu este motivată, reclamanta nu a indicat temeiul juridic, nu a indicat prin acest răspuns ce drept i s-a încălcat și care au fost consecințele.

De fapt, solicitând **anularea răspunsului IP Compania „*****” nr.02-19/423 din 22.07.2022 ca neîntemeiat,** reclamanta nu a indicat o dispoziție legală în acest sens, iar după felul în care este formulată această cerință, rezultă neîndoielnic că obiectul acesteia nu ține de anumite acțiuni ordonate și executate prin acest răspuns, ci este formulată prin solicitarea reclamantei doar de anulare a acestui răspuns.

Astfel, introducerea acțiunii privind anularea răspunsului de către reclamantă este consecința răspunsului angajatorului, prin care a respins ca neîntemeiate alegațiile reclamantei, considerându-le declarative și nemotivate, invocate în cererea prealabilă a ultimei, precum că dânsa este împiedicată să-și realizeze

sarcinile de muncă, însă anularea acestui răspuns nu este de natură să înlăture sau să impună obligarea instituției-pârâte de a înlătura impedimentele ce îi sunt create în exercitarea atribuțiilor de ombudsman al IP Compania „*****”; să înceteze acțiunile de hărțuire ale angajatorului IP Compania „*****” în persoana directorului general dl ***** în privința ei și să i se ofere munca potrivit contractului individual de muncă, or, legislația în vigoare instituie proceduri distincte în vederea apărării drepturilor și intereselor legitime ale persoanelor în acest sens.

Raportat la cerința cu privire la **anularea răspunsului IP Compania „*****” nr.02-19/423 din 22.07.2022 ca neîntemeiat**, instanța reține că prevederile legale nu permit o astfel de soluție, iar pronunțarea unei astfel de hotărâri ar fi contrară și prevederilor art. 6 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, efectul unei hotărâri judecătorești neputând fi condiționat de conduita ulterioară procesului a uneia dintre părțile în litigiu, deoarece anularea acestui răspuns nu echivalează cu însăși efectuarea înlăturării impedimentelor ce îi sunt create reclamantei în exercitarea atribuțiilor de ombudsman al IP Compania „*****”, etc., după cum nici nu garantează îndeplinirea efectivă a oricăror obligații stabilite în sarcina uneia dintre părți.

Prin urmare, având în vedere aspectele reținute se impune concluzia de a respinge cerința reclamantei cu privire la **anularea răspunsului IP Compania „*****” nr.02-19/423 din 22.07.2022,** ca neîntemeiată și lipsită de suport juridic.

*Cerința cu privire la **obligarea angajatorului** IP Compania „*****”, în persoana directorului general dl *****, să înlăture impedimentele ce îi sunt create reclamantei în exercitarea atribuțiilor de specialistă principală (ombudsman) al Aparatului Administrativ al IP Compania „*****”;*

Conform art. 5 din Codul muncii, principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sunt următoarele:

a) libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei;

b) interzicerea muncii forţate (obligatorii) şi a discriminării în domeniul raporturilor de muncă;

c) protecţia împotriva şomajului şi acordarea de asistenţă la plasarea în câmpul muncii;

d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiţii echitabile de muncă, inclusiv la condiţii de muncă care corespund cerinţelor securităţii şi sănătăţii în muncă, şi a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare;

e) egalitatea în drepturi şi în posibilităţi a salariaţilor;

f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală şi echitabilă a salariului care ar asigura o existenţă decentă salariatului şi familiei lui;

g) asigurarea egalităţii salariaţilor, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luîndu-se în considerare productivitatea muncii, calificarea şi vechimea în muncă în specialitate, precum şi la formare profesională, reciclare şi perfecţionare;

h) asigurarea dreptului salariaţilor şi angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor şi intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaţilor de a se asocia în sindicate şi de a fi membri de sindicat şi a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate şi de a fi membri ai patronatului;

i) asigurarea dreptului salariaţilor de a participa la administrarea unităţii în formele prevăzute de lege;

j) îmbinarea reglementării de stat şi a reglementării contractuale a raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;

k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă;

l) stabilirea garanţiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaţilor şi angajatorilor, precum şi exercitarea controlului asupra respectării lor;

m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor şi libertăţilor sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere şi control, a organelor de jurisdicţie a muncii;

n) asigurarea dreptului la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, precum şi a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

o) obligaţia părţilor la contractele colective şi individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului şi, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligaţiilor faţă de salariaţi, respectarea legislaţiei muncii şi a altor acte ce conţin norme ale dreptului muncii;

p) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obştesc asupra respectării legislaţiei muncii;

r) asigurarea dreptului salariaţilor la apărarea onoarei, demnităţii şi reputaţiei profesionale în perioada activităţii de muncă;

s) garantarea dreptului la asigurarea socială şi medicală obligatorie a salariaţilor.

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

Deci, reclamanta *****, prin cererea de chemare în judecată depusă la 01.09.2022, a solicitat obligarea angajatorului IP Compania „*****” în persoana directorului general dl *****, să înlăture impedimentele ce îi sunt create în exercitarea atribuțiilor de ombudsman al IP Compania „*****”.

Or, din modul în care este formulată acțiunea se prezumă că partea-reclamantă solicită crearea condițiilor adecvate de lucru.

Ca și în cazul pretenției precedente, supusă cercetării și verificării, instanța atestă că cerința în cauză nu este motivată, reclamanta nu a indicat temeiul juridic, nu a indicat expres impedimentele ce îi sunt create acesteia în exercitarea atribuțiilor de ombudsman și care se solicită a fi înlăturate, făcându-se doar o solicitare generală în acest sens.

Din cererea depusă, la 03.10.2022 (f. d. 34-36, vol. I), se desprinde că reclamanta invocă următoarele încălcări ale drepturilor ei în calitate de salariat, și anume că, partea-pârâtă IP Compania „*****”, în persoana directorului general dl *****, nu examinează adresările ei în formă scrisă și electronică expediate în perioada 2021-prezent, refuză cererile de primire în audiență, nu o informează și nu o consultă referitor la chestiuni ce țin de funcționarea Serviciului Ombudsmanului, nu asigură condiții economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării de către ea a unei munci de înaltă productivitate, fără efectuarea unei evaluări dă aprecieri activității ei ca fiind una superficială și deficitară pe motivul lipsei de încredere etc.

Din punctul de vedere al acestei cerințe, instanța de judecată ține să menționeze că încălcările invocate nu intră în sfera de control a instanțelor judecătorești, ori această funcție o are Inspectoratul de Stat al Muncii în Moldova, care este o instituție de control guvernamental, care coordonează la nivel naţional respectarea legislației muncii și a drepturilor angajaților la locul de muncă. Acesta joacă un rol important în asigurarea securității și sănătății în muncă, precum și în protejarea drepturilor salariaților.

Una dintre misiunile principale ale Inspectoratului de Stat al Muncii în Moldova este asigurarea respectării de către angajatori a tuturor normelor și regulilor stabilite de legislația muncii. Acesta verifică condițiile de muncă, respectarea timpului de muncă și de odihnă al angajaților, plata salariilor,

securitatea la locul de muncă, asigurarea medicală și alte probleme legate de relațiile de muncă.

Inspectoratul Muncii oferă, de asemenea, asistență de consultanță angajatorilor și salariaților cu privire la probleme care apar în relațiile de muncă. Acesta furnizează informații despre drepturile și obligațiile fiecărei părți și ajută la medierea conflictelor dintre acestea.

Este de menționat că, la caz, reclamanta nu s-a adresat către Inspectoratul de Stat al Muncii, în vederea constatării drepturilor încălcate de către angajator, prin urmare, având în vedere și acest aspect, cât și faptul că, reclamanta nu a specificat expres impedimentele în privința cărora solicită obligarea angajatorului să nu-i creeze piedici/obstacole în exercitarea atribuțiilor de ombudsman, se impune necesitatea respingerii acestei cerințe ca neîntemeiată.

Suplimentar este de menționat și acel fapt că, ca și în cazul solicitării cu privire la anularea răspunsului IP Compania „*****” nr.02-19/423 din 22.07.2022, instanța reține că prevederile legale nu permit o astfel de soluție, or, pronunțarea unei astfel de hotărâri ar fi contrară și prevederilor art. 6 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, efectul unei hotărâri judecătorești neputând fi condiționat de conduita ulterioară procesului a uneia dintre părțile în litigiu, deoarece admiterea cerinței în sensul formulat de reclamantă nu echivalează cu însăși efectuarea înlăturării impedimentelor ce îi sunt create reclamantei în exercitarea atribuțiilor de ombudsman al IP Compania „*****”, etc., după cum nici nu garantează îndeplinirea efectivă a oricăror obligații stabilite în sarcina uneia dintre părți.

*Cerința cu privire la **obligarea angajatorului** IP Compania „*****”, în persoana directorului general dl *****, să înceteze și să nu admită acțiuni de hărțuire, de discriminare și de victimizare împotriva reclamantei;*

Conform art. 8 alin. (1) din Codul muncii, în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum şi pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepţii, preferinţe sau drepturi ale salariaților, care sunt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislaţia în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială şi juridică sporită.

Totodată, în Codul muncii se regăsesc reglementări care – explicit sau implicit – interzic hărțuirea la locul de muncă:

– „demnitate în muncă – climat psihoemoţional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariaţi care poate aduce atingere integrității morale şi psihice a salariatului” (art. 1);

– „Salariatul este obligat […] să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariaţi” (lit. d^1) alin. (2) art. 9);

– „Angajatorul este obligat: […] f^2) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare şi de concediere; […] f^6) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților” (alin. (2) art. 10);

Conform art.2 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012, discriminare este orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criterii presupuse; hărțuire este orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege.

Conform art. 7 alin. (2) din Legea cu privire la asigurarea egalității, se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului:

a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;

b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;

c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;

d) remunerarea inegală pentru același tip şi/sau volum de muncă;

e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane;

f) hărțuirea;

g) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.

Conform art. 10 din Legea cu privire la asigurarea egalităţii, subiecţii cu atribuţii în domeniul prevenirii și combaterii discriminării şi asigurării egalității sunt:

a) Consiliul pentru prevenirea şi eliminarea discriminării şi asigurarea egalității;

b) autoritățile publice;

c) instanțele judecătorești.

Potrivit art. 18 din legea enunțată, orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată şi să solicite:

a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale;

b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale;

c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale;

d) repararea prejudiciului material şi moral ce i-a fost cauzat, precum şi recuperarea cheltuielilor de judecată;

e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa.

Raportând prevederile legale pre-citate la cerința cu privire la obligarea angajatorului IP Compania „*****”, în persoana directorului general dl *****, să înceteze și să nu admită acțiuni de hărțuire, de discriminare și de victimizare împotriva reclamantei, instanța reține că după cum rezultă din prevederile art. 18 lit. a) și b) din Legea cu privire la asigurarea egalității, persoanele care se consideră victimă a discriminării au dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată şi să solicite stabilirea faptului încălcării drepturilor sale și/sau interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale.

Așadar, prin pretenția sa, reclamanta solicită obligarea angajatorului să înceteze și să nu admită acțiuni de hărțuire, de discriminare și de victimizare împotriva reclamantei. După felul cum este formulată cerința respectivă reiese că aceasta se referă la temeiul prevăzut de art. 18 lit. b) din legea sus-enunțată - interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale.

Deci, din analiza prevederilor menționate se atestă că în temeiul specificat se încadrează situațiile în care anterior a fost stabilit faptul încălcării drepturilor salariatului de către angajator și în pofida acestui fapt angajatorul continuă mai departe să săvârșească acte de discriminare în raport cu angajatul.

Sub acest aspect, instanța reține că, la caz, nu se regăsesc probe pertinente și concludente care să confirme că în privința angajatorului anterior a fost stabilit de către subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării şi asigurării egalității prevăzuți de art. 10 din Legea cu privire la asigurarea egalității faptul încălcării drepturilor reclamantei, pentru a dispune, în acest sens, obligarea angajatorului să înceteze și să nu admită acțiuni de hărțuire, de discriminare și de victimizare împotriva reclamantei, iar o cerință cu privire la stabilirea faptului încălcării drepturilor prin discriminarea reclamantei, hărțuirea și victimizarea în câmpul muncii, reclamanta în prezentul proces nu a înaintat.

Distinct de cele arătate, instanța menționează că după cum rezultă din circumstanțele cauzei, toate reproșurile, nemulțumirile, acțiunile angajatorului față de reclamantă sunt legate de calitățile profesionale ale ultimei în privința cărora instanța se va expune *infra,* și care în sensul art. 8 alin. (1) din Codul muncii, nu se încadrează în noțiunea de discriminare, or, potrivit acestor prevederi se interzice orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, *precum şi pe alte criterii* ***nelegate*** *de calitățile sale profesionale*.

Prin urmare, reieșind din aspectele reținute, instanța de judecată conchide că este neîntemeiată și urmează a fi respinsă cerința reclamantei cu privire la obligarea angajatorului IP Compania „*****”, în persoana directorului general dl *****, să înceteze și să nu admită acțiuni de hărțuire, de discriminare și de victimizare împotriva reclamantei.

*Cerința cu privire la **obligarea angajatorului** IP Compania „*****”, în persoana directorului general dl *****, să ofere reclamantei muncă potrivit contractului individual de muncă;*

Reclamanta *****, prin cererea de chemare în judecată depusă, la 01.09.2022, de rând cu alte cerințe a solicitat și obligarea angajatorului IP Compania „*****”, în persoana directorului general dl *****, să ofere reclamantei muncă potrivit contractului individual de muncă.

Potrivit art. 9 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, salariatul are dreptul la munca prevăzută de contractul individual de muncă, iar conform art. 10 alin. (2) lit. d) din Codul muncii, angajatorul este obligat să ofere salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă.

După cum s-a reținut *supra*, conform contractului individual de muncă nr. 30 din 01.04.2014, reclamanta a fost angajată la IPNA Compania „*****”, în funcție de specialist principal (Ombudsman) în Aparatul Administrativ.

Conform pct. 3 al fișei postului, subdiviziunea Aparatul Administrativ, ombudsmanul mediază litigiile de natură statutară dintre instituția audiovizuală și public, răspunde la întrebări importante, comentarii și critici referitor la programele TRM (f. d. 40-41, vol. I).

Potrivit pct. 3.1. din Regulamentul de funcționare a ombudsmanului în cadrul Instituției Publice compania „*****”, aprobat prin Decizia Consiliului de Supraveghere al IP Compania „*****” nr. 45 din 16.07.2021, Serviciul Ombudsmanului are calitate de mediator obiectiv între Companie și publicul beneficiar de serviciile de programe radio/tv oferite (f. d. 98-99, vol. I).

Pornind de la aceste raționamente, instanța atestă că prin cererea de chemare în judecată, reclamanta nu a specificat prin ce se manifestă limitarea dreptului reclamantei de a dispune de muncă conform contractului de muncă, iar din declarațiile părților din ședința de judecată reiese că cerința reclamantei cu privire la obligarea angajatorului să-i ofere reclamantei muncă potrivit contractului individual de muncă, se conturează cu cerința privind obligarea de a înlătura impedimentele ce îi sunt create reclamantei în exercitarea atribuțiilor de specialistă principală (Ombudsman) al Aparatului Administrativ, față de care instanța s-a expus *supra*.

Tot, din explicațiile oferite în ședința de judecată, s-ar prezuma că fie este nevoie de anumite modificări/completări referitoare la obligațiile prevăzute de fișa de post, fie că ar fi necesar de un caiet de sarcini în contextul în care s-a schimbat administrația instituției și a fost ales noul director, și în așa fel a crescut nivelul cerințelor față de îndeplinirea obligațiunilor de serviciu, sau s-a înaintat cerințe noi, fie că pentru a executa întocmai obligațiunile funcționale ar fi necesar de a se întocmi un plan anual referitor la sarcinile de lucru repartizate pentru fiecare lună, la modul de îndeplinire a obiectivelor anuale prevăzute de fișa postului și de Regulamentul de funcționare al Serviciului Ombudsmanului în cadrul Instituției Publice Compania „*****” (f. d. 97-99, vol. I), pentru a exclude orice neclarități legate de îndeplinirea sarcinilor și obiectivelor pentru funcția de ombudsman, însă acest fapt nu poate fi considerat ca o lipsire de dreptul de avea muncă conform contractului individual de muncă.

Prin urmare, în speță, nu se atestă că reclamanta nu dispune de muncă conform contractului individual de muncă, și astfel în contextul celor reținute se impune necesitatea respingerii cerinței în cauză ca neîntemeiată.

*Cerința cu privire la **anularea rezultatelor evaluării** și a **Raportului Comisiei de Evaluare** din cadrul IP Compania „ *****” instituită în scopul evaluării intermediare a performanțelor profesionale pentru reclamantă, în calitate de specialistă principală în instituțiile publice (Ombudsman), cu care a făcut cunoștință la 27.02.2023*;

*Cerința cu privire la **anularea rezultatelor evaluării** din 13.12.2023.*

Deci, raporturilor juridice legate de evaluarea performanței individuale a salariatului sunt reglementate de art. 211^2 – 211^5, Capitolul III din Codul muncii, introdus prin Legea nr. 243 din 28.07.2022, în vigoare din 26.08.2022.

Conform art. 211^5 din Codul muncii, (1) Rezultatele evaluării performanței individuale, inclusiv calificativul acordat şi motivarea acordării acestuia, se aduc la cunoștința salariatului, în formă scrisă, şi pot fi contestate de cel din urmă la angajator în decurs de 5 zile lucrătoare din momentul aducerii la cunoștință a rezultatelor evaluării.

(2) Angajatorul examinează contestația în decurs de 10 zile lucrătoare din momentul recepționării acesteia şi informează salariatul, în formă scrisă, privind decizia sa pe marginea contestației. În cazul în care nu este de acord cu decizia angajatorului, salariatul poate contesta această decizie în instanţa de judecată în termen de 30 de zile de la data prezentării în scris de către angajator a deciziei sale pe marginea contestaţiei.

(3) Rezultatele evaluării performanţei individuale se iau în considerare la luarea deciziilor de către angajator privind promovarea, concedierea, necesitatea instruirii şi stimularea financiară sau nonfinanciară a salariatului.

La 25.05.2023, prin intermediul cancelariei instanței de judecată, reclamanta a înaintat o cerere de completare a temeiurilor acțiunii și a pretențiilor accesorii (f. d. 176-178, vol. I), prin care și-a completat cererea de chemare în judecată cu o cerință nouă, și anume - *cu privire la **anularea rezultatelor evaluării** și a Raportului Comisiei de Evaluare din cadrul IP Compania „*****” instituită în scopul evaluării intermediare a performanțelor profesionale pentru reclamantă, în calitate de specialistă principală în instituțiile publice (Ombudsman), cu care a făcut cunoștință la 27.02.2023*, iar în ședința de judecată din 21.02.2024, a înaintat o nouă cerere de completare a temeiurilor acțiunii și a pretențiilor accesorii, prin care a solicitat *anularea rezultatelor evaluării din 13.12.2023* (f. d. 213-218, vol. I).

Cu privire la anularea rezultatelor evaluării din 17.02.2023 și a Raportului Comisiei de Evaluare din cadrul IP Compania „*****”, reclamanta a invocat că pretinsa evaluare a avut loc în mod netransparent, tendențios, reprezentând o continuare a acțiunilor de hărțuire și intimidare în adresa ei. Or, în perioada 03.12.2021-17.02.2023 (inclusiv), din toți angajații IP Compania „*****” a căror funcții se regăsesc în statele de personal ale companiei, doar reclamanta a fost supusă evaluării intermediare a performanțelor profesionale.

Cu rezultatul evaluării intermediare, cât și cu conținutul Raportului Comisie de evaluare, cu care a făcut cunoștință la 27.02.2023, nu este de acord și consideră respectivul Raport drept unul neîntemeiat și ilegal, iar, la 19.05.2023, a depus o cerere către IP Compania „*****” (f. d. 187, vol. I), prin care a solicitat, inclusiv anularea Raportului Comisiei de evaluare în cadrul Companiei „*****” instituită în scopul evaluării intermediare a performanțelor profesionale pentru ea, în calitate de specialistă principală în instituțiile publice (Ombudsman).

Privitor la ***anularea rezultatelor evaluării*** *din 13.12.2023,* reclamanta a susținut că, la 12.12.2023, a fost supusă evaluării personal de către directorul general al IP Compania „*****”, care până la demararea evaluării a anunțat-o că o va concedia, indiferent de prestația ei. Ulterior, în cadrul evaluării directorul general al IP Compania „*****” i-a atribuit calificative care nu se încadrează într-o elementară logică. Cu rezultatele evaluării din 13.12.2023 nu este de acord, le consideră, neîntemeiate, ilegale, neobiective și netransparente. Or, pe parcursul anului 2023 ea a înregistrat rezultate bune și foarte bune, precum și a atins obiectivele individuale fixate.

Deși, imediat cum a luat cunoștință cu fișa de evaluare din 13.12.2024, a solicitat să-i fie eliberată o copie a imprimărilor audio a evaluării realizate de asistenta directorului general, până în prezent nu a primit nici imprimările audio și

nici procesul-verbal al ședinței de evaluare.

Totodată, din înscrisurile dosarului, instanța atestă că, la 24.01.2023, IP Compania „*****”, a emis ordinul nr. 09, cu privire la evaluarea intermediară a performanțelor profesionale, prin care s-a ordonat inițierea procedurii de evaluare intermediară a performanțelor profesionale ale salariatei ***** *****, specialistă principală în instituțiile publice (Ombudsman), fiind instituită comisia de evaluare în următoarea componență: președintele comisiei ***** – director general, secretara comisiei ***** – șefa serviciu resurse umane și formare profesională continuă, și membrii comisiei ***** – director general adjunct, ***** – șefa serviciului juridic, ***** – membră a Consiliului de Supraveghere și Dezvoltare, fiind prevăzută realizarea etapelor procedurii de evaluare intermediară în perioada 25.01.2023-22.02.2023 (f. d. 129, vol. I).

Tot, din înscrisurile dosarului, instanța atestă că, potrivit fișei de evaluare din 17.02.2023 (f. d. 182-184, vol. I), reclamanta a fost apreciată cu calificativul „satisfăcător”, iar prin Raportul Comisiei de evaluare (f. d. 180-181, vol. I), reclamantei i s-a recomandat să întreprindă măsuri și activități necesare pentru a nu admite omisiunile constatate de Comisia de evaluare, la Capitolul II din prezentul raport; să respecte și să realizeze corespunzător toate prevederile din contractul individual de muncă, fișa de post și regulamentul de activitate; să dezvolte o comunicare internă eficientă cu subdiviziunile companiei și conducătorii acestora și să elaboreze și să prezinte în cadrul ședinței Comitetului managerial o viziune exhaustivă de îmbunătățire a activității Ombudsmanului, în termen de o lună, din data aducerii la cunoștință a prezentului raport.

Conform fișei de evaluare din 13.12.2023, reclamanta a fost apreciată cu calificativul „nesatisfăcător” (f. d. 5-10, vol. II).

Verificând circumstanțele elucidate prin prisma prevederilor art. 211^2 - 211^5 din Codul muncii, instanța de judecată remarcă că, contractul individual de muncă presupune atât executarea succesivă a obligațiilor asumate de către părți, cât și îndeplinirea obiectivelor de performanță pe care angajatorul are dreptul să le stabilească și să verifice gradul de îndeplinire al acestora.

Este de menționat și faptul că procedura evaluării trebuie să se regăsească în primul rând în regulamentul intern, dar poate fi negociată și prin contractul colectiv de muncă, cu respectarea obligației de a informa salariații, în conformitate cu dispozițiile art. 211^2-211^5din Codul muncii. Importanța aspectelor menționate anterior nu trebuie ignorată, salariații având dreptul de a contesta rezultatul evaluării ori de câte ori consideră că acesta fie nu reflectă realitatea, fie că procedura evaluării nu a fost respectată.

Totodată, din normele de drept specificate se desprinde concluzia că, în cadrul regulamentului intern și/sau a contractului colectiv de muncă, după caz, procedura evaluării trebuie să cuprindă inclusiv modul în care salariații pot contesta fișele de

evaluare, dar și criteriile pe baza cărora este alcătuită comisia de evaluare abilitată să evalueze eventualele contestații.

Deși, Codul muncii nu prevede în mod expres o procedură pentru evaluarea profesională a salariaților, aceasta fiind lăsată la aprecierea părților, trebuie să fie clară și predictibilă. Acceptarea procedurii de evaluare, a obiectivelor de performanță și a criteriilor de evaluare poate fi expresă, în momentul semnării contractului individual de muncă sau implicită, în cazul în care este modificată în timpul executării raportului de muncă, este comunicată salariatului și acesta nu o contestă în termenul legal.

Aceleași argumente sunt valabile și în situația în care rezultatul evaluării este comunicat conform procedurii, iar acesta nu-și exercită dreptul de a o contesta. Expirarea termenului în care salariatul ar fi putut contesta, conform dispozițiilor regulamentului intern sau procedurii prevăzute în cadrul contractului colectiv de muncă, după caz, echivalează cu acceptarea implicită a rezultatului.

În situația în care salariatul consideră că rezultatul evaluării nu reflectă realitatea sau procedura nu a fost respectată, poate sesiza angajatorul conform procedurii stabilite prin regulamentul intern sau contractul colectiv, după caz, iar după soluționarea contestației se poate adresa inclusiv instanței competente.

Chiar dacă în cadrul evaluării nu există obligația evaluatorului de a motiva calificativele acordate, în cazul unei contestații, comisia desemnată pentru a o soluționa trebuie, în primul rând să solicite acestuia motivarea calificativelor și să acorde salariatului posibilitatea de a-și prezenta punctul de vedere și obiecțiile pe care le ridică cu privire la fișa de evaluare. În al doilea rând, comisia de soluționare a contestațiilor trebuie să verifice și dacă în cadrul evaluării au fost luate în considerare exclusiv atribuțiile din fișa postului și dacă s-a ținut cont, în mod obiectiv, de toate limitările care i-ar fi putut fi impuse salariatului.

În același timp, sarcina probei în cazul conflictelor de muncă, contestarea procedurii și a rezultatului evaluării intrând în sfera conflictelor de muncă, revine angajatorului, salariatul nefiind obligat să probeze că nu merita calificativul stabilit de evaluator, ci angajatorul are obligația de a demonstra că evaluarea a fost efectuată în conformitate cu prevederile regulamentului intern și/sau ale contractului colectiv de muncă, că au fost obiective criteriile de evaluare, dar și că s-a raportat exclusiv la sarcinile și atribuțiile din fișa postului și acestea nu au fost excesive și puteau fi îndeplinite conform pregătirii profesionale a salariatului.

Raportând cele reflectate la circumstanțele cauzei, instanța notează că în speță, posibilitatea contestării este prevăzută de pct. 13, 14 ale Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților și salariatelor IP Compania „*****”, aprobat prin ordinul nr. 1468-c din 27.12.2022.

Conform art. 13 al regulamentului enunțat, rezultatele evaluării performanței individuale, inclusiv calificativul acordat și motivarea acordării acestuia, se aduc la

cunoștința salariatului, în formă scrisă și pot fi contestate de cel din urmă în decurs de 5 zile din momentul aducerii la cunoștință a rezultatelor evaluării, iar potrivit art. 14 al regulamentului, directorul general/directoarea generală formează o comisie de examinare a contestațiilor, care în decurs de 10 zile lucrătoare din momentul recepționării contestației, informează salariatul în formă scrisă, privind decizia primită. În cazul în care nu este de acord cu decizia comisiei de examinare a contestațiilor, salariatul poate contesta această decizie în instanța de judecată în termen de 30 de zile de la data aducerii la cunoștință a deciziei (f. d. 131-134, vol. II).

Așadar, urmare a verificării și analizei circumstanțelor cauzei legate de cerințele cu privire la anularea rezultatelor evaluării din 17.02.2023, a Raportului Comisiei de Evaluare și anularea rezultatelor evaluării din 13.12.2023, instanța de judecată relevă că salariatul evaluat dacă nu este mulțumit de rezultatele evaluării are dreptul să le conteste, urmând a prezenta argumente plauzibile.

Deci, salariații nemulțumiți de rezultatul evaluării trebuie să parcurgă toate nivelele/oportunitățile de contestare „internă" până a recurge la contestarea în instanța de judecată.

În aceste cazuri, salariatul evaluat va depune, în scris, o contestație către conducătorul autorității/instituției în care va solicita examinarea rezultatului evaluării. Or, temei pentru demararea procedurii de contestare va fi contestația scrisă, în care se va conține motivul întemeiat al solicitării de contestare.

Este de menționat că, rezultatul examinării contestației se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către fiecare membru al grupului de contestare. În cazul în care unii membri ai grupului au o altă opinie decât majoritatea membrilor grupului, atunci ei pot să anexeze opinia lor separată la procesul-verbal, iar în baza prevederilor procesului-verbal privind rezultatele contestației, conducătorul autorității/instituției publice va emite un act administrativ (decizie), în care va fi expus rezultatul examinării contestației depuse. Decizia finală aparține conducătorului autorității/instituției publice.

Rezultatul contestației se va aduce la cunoștința salariatului solicitant în scris. În cazul în care salariatul evaluat nu este mulțumit de modul de soluționare a contestației de către grupul de contestare și de decizia conducătorului autorității/instituției publice, acesta poate să se adreseze în instanța de judecată.

De alt fel, în aceste cazuri este important de a se verifica dacă în cadrul procedurii de contestare a evaluării, comisia a analizat motivele pentru care notele au fost scăzute, concluziile evaluatorului, cât și faptul că evaluarea salariatului, precum și soluționarea contestației s-a bazat pe criterii obiective și motivate etc., prin urmare, instanța de judecată fiind în imposibilitate să verifice aspectele menționate, ori, în speță, reclamanta, contrar prevederilor art. 211^5 din Codul muncii, nu a utilizat această cale, nu a indicat motivele de fapt și de drept pentru

care rezultatele acestor evaluări urmează a fi anulate, ci s-a limitat doar la manifestarea dezacordului cu rezultatele acestor evaluări, indicând că pretinsele evaluări au avut loc în mod netransparent, tendențios, reprezentând o continuare a acțiunilor de hărțuire și intimidare în adresa ei.

Privitor la alegațiile reclamantei, precum că, la 19.05.2023, a depus o cerere către IP Compania „*****” (f. d. 187, vol. I), prin care a solicitat, inclusiv anularea Raportului Comisiei de evaluare din 17.02.2023, în cadrul Companiei „*****” instituită în scopul evaluării intermediare a performanțelor profesionale pentru ea, în calitate de specialistă principală în instituțiile publice (Ombudsman), instanța din conținutul acestei cereri observă că reclamanta nu a specificat care sunt obiecțiile ei față de acest raport, care sunt pretinsele încălcări, reieșind din acel fapt că reclamantei prin acest raport doar i s-a recomandat să întreprindă măsuri și activități necesare pentru a nu admite omisiunile constatate de Comisia de evaluare.

Având în vedere ansamblul considerentelor expuse mai sus, în temeiul art. 211^5 din Codul muncii, instanța va respinge ca neîntemeiate cerințele cu privire la anularea rezultatelor evaluării din 17.02.2023 și 13.12.2023 și a Raportului Comisiei de Evaluare.

*Cerința cu privire la **obligarea IP Compania** „*****” să achite în folosul reclamantei bonusul de fidelitate pentru anul 2022, în valoare de 6 % din salariu ei de funcție anual;*

*Cerința cu privire la **obligarea IP Compania** „*****” să compenseze pierderile cauzate de neachitarea la timp a bonusului de fidelitate pentru anul 2022 prin indexarea acestuia, prin majorare în conformitate cu coeficientul inflației stabilit de Banca Națională a Moldovei;*

*Cerința cu privire la **obligarea IP Compania** „*****” să achite suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 la sută din suma bonusului de fidelitate pentru anul 2022, neplătită în termen;*

La 25.05.2023, reclamanta a depus cerere de completare a temeiurilor acțiunii și a pretențiilor accesorii, prin care și-a completat cererea de chemare în judecată cu cerințe noi, invocând că, prin cererea din 19.05.2023 (f. d. 187, vol. I), a solicitat IP Compania „*****”, în conformitate cu prevederile art. 145 și art. 330 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, Capitolului V și VII din Regulamentul privind sistemul de salarizare din cadrul IP Compania „*****: să-i achite bonusul de fidelitate pentru anul 2022; să-i compenseze pierderile cauzate de neachitarea la timp a bonusului de fidelitate pentru anul 2022 prin indexarea acestuia, prin majorare în conformitate cu fiecare zi de întârziere 0,3 la sută din suma bonusului

de fidelitate neplătită la timp; să-i repare prejudiciul moral cauzat în legătură cu îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor angajatorului în sumă de 10 salarii medii ale funcției deținute.

Instanța, analizând circumstanțele cauzei în raport cu cerințele vizate, atestă că conform pct. 7.1. al Contractului individual de muncă nr. 30 din 01.04.2012, încheiat între IPNA Compania „*****” și *****(f. d. 74-76, vol. I), retribuirea muncii se va efectua în baza Regulamentului privind sistemul de salarizare în IPNA Compania „*****”, aprobat prin Hotărârea Consiliului de Observatori nr. 17 din 29.02.2012 și Contractul colectiv de muncă pe anii 2009-2012, iar prin pct. 7.2. s-a prevăzut salariul de funcție al reclamantei în mărime de 6720 lei.

Ulterior, prin acordul suplimentar nr. 01 din 05.02.2021, de modificare a contractului enunțat, pct. 7.2. a fost expus în următoarea redacție: nivelul de salarizare -17 , treapta de salarizare – X, salariul funcției în mărime de 7955 lei (f. d. 77).

Potrivit pct. 1.1. din Regulamentul privind sistemul de salarizare în IPNA Compania „*****”, acest regulament este elaborat în conformitate cu Codul muncii, Codul serviciilor media audiovizuale, Legea salarizării și alte acte normative în domeniu (f. d. 188-193, vol. I).

Conform pct. 7.1. al regulamentului enunțat, bonusul de fidelitate se acordă, la finele anului calendaristic, de regulă în luna decembrie, salariaților care au activat cel puțin 7 ani în cadrul Companiei şi care pe durata anului în curs şi-au onorat ireproșabil obligațiile prevăzute în fișa de post.

Pct. 7.2. prevede că, valoarea bonusului de fidelitate variază în dependență de stagiul de muncă a salariatului în cadrul Companiei și constituie:

a) de la 7 până la 13 ani – 2% din salariul de funcție anual al salariatului;

b) de la 14 până la 20 – 4% din salariul de funcție anual al salariatului;

c) peste 20 de ani – 6% din salariul de funcție anual al salariatului.

7.3. Suma exactă a bonusului de fidelitate se stabilește în Caietul de sarcini al Companiei.

Conform pct. 11.2. al regulamentului, salariul în partea lui fixă și cea variabilă se stabilește în limitele și în condițiile prevăzute în prezentul regulament, prin ordinul directorului general al Companiei.

Deci, din analiza prevederilor acestui regulament se desprinde că, de rând cu salariul de bază stabilit conform actelor normative specificate la pct. 1.1., angajatorul în cadrul instituției publice, prin pct. 7.1. a prevăzut acordarea bonusului de fidelitate, în conformitate cu condițiile stabilite la pct. 7.2., salariaților care pe durata anului în curs şi-au onorat ireproșabil obligațiile prevăzute în fișa de post.

Totodată, din reglementările în cauză rezultă că acest bonus de fidelitate se acordă la finele anului calendaristic, suma exactă a bonusului de fidelitate urmând

a fi stabilită în Caietul de sarcini, iar salariul în partea lui fixă și cea variabilă se stabilește în limitele și în condițiile prevăzute în prezentul regulament, prin ordinul directorului general.

În ședința de judecată, reprezentantul părții-pârâte, cât și în referință, a obiectat împotriva cerinței privind **obligarea IP Compania** „*****” să achite în folosul reclamantei bonusul de fidelitate pentru anul 2022, în valoare de 6 % din salariu ei de funcție anual, în special, prin faptul că reclamanta își încalcă constant atribuțiile specifice funcției pe care o deține.

Reclamanta nu a argumentat raționamentul prin care a ajuns la concluzia că angajatorul neîntemeiat și ilegal nu i-a acordat bonusul de fidelitate pentru anul 2022, în valoare de 6 % din salariu ei de funcție anual, s-a limitat în susținerea acestei cerințe doar la afirmarea, precum că directorul general al instituției publice continuă campania de hărțuire și intimidare în rândurile angajaților companiei, inclusiv și în privința ei, circumstanță în privința căreia instanța s-a expus *supra*.

Potrivit pct. 12 din Fișa postului (Ombudsman), bonus (performanță profesională), s-a prevăzut în funcție de performanțe și disponibilitatea resurselor financiare (f. d. 40-41, vol. I).

Întrucât din pct. 7.1. al regulamentului sus-enunțat se deduce că bonusul de fidelitate se acordă salariaților care au activat cel puțin 7 ani în cadrul Companiei şi care pe durata anului în curs şi-au onorat ireproșabil obligațiile prevăzute în fișa de post, iar potrivit pct. 11.2., salariul în partea lui fixă, cât și cea variabilă se stabilește în limitele și în condițiile prevăzute de acest regulament, prin ordinul directorului general al Companiei, instanța reține că dispozițiile Codului muncii stabilesc că, salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, și îi permite angajatorului, practic, să acorde orice adaosuri, avantaje în bani.

Adaosurile din care face parte și bonusul de fidelitate, reprezintă elementul variabil al salariului, fiind acordate în funcție de performanțe, de volumul de muncă, de rezultatele concrete ale angajaților etc.

Așadar, salariul angajatului nu poate fi integral variabil însă - variabilă e doar acordarea adaosului respectiv. Departe de a reprezenta o sumă acordată arbitrar, faptul că se acordă aceste adaosuri la salariu face obiectul negocierii contractuale. Ele se pot regăsi menționate în contractele colective de muncă, dar Codul muncii prevede că trebuie evidențiate separat, pe lângă salariul de bază, în contractele individuale și orice „*alte elemente constitutive ale veniturilor salariale*”, precum și „*acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz*”. La caz, după cum rezultă din înscrisurile prezentate, retribuirea muncii se efectuează în baza Regulamentului privind sistemul de salarizare în IPNA Compania „*****”,

aprobat prin Hotărârea Consiliului de Observatori nr. 17 din 29.02.2012 și Contractul colectiv de muncă pe anii 2009-2012.

Reieșind din cele reținute și din faptul cum în cauză reclamanta invocă că a fost lipsită de bonul de fidelitate pentru anul 2022, în valoare de 6 % din salariu ei de funcție anual, pe criteriu de hărțuire, discriminare din partea angajatorului, iar din înscrisurile speței se prezumă că acțiunile ultimului privind neacordarea bonusului de fidelitate reclamantei sunt legate de rezultatele evaluării performanței individuale, instanța de judecată conchide de a respinge ca lipsită de temei juridic cerința reclamantei cu privire la obligarea IP Compania „*****” să achite în folosul reclamantei bonusul de fidelitate pentru anul 2022, în valoare de 6 % din salariu ei de funcție anual, or, conform art. 211^5 alin. (3) din Codul muncii, rezultatele evaluării performanței individuale se iau în considerare la luarea deciziilor de către angajator privind ..... şi stimularea financiară sau nonfinanciară a salariatului, iar privitor la alegațiile reclamantei, precum că diminuarea calităților profesionale ale ei, neacordarea bonusului de fidelitate, sunt rezultatul acțiunilor de hărțuire din partea angajatorului, în persoana directorului general *****, instanța de judecată relevă că în privința acestora s-a expus *supra*, ori aceste aspecte, la fel, au fost obiect de examinare în prezenta cauză.

Pe cale de consecință, instanța va respinge ca neîntemeiate și cerințele reclamantei cu privire la obligarea IP Compania „*****” să compenseze pierderile cauzate de neachitarea la timp a bonusului de fidelitate pentru anul 2022 prin indexarea acestuia, prin majorare în conformitate cu coeficientul inflației stabilit de Banca Națională a Moldovei, și cu privire la obligarea IP Compania „*****” să achite suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 la sută din suma bonusului de fidelitate pentru anul 2022, neplătită în termen.

Suplimentar, instanța reține că, conform art. 145 din Codul muncii, (1) Compensarea pierderilor cauzate de neachitarea la timp a salariului se efectuează prin indexarea obligatorie şi în mărime deplină a sumei salariului calculat dacă reţinerea acestuia a constituit cel puţin o lună calendaristică de la data stabilită pentru achitarea salariului lunar.

(2) Compensarea prevăzută la alin. (1) se efectuează separat pentru fiecare lună, prin majorarea salariului în conformitate cu coeficientul inflaţiei calculat în modul stabilit.

(3) - *abrogat.*

(4) Modul de calculare a sumei de compensare a pierderii unei părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia se stabilește de Guvern, de comun acord cu patronatele şi sindicatele.

Conform art. 330 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, 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 obligație survine, în particular, în caz de reținere a plății salariului.

Pierderile cauzate de neachitarea la momentul stabilit a salariului se compensează prin indexarea obligatorie a salariului neachitat şi se referă la sumele datorate, fie pentru munca efectiv prestată în favoarea unității în cazul când salariatul continuă să muncească, fie pentru privarea ilegală de dreptul de a munci în cazul constatării acestei încălcări prin legătură cauzală cu situația când întreprinderea nu a achitat salariul persoanei eliberate.

Astfel, compensația de întârziere în mărime de 0,3 % se va calcula pentru fiecare sumă neachitată, începând cu termenul de la care suma dată a devenit certă, exigibilă şi scadentă. Acest tip de dobândă se aplică independent de încasarea salariului pentru perioada lipsei forțate de la serviciu şi indiferent de existența dificultăților la angajare.

Potrivit art. 330 alin. (2) din Codul muncii, salariatului i se plătește suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 % din suma neplătită în termen doar în cazul existenței vinei angajatorului ca o condiție obligatorie prevăzută de lege pentru angajarea răspunderii patrimoniale indicate.

Raportând prevederile legale citate la circumstanțele cauzei, instanța denotă că, este irelevant așadar, din punctul de vedere al stabilirii, conform art. 330 alin. (2) din Codul muncii, a compensației de întârziere 0,3 la sută din suma bonusului de fidelitate pentru anul 2022, conform art. 330 alin. (2) din Codul muncii, câtă vreme în cauză suma bonusului de fidelitate nu este certă, exigibilă şi scadentă şi să existe vina angajatorului.

*Cerința cu privire la **obligarea IP Compania** „*****” să achite salariul pentru zilele complet lucrate din data de 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023, 24.10.2023;*

*Cerința cu privire la **obligarea IP Compania** „*****” să compenseze pierderile cauzate de neachitarea la timp a salariului şi a altor plăți pentru zilele de 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023, 24.10.2023, reieşind din salariul mediu lunar în mărime de 10240, prin majorarea acestora în conformitate cu coeficientul inflației calculat în modul stabilit;*

*Cerința cu privire la **obligarea IP Compania** „*****” să achite suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 la sută din suma salariului neplătit în termen pentru zilele de 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023, 24.10.2023, reieşind din salariul mediu lunar de 10240 lei;*

La 23.11.2023, reclamanta a depus cerere de completare a temeiurilor acțiunii și a pretențiilor accesorii, concretizată la 21.02.2024, prin care și-a completat cererea de chemare în judecată cu cerințe noi (f. d. 198-200, 213-218, vol. I), solicitând obligarea IP Compania „*****” să achite salariul pentru zilele complet lucrate din data de 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023, 24.10.2023; obligarea IP Compania „*****” să compenseze pierderile cauzate de neachitarea la timp a salariului și a altor plăți pentru zilele de 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023, 24.10.2023, reieșind din salariul mediu lunar în mărime de 10240 lei, prin majorarea acestora în conformitate cu coeficientul inflației calculat în modul stabilit; obligarea IP Compania „*****” să achite suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 la sută din suma salariului neplătit în termen pentru zilele de 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023, 24.10.2023, reieșind din salariul mediu lunar de 10240 lei.

Reclamanta a susținut că, la 13.11.2023, prin scrisoarea nr. 02-18/620, directorul general, contrar art. 106 din Codul muncii, a solicitat informații referitoare la zilele și orele efectiv lucrate în decursul lunii octombrie pentru întocmirea tabelului de evidență a timpului de muncă.

Totodată, a susținut că, la adresarea angajatorului nr. 02-18/620 din 13.11.2023, a informat că, în decursul lunii octombrie 2023 a prestat munca conform clauzelor contractului individual de muncă. Orele efectiv lucrate pe parcursul zilelor de lucru (aproximativ 10 ore per/zi) depășesc durata zilnică a timpului de muncă, însă nu pretinde la retribuirea muncii suplimentare.

A susținut că, la 07.12.2023, a recepționat solicitarea directorului general *„sub nr.02-18/665”* din 05.12.2023 de a da explicații privind pretinsa constatare a absenței ei de la serviciu la data de 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023 și 24.10.2023.

Prin adresarea din 14.12.2023, înregistrată *„sub nr. 65-A”,* la solicitarea nr.02-18/665 din 05.12.2023 privind prezentarea explicațiilor scrise, dânsa a reiterat angajatorului cele expuse anterior la solicitarea de a da explicații nr.02-18/620 din 13.11.2023, și anume că în decursul lunii octombrie 2023 a prestat munca conform clauzelor contractului individual de muncă și că orele efectiv lucrate pe parcursul zilelor de lucru (aproximativ 10 ore per zi) depășesc durata zilnică a timpului de muncă, însă nu pretinde la retribuirea muncii suplimentare.

Având în vedere că salariul este principala sursa de existență a ei, a atras atenție că, este data de 14.12.2023, iar ultimul salariu care i-a fost achitat este cel pentru luna septembrie 2023.

Despre careva constatări ale angajatorului din 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023 și 24.10.2023, a menționat că dânsa nu cunoaște (f. d. 237, vol. I).

Ulterior, prin cererea din 27.12.2023, nr. 69-A, reclamanta a solicitat IP Compania „*****” să fie calculat și achitat salariul pentru 19.10.2023, 20.10.2023,

23.10.2023, 24.10.2023, cu compensarea pierderile cauzate de neachitarea la timp a salariului și altor plăți prin majorarea acestora în conformitate cu coeficientul inflației calculat în modul stabilit; obligarea IP Compania „*****” să achite suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 la sută din suma salariului neplătit în termen (f. d. 242, vol. I).

În temeiul prevederilor art. 9 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, salariatul are dreptul la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat.

Potrivit art. 10 alin. (2) lit. h) din Codul muncii, angajatorul este obligat să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă şi de contractele individuale de muncă.

În corespundere cu prevederile art. 128 alin. (1) din Codul muncii, salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.

Conform prevederilor art. 142 alin. (1) lit. b) și alin. (3) din Codul muncii, salariul se plătește periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului sau se transferă la contul acestuia, deschis la prestatorul de servicii de plată, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă, dar nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției. La achitarea salariului, angajatorul este obligat să informeze în scris fiecare salariat despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea şi temeiurile reținerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească, precum şi să asigure efectuarea înscrierilor respective în registrele contabile.

În ședința de judecată, reprezentantul părții-pârâte a susținut că, prin ordinul nr. 78 din 06.11.2023 din 06.11.2023, cu privire la organizarea anchetei de serviciu, s-a dispus inițierea anchetei de serviciu în scopul elucidării tuturor aspectelor legate de utilizarea cardului de acces de către o altă persoană decât cea căreia i-a fost eliberat și pentru stabilirea persoanelor responsabile de utilizarea neautorizată a cardului de acces.

Conform Raportului comisiei de anchetă din 14.12.2023, s-a stabilit că în perioada 13.10/2023 – 24.10.2023, permisul de acces al reclamantei ***** s-a aflat în posesia dlui *****, ambii salariați nu au informat angajatorul sau serviciul responsabil de emiterea permiselor de acces despre pierderea/găsirea permisului de acces, prin urmare, reclamanta nu a putut demonstra că în zilele de 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023 și 24.10.2023, a prestat muncă conform contractului individual de muncă.

Reclamanta a obiectat față de aceste afirmații ale părții-pârâte, menționând că

dânsa a fost prezentă la serviciu în aceste zile și a prestat muncă conform atribuțiilor de serviciu.

Totodată, a susținut că, dacă s-ar putea admite că a fost ieșită pentru un moment, acest lucru este permis de regimul de muncă, or, conform fișei de post, cât și contractului individual de muncă, dânsa are un regim flexibil de muncă.

Pornind de la această situație de fapt, instanța atestă că conform pct. 9.2. din Contractul individual de muncă nr. 30 din 01.04.2014, încheiat între părțile litigiului, numărul de ore de lucru zilnic nu poate fi mai mare de 8 ore, iar potrivit pct. 9.3. din contract programul zilnic de muncă este stabilit de angajator în funcție de specificul muncii inclusiv activitatea zilele de odihnă, în orele nocturne a personalului tehnic și de creație (f. d. 37-39, vol. I).

Conform pct. 9 din Fișa postului (Ombudsman), ocupantul postului *****, pentru reclamantă a fost stabilit un program de lucru flexibil, 40 de ore pe săptămână cu respectarea normei lunare de muncă, grafic flotant (f. d. 40-41, vol. I).

În conformitate cu art. 106 din Codul muncii, angajatorul este obligat să ţină, în modul stabilit, evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus şi în zilele de sărbătoare nelucrătoare.

Totodată, instanța reține că, în Codul muncii a fost adăugat termenul „formule flexibile de muncă”. Conform definiției, acestea sunt „programe de muncă care le oferă posibilitatea salariaților să-și adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea muncii la distanță, a regimului flexibil de muncă, a timpului de muncă parțial sau a săptămânii de lucru comprimate”, din care face parte **munca de la distanță** - munca prestată în afara oficiului, rezultatele acesteia fiind trimise prin internet, și **regimul flexibil de muncă**, definit, de obicei, ca program de muncă în care ziua nu se începe și nu se termină la o oră fixă, ci într-un interval stabilit.

În acest sens, instanța reține că la materialele cauzei nu se regăsește vreun înscris din care să se constate programul de muncă al reclamantei, în contextul în care în fișa de post s-a făcut doar mențiunea la regim flexibil, grafic flotant, fără a se indica formulele flexibile, intervalul de timp, în care va activa reclamanta, or, în sensul prevederilor Codului muncii, formulele flexibile de muncă se instituie prin acordul dintre salariat şi angajator, la solicitarea salariatului sau a angajatorului, atât la momentul angajării, cât şi după încheierea contractului individual de muncă, pe o durată determinată sau nedeterminată.

Așa fiind, reieșind din natura pretenției, în coraport cu argumentele părților procesului, cu normele de drept aplicabile speței, în lipsa indicării mărimii exacte a salariului pretins a fi încasat, instanța de judecată este în imposibilitate de a determina munca efectiv lucrată de către reclamantă în perioada sus-menționată, fapt ce determină instanța de a respinge cerința cu privire la obligarea IP Compania

„*****” să achite salariul pentru zilele complet lucrate din data de 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023, 24.10.2023.

Drept consecință, instanța va respinge și cerințele cu privire la obligarea IP Compania „*****” să compenseze pierderile cauzate de neachitarea la timp a salariului și a altor plăți pentru zilele de 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023, 24.10.2023, reieșind din salariul mediu lunar în mărime de 10240 lei, prin majorarea acestora în conformitate cu coeficientul inflației calculat în modul stabilit, și cu privire la obligarea IP Compania „*****” să achite suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 la sută din suma salariului neplătit în termen pentru zilele de 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023, 24.10.2023, reieșind din salariul mediu lunar de 10240 lei. Or, aceste pretenții sunt subsecvente solicitării cu privire la obligarea IP Compania „*****” să achite salariul pentru zilele complet lucrate din data de 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023, 24.10.2023.

*Cerința cu privire la **anularea ordinului IP Compania** „ *****” cu privire la sancționarea disciplinară nr. 891-c din 12.09.2023;*

Prin cererea de completare a temeiurilor acțiunii și a pretențiilor accesorii din 23.11.2023, reclamanta și-a completat pretențiile cu o nouă cerință, și anume privind anularea ordinului IP Compania „*****” cu privire la sancționarea disciplinară nr. 891-c din 12.09.2023 (f. d. 198-200, vol. I), invocând că cu ordinul respectiv nu este de acord, îl consideră ilegal și neîntemeiat, or, simpla trimitere la prevederile Codului muncii, Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților IP Compania „*****” în ordinul contestat, fără indicarea și individualizarea pretinsei fapte ce ar constitui încălcare disciplinară denotă formalism.

Din înscrisurile dosarului se atestă că, la 12.09.2023, IP Compania „*****”, a emis ordinul nr. 891-c, prin care reclamantei i s-a aplicat sancțiune disciplinară sub formă de avertisment, conform art. 206 alin. (1) lit. a) din Codul muncii (f. d. 151, vol. II).

În motivarea ordinului respectiv s-a indicat că, la 23.06.2023, salariații IP Compania „*****” au fost informați prin intermediul poștei corporative cu privire la începutul etapei II-a a procedurii de evaluare a performanțelor profesionale și au fost îndemnați să se pregătească corespunzător pentru ședința de evaluare, iar prin intermediul poștei electronice corporative, la 01.08.2023, la ora 11.00, dnei *****, specialistă principală în instituțiile publice (Ombudsman), i-a fost stabilită o ședință cu privire la etapa II-a a procesului de evaluare, programată pentru data de 02.08.2023, la ora 11.00, pentru a-i reaminti fiind contactată și telefonic la 02.08.2023, ora 10.00.

S-a specificat că, la 02.08.2023, ora 11.00, dna ***** nu s-a prezentat la ședința organizată de către directorul general pentru etapa II-a a procedurii de evaluare anuală a performanțelor profesionale, iar pentru a menține integritatea procesului de evaluare a performanțelor profesionale, directorul general a fost nevoit să intervină cu modificări în agenda sa de lucru și a stabilit o nouă ședință de evaluare anuală a performanțelor profesionale pentru dna *****, programată pentru data de 04.08.2023. În acest context, prin scrisoarea nr. 02-18/398 din 03.08.2023, care i-a fost adusă la cunoștință salariatei *****, sub semnătură de 04.08.2023, angajatorul i-a solicitat explicații scrise cu privire la neprezentarea acesteia la ședința de evaluare stabilită la data de 02.08.2023, ora 11.00.

La 11.08.2023, s-a constatat refuzul dnei ***** de a prezenta explicații scrise cu privire la neprezentarea acesteia la ședința de evaluare stabilită la data de 02.08.2023, ora 11.00.

În susținerea ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare față de reclamantă s-au invocat prevederile art. 9 alin. (2) lit. d) din Codul muncii, stipulările pct. 3 din contractul individual de muncă, pct. 9 subpct.1.4., al Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților și salariatelor IP Compania „*****”, pct. 5 lit. a), c) din Codul de etică și integrate a salariaților IP Compania „*****”.

Conform prevederilor art. 9 alin. (2) lit. d) din Codul muncii, salariatul este obligat să respecte disciplina muncii.

Prin pct. 3 din contractul individual de muncă, s-au stabilit obligațiile funcționale ale salariatului prevăzute de fișa de post a salariatei, la lit. l) al acestui punct fiind prevăzută obligația de a respecta cu strictețe ordinea și disciplina la locul de muncă conform legislației în vigoare, precum și regulile de ordine interioară, aprobate în mod corespunzător de către Angajator.

Potrivit pct. 9 al Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților și salariatelor IP Compania „*****”, salariatul companiei are următoarele responsabilități: pregătește la timp scopurile și obiectivele de performanță pentru noul an de gestiune; participă la autoevaluare; trimite materialele de evaluare necesare în termenul limită stabilit (f. d. 131-134, vol. II).

Conform pct. 5 lit. a), c) din Codul de etică și integrate a salariaților IP Compania „*****”, salariatul companiei este obligat să respecte prevederile legale, dispozițiile interne, precum și normele profesionale specifice activității desfășurate; să aibă un comportament profesionist, precum și să asigure, în limita prevederilor legale, transparența administrativă.

În ședința de judecată, reprezentantul părții-pârâte a susținut că sancționarea disciplinară a reclamantei, prin ordinul nr. 891-c din 12.09.2023, se datorează faptului că ultima nu s-a prezentat la ședința de evaluare a performanțelor

profesionale stabilită pentru 02.08.2023, ora 11.00, nu a informat conducătorul nemijlocit despre motivul neprezentării la această ședință.

În ședința de judecată, reclamanta a susținut că despre ședința de evaluare a performanțelor profesionale, contrar prevederilor legale, a fost informată în ultimul moment, neavând posibilitate să se pregătească pentru această ședință, dânsa nu a deschis poșta corporativă în data de 01.08.2023 și în contextul în care nu a fost informată în scris, ea nu avea cum să știe despre ședința preconizată în data de 02.08.2023, 11.00, a aflat cu o oră înainte de începerea ei.

Conform art. 201 din Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

Prevederile art.206 alin.(1) din Codul muncii stipulează că, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)).

Potrivit art.208 alin. (1), (2) din Codul muncii, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.

În 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.

Drept urmare, pornind de la reglementările legale pre-citate, instanța de judecată denotă următoarea situație de fapt.

Potrivit pct. 11.2. al Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților și salariatelor IP Compania „*****” (f. d. 131-134, vol. II), evaluarea anuală a performanțelor salariaților de creație, specialiștilor, personalul de conducere de nivel inferior și conducătorilor aflați în subordinea Directorului general, Directoarei generale are loc în trei etape, care se vor desfășura în cadrul ședințelor 1:1, dintre salariatul evaluat și conducătorul nemijlocit al acestuia.

Conform pct. 11.3. al regulamentului enunțat, prima etapă a procesului de evaluare, se realizează în perioada 1 ianuarie – 15 martie și cuprinde stabilirea obiectivelor individuale specifice funcției salariaților.

A doua etapă a procesului de evaluare este prevăzută de pct. 11.4. al regulamentului și se realizează în 1 iunie – 15 iulie și include revizuirea obiectivelor inițiale la jumătate de an. Conducătorul nemijlocit împreună cu salariatul evaluat se vor întâlni în perioada 1 iunie – 15 iulie, pentru a verifica și înregistra progresul la atingerea obiectivelor.

Potrivit pct. 11.5. al regulamentului dat, a treia etapă a procesului de evaluare, presupune întocmirea fișei de evaluare, unde salariatul se autoevaluează în raport cu realizarea obiectivelor, precum și performanța în raport cu capacitățile profesionale și o prezintă spre apreciere și aprobare conducătorului direct.

Conform pct. 11.6., perioada în care se realizează procedura de evaluare, poate fi modificată, iar salariatul urmează a fi informat despre termenul în care va fi evaluat.

În acord cu art. 211^4 alin. (5) din Codul muncii, salariatul este informat, în formă scrisă, cu privire la inițierea procedurii de evaluare cu cel puțin 5 zile înainte.

În speță, după cum se atestă din conținutul ordinului nr. 891-c din 12.09.2023, privind sancționarea disciplinară a reclamantei, salariații IP Compania „*****, au fost informați, la 23.06.2023, prin intermediul poștei electronice, cu privire la începutul etapei a II-a a procedurii de evaluare, fapt ce prezumă reieșind din pct. 11.6. al regulamentului sus-enunțat, că perioada în care se realizează procedura de evaluare, a fost modificată.

Tot, din conținutul ordinului enunțat, se atestă că reclamanta a fost informată despre ședința cu privire la etapa II-a a procesului de evaluare, programată pentru data de 02.08.2023, ora 11.00, în data de 01.08.2023, ora 11.01, prin intermediul poștei corporative, iar la 02.08.2023, ora 10.00, prin intermediul apelului telefonic i s-a reamintit despre ședință.

Partea-pârâtă în ordinul de sancționare invocă faptul că reclamanta a încălcat prevederile pct. 5 lit. a) și c) din Codul de etică și integritate al salariaților IP Compania „*****, potrivit cărora salariatul companiei este obligat să respecte prevederile legale, dispozițiile interne, precum și normele profesionale specifice activității desfășurate; să aibă un comportament profesionist, precum și să asigure, în limita prevederilor legale, transparența administrativă, încălcând un șir de articole și puncte din fișa de post, regulamente etc.

Față de acest aspect, instanța reține că, potrivit art. 10 lit. a) din Codul muncii, angajatorul la rândul său, la fel, are obligația să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective.

Prin urmare, instanța relevă că reclamanta ***** neîntemeiat a fost sancționată disciplinar și astfel, urmează a fi anulat ordinul de sancționare nr. 891-c din 12.09.2023, or, la caz, nu a fost respectată procedura de înștiințare a reclamantei despre inițierea procedurii de evaluare și stabilire a ședinței de

evaluare în termenul prevăzut de art. 211^4 alin. (5) din Codul muncii. De alt fel, reclamanta fiind în imposibilitate de a se pregăti pentru ședință și de a prezenta obiectivele de performanță, materialele necesare, așa după cum stabilește pct. 9 al Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților și salariatelor IP Compania „*****”.

Conform art. 9 alin. (1) lit. l) din Codul muncii, salariatul are dreptul la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime.

Instanța de judecată, mai menționează că pentru aplicarea unei sancţiuni disciplinare, angajatorul urmează să constate întrunirea cumulativă a următoarelor condiţii: fapta ilicită manifestată în acţiunea/inacţiunea de încălcare a disciplinei muncii (obligaţiile stabilite de legislaţia muncii, contractul colectiv sau individual de muncă etc.); urmarea prejudiciabilă, adică prejudiciul material care a fost cauzat întreprinderii; legătura cauzală dintre faptă şi urmare; vinovăţia (sub formă de intenţie sau imprudenţă).

Prin prisma celor constatate, instanța notează că angajatorul nu a stabilit obligaţia care nu a executat-o reclamanta, precum şi nu a specificat unde este prevăzută expres această obligație legală în contextul în care lipsește dovada de informare a reclamantei în scris, adică prin semnătură și în termenul prevăzut de lege, despre inițierea procedurii de evaluare și stabilirea ședinței de evaluare.

De asemenea, angajatorul nu a indicat în ce constă urmarea prejudiciabilă şi prejudiciul concret cauzat, iar vinovăţia nu există, întrucât nu s-a constatat de către angajator intenția sau imprudența în comiterea pretinsei abateri disciplinare.

Deci, din considerentele expuse, instanța de judecată concluzionează că ordinul de sancționare a reclamantei, cu avertisment, nr. 891-c din 12.09.2023, urmează a fi anulat ca neîntemeiat și lipsit de suport legal.

*Cerința cu privire la **anularea ordinului IP Compania** „*****” cu privire la sancționarea disciplinară nr. 1234-c din 21.12.2023;*

La 21.02.2024, reclamanta a depus cererea de completare a temeiurilor acțiunii și a pretențiilor accesorii, completând cererea de chemare în judecată cu cerința cu privire la anularea ordinului IP Compania „*****” cu privire la sancționarea disciplinară nr. 1234-c din 21.12.2023, indicând că, prin ordinul IP Compania „*****” nr. 1234-c din 21.12.2023, care i-a fost adus la cunoștință la data de 22.12.2023, s-a ordonat de a fi sancționată disciplinar cu ***mustrare aspră.***

Cu respectivul ordin nu este de acord, îl consideră ilegal și neîntemeiat. Nu a încălcat disciplina de muncă care i-ar fi dat dreptul angajatorului să aplice față de ea sancțiune disciplinară.

A invocat că, simpla trimitere la prevederile Codului muncii, Regulamentului privind regimul de acces în IP Compania „*****”, Regulamentului intern al IP

Compania „*****”, Codului de etică și integritate al salariaților IP Compania „*****” și contractul individual de muncă în ordinul contestat, fără indicarea și individualizarea pretinsei fapte ce ar constitui încălcare disciplinară denotă formalism.

Așadar, potrivit înscrisurilor din dosar, se atestă că, la 21.12.2023, IP Compania „*****”, a emis ordinul nr. 1234-c, prin care reclamantei i s-a aplicat sancțiune disciplinară sub formă de mustrare aspră, conform art. 206 alin. (1) lit. c) din Codul muncii (f. d. 69-72, vol. II).

În motivarea ordinului respectiv s-a indicat că, la 19.10.2023, la ora 10.43, la turnichetul de acces de la*****, s-a înregistrat o intrare cu permisul de acces al dnei *****, specialistă principală în instituții publice (Ombudsman) în cabinetul Directorului general. Conform imaginilor captate de camerele video de supraveghere aflate în proximitatea turnichetului de acces la intrările din clădire și pe teritoriul companiei, în momentul aplicării permisului dnei ***** un alt salariat s-a prezentat la turnichet. Același salariat a folosit permisul de acces al dnei ***** la data de 20.10.2023, ora 10.12, pentru a intra în*****din str. *****, ulterior, la data de 23.10.2023, orele 12.11 și 18.53, pentru a ieși la turnichetul de acces de la*****din str. Hîncești 64, și la data de 24.10.2023, ora 12.59, pentru a ieși la turnichetul de acces de la*****din str. ***** La 25.10.2023, ora 12.59, conform imaginilor captate, se poate observa că permisul de acces a fost utilizat de către dna *****pentru a ieși cu mașina sa de pe teritoriul televiziunii din str. Hîncești 64. Tot, în data de 25.10.2023, ora 13.07, dna ***** a accesat cardul la turnichetul pentru a intra la*****, iar la 14.29, pentru a ieși din clădirea Casei Radio din str. *****

În scopul elucidării tuturor aspectelor legate de utilizarea cardului de acces de către o altă persoană decât cea căreia i s-a eliberat și pentru stabilirea persoanelor responsabile de utilizarea neautorizată a permisului de acces, prin ordinul Directorului general al IP Compania „*****” (TRM) nr. 78 din 06.11.2023, a fost inițiată anchetă de serviciu.

Salariatul care la intrarea și ieșirea din clădirile/teritoriul TRM a accesat turnichetul de acces cu permisul dnei *****, specialistă principală în instituții publice (Ombudsman), era domnul *****, regizor emisie, regie, departamentul management producție TV.

Totodată, în ordinul respectiv se indică că, salariații menționați au scris următoarele:

*****„*Stimate domnule Director general,*

*Prin prezenta, subsemnata *****, specialistă principală în instituțiile publice (Ombudsman), la adresarea nr. 02-18/627 din 15.11.2023 privind prezentarea explicațiilor (în continuare adresare), vă informez:*

-reiterez că, nu îmi este clară fapta imputată;

- deşi prin ordinul nr. 78 din 06.11.2023 aţi ordonat [...] iniţierea anchetei de serviciu şi crearea Comisiei de anchetă; împuternicirea preşedintelui Comisiei cu dreptul de a solicita în scris explicaţii şi orice alte informaţii de la angajaţii TRM pe marginea subiectului cercetat; prezentarea raportului cu privire la rezultate anchetei până la 20.11.2023 [...], până în prezent 22.11.2023 nu cunosc nimic despre activitatea respectivei Comisii;

- eu însuşi doresc să clarific pretinsa situaţie în care o altă persoană ar fi intrat pe teritoriul/clădirile TRM şi ar fi utilizat cardul meu de acces.

Din câte îmi amintesc, la data de 13.10.2023, (într-o zi de vineri), prezentându-mă la servici am constatat lipsa cardului de acces ce asigură intrarea pe teritoriul/clădirile instituţiei. Accesul în instituţie mi-a fost asigurat prin intermediul pazei care, cunoaşte vizual angajaţii şi, care de regulă, asigură accesul angajaţilor şi fără prezentarea în mod obligatoriu a permisului de acces.

Eram sigură că, cardul de acces l-am uitat, fie în automobil, fie acasă, într-una din genţile mele pe care le utilizez.

În perioada, 16-18 octombrie 2023, m-am aflat în concediu neplătit. Revenind din concediu, am continuat căutările cardului de acces, fiind convinsă că este în biroul de serviciu.

*La 24.10.2023, reieşind din faptul că, nu găsisem permisul de acces, am decis să anunţ angajatorul despre pierderea acestuia şi necesitatea eliberării unui nou permis, dar am fost contactată telefonic de angajatul Instituţiei Publice Compania „*****”, dl *****, regizor TV, care mi-a comunicat că întâmplător, a găsit permisul meu de acces şi că vrea să mi-l transmită. Tot în aceeaşi zi mi-a fost transmis permisul.*

*Nu cunosc despre careva utilizare a cardului meu de acces de către altă persoană pentru a intra pe teritoriul/clădirile instituţiei şi cu atât mai mult motivele pretinselor utilizări***”**.

***** **„***Stimate domnule Director general, la solicitarea privind prezentarea explicaţiilor scrise, Vă aduc la cunoştinţă că aproximativ la mijlocul lunii octombrie 2023, am găsit în parcarea *****, cardul de acces al Ombudsmanului Companiei, *****.*

*Am încercat de câteva ori să îi transmit cardul dnei ***** la*****, dar am înţeles precum că dumneaei s-ar afla în concediu.*

*După câteva încercări de ai transmite cardul de acces personal, după revenirea dnei ***** am făcut rost de numărul dumneaei de telefon şi la data de 24.10.2023 am telefonat-o în vederea transmiterii cardului de acces (Factura detaliată pe două file a apelurilor mele telefonice din 24.10.2023 se anexează, nr. 069143034 este numărul dnei *****). Din câte îmi amintesc tot în acea zi am transmis respectivul card.*

Privitor la utilizarea cardului de acces străin pentru intrarea pe teritoriul/clădirile instituției în luna octombrie 2023, unica explicație ar fi că atât cardul de acces găsit, cât și cardul meu personal le-am pus în geanta în care se afla cardul de acces. Foarte rar apropii nemijlocit cardul de turniket.

*Admit că, în perioada în care ambele carduri de acces s-au aflat în geanta mea, prin apropierea genții de turniket, sistemul a scanat unul din carduri, inclusiv și pe cel al doamnei *****.*

Țin să vă asigur că nu am făcut careva acțiuni infracționale. Sunt dispus la necesitate să prezint organelor de anchetă și de drept – geanta pe care o utilizez zi de zi, în care păstrez permisul de acces și pe care de regulă o apropii de sistemul turniket pentru a-mi asigura accesul.

Anexă:

*- Factura detaliată pe două file a apelurilor mele telefonice din 24.10.2023 se anexează, nr. 069143034 este numărul dnei *****.*”

În continuare, din conținutul ordinului se atestă că, conform datelor acumulate în cadrul anchetei de serviciu și explicațiilor scrise, inclusiv audierilor din data de 28.11.2023 a angajaților ***** *****, specialistă principală în instituții publice (Ombudsman), și *****, regizor emisie se constată următoarele:

- Doamna *****a recunoscut că permisul său de acces a fost lipsă în perioada 13.10.2023-24.10.2023, iar dl ***** a afirmat că a găsit permisul.

- Salariații nu au informat angajatorul sau serviciul care emite permise de acces, despre pierderea sau găsirea permisului de acces al dnei *****.

- Doamna ***** a susținut că a avut acces în clădirile TRM în lipsa permisului, beneficiind de deschiderea turnichetului de către agenții de pază. Informația furnizată de ÎS „Servicii Pază” a MAI contrazice afirmațiile doamnei ***** indicând că în acea perioadă nu s-a înregistrat niciun acces de către dna ***** în clădirea*****fără permis.

- În cel puțin două cazuri se demonstrează că domnul Luca a utilizat intenționat permisul doamnei ***** pentru a intra sau ieși în/din clădirile TRM.

- Informațiile furnizate de domnul ***** în legătură cu vizitele de la*****în ziua de 24.10.2023 nu corespund detaliilor evidențiate în factura detaliată a apelurilor și nu au fost susținute de înregistrările video.

- Afirmațiile repetate ale ambilor salariați privind utilizarea neintenționată a cardului doamnei nu corespund realității.

Astfel, se concluzionează că dna ***** a transmis permisul de acces dlui *****, pentru ca ultimul să-și asigure prezența pe teritoriul și clădirile instituției, înregistrând accesul la turnichete, pentru a tăinui absența acesteia de la locul de muncă, invocându-se că salariata *****, specialistă principală în instituții publice (Ombudsman), a încălcat prevederile art. 9 alin. (2) lit. a), b), c), d), f) din Codul muncii, pct. 2.4. din Regulamentul privind regimul de acces în IP Compania

„*****”, aprobat prin ordinul nr. 20 din 24.02.2023, pct. 3.3. lit. a), c), d), h), i), n), o), q) din Regulamentul intern al IP Compania „*****”, aprobat prin ordinul nr. 57 din 16.07.2019, pct. 12.1. lit. a), b) din Codul de etică și integritate al salariaților IP Compania „*****” și pct. 3. lit. j), l) din Contractul individual de muncă nr. 30.04.2014.

Conform art. 9 alin. (2) lit. a), b), c), d), f) din Codul muncii, salariatul este obligat:

a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;

d) să respecte disciplina muncii;

f) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi;

g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situaţie care prezintă pericol pentru viaţa şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului;

Potrivit pct. 2.3, 2.4. din Regulamentul privind regimul de acces în IP Compania „*****”, aprobat prin ordinul nr. 20 din 24.02.2023, accesul pe teritoriul TRM se efectuează prin punctele de pază și control. Ca excepție, în situații de urgență (incendii, avarii, construcții, etc.) accesul poate pe teritoriul TRM fi efectuat și în afara punctelor de pază și control, cu supravegherea agenților de pază sau reprezentanților Departamentului logistică.

Salariaților li se permite accesul în clădirile și pe teritoriul TRM în baza legitimațiilor de serviciu.

Conform pct. 3.3. lit. a), c), d), h), i), n), o), q) din Regulamentul intern al IP Compania „*****”, aprobat prin ordinul nr. 57 din 16.07.2019, salariatul are obligația:

- să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă prevăzute de contractul individual de muncă și fișa de post;
- să respecte cerințele regulamentului intern al Companiei și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
- să respecte disciplina muncii;
- să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;

- să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului Companiei;

- să se abțină de la acțiuni care ar împiedica alți salariați să-și îndeplinească obligațiunile de serviciu;

- să folosească la intrarea și ieșirea din instituție cardul magnetic personal, inclusiv și la trecerea prin punctul de acces cu autoturismul;

- prezentarea actelor de identitate la punctul de acces pe teritoriul instituției în cazul pierderii cardului magnetic personal.

Potrivit pct. 12. lit. a) și b) din Codul de etică și integritate al salariaților IP Compania „*****, în exercițiul funcției deținute, salariatul este obligat să asigure protecția proprietății Companiei și să evite orice prejudiciere a acesteia; să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aflate în proprietatea și/sau posesia Companiei, inclusiv sistemele informaționale, numai în scopul desfășurării activităților aferente funcției deținute.

Așadar, din materialele speței se atestă că, prin ordinul Directorului general al IP Compania „*****” (TRM) nr. 78 din 06.11.2023, a fost inițiată ancheta de serviciu, pe faptul că, la 19.10.2023, ora 10.43, s-a înregistrat o intrare la turnichetul de acces de la*****cu permisul de acces al dnei ***** de către un alt salariat, termenul anchetei fiind stabilit până la 20.11.2023 (f. d. 51-52, f. d. II), ulterior termenul anchetei de serviciu fiind prelungit prin ordinul nr. 85 din 20.11.2023 până la 06.12.2023 (f. d. 66, vol. II).

Comisia de anchetă a fost constituită în următoarea componență:

- *****, șefă serviciu în Serviciul resurse umane și formare profesională continuă – membru - președinte;

- *****, director departament radioteleviziune în Departamentul logistică – membru;

- *****i, șef serviciu în Serviciul dezvoltare strategică – membru;

- *****, regizor artistic în Departamentul management producție TV – membru al consiliului sindical al salariaților;

- *****i Eugeniu – specialist principal (jurist) secretar.

Din Raportul din 04.12.2023 al Comisiei de anchetă *instituită prin ordinul nr. 69 din 27.09.2023*, se atestă că acest raport urma a fi prezentat până la 20.11.2023, urmare a solicitării prelungirii termenului, acest termen a fost prelungit până la 06.12.2023 (f. d. 153-160, vol. II).

Tot, din conținutul acestui raport, se atestă că, ținând cont de gravitatea acțiunilor salariaților ***** și *****, Comisia de anchetă înaintează angajatorului următoarele propuneri:

- A sancționa disciplinar cu mustrare aspră salariata *****, specialistă principală în instituții publice (Ombudsman), conform art. 206 alin. (1) lit. c) din Codul muncii;

- .....;

- A investiga presupusa absență fără motive întemeiate de la locul de muncă în perioada 19.10.2023 – 24.10.2023 a salariatei *****, specialistă principală în instituții publice (Ombudsman).

Deci, din analiza denumirii raportului nominalizat, se atestă că Comisia de anchetă a fost instituită prin ordinul nr. 69 din 27.09.2023. Din conținutul acestui raport nu rezultă scopul formării acestei comisii încă la 27.09.2023, prin ordinul nr. 69, în contextul în care această comisie a examinat cazul legat de utilizarea cardului de acces al salariatei ***** de către o altă persoană, în perioada 19.10.2023-24.10.2023, adică aproximativ peste două luni de la formarea acesteia. Or, după cum rezultă din ordinul nr. 1234-c din 21.12.2023, comisia de anchetă a fost creată și inițiată ancheta de serviciu abia la 16.11.2023, prin ordinul nr. 78.

De alt fel, circumstanțele arătate sunt de natură să indice că pentru cazul investigat Comisia a fost formată anterior survenirii acestuia, adică încă la 27.09.2023, fapt ce prezumă că actul respectiv este cu defect de conținut, cât și în contradicție cu dispozițiile legale.

Întrucât atât din conținutul ordinului IP Compania „*****” nr. 1234-c din 21.12.2023, al procesului-verbal al ședinței de audiere în cadrul comisiei de anchetă formată prin ordinul nr. 78 din 06.11.2023 (f. d. 169-173, vol. II), cât și al Raportului Comisiei de anchetă instituită prin ordinul nr. 69 din 27.09.2023, se deduce că sancționarea reclamantei ***** se rezumă doar la utilizarea cardului de acces al acesteia de către o altă persoană pentru a tăinui absența ei de la locul de muncă, și nu absența de la locul de muncă propriu-zisă, ori prin raportul comisiei de anchetă din 04.12.2023 s-a propus de a investiga presupusa absență fără motive întemeiate de la locul de muncă în perioada 19.10.2023 – 24.10.2023 a salariatei *****, ceea ce prezumă că, la acel moment, cazul nu era investigat, instanța de judecată va supune cercetării și verificării doar aspectele legate de utilizarea cardului de acces al reclamantei de către o altă persoană, care a stat la baza emiterii ordinului de sancționare nr. 1234-c din 21.12.2023.

Așa fiind, instanța relevă că, din înscrisurile dosarului, se desprinde că partea-pârâtă susține că reclamanta ***** a recunoscut că permisul său de acces a fost lipsă în perioada 13.10.2023-24.10.2023, iar dl ***** a afirmat că a găsit permisul. Totodată, susține că necătând la faptul că conform dispozițiilor legale și normelor regulamentelor interne, salariata avea obligația de a informa angajatorul despre pierderea permisului de acces, dânsa nu a făcut-o, or, acest fapt a avut ca scop tăinuirea absenței nemotivate de la lucru în zilele de 19.10.2023, 20.10.2023, 23.10.2023 și 24.10.2023.

Reclamanta a susținut că în zilele respective a fost prezentă la lucru, fiind convinsă că permisul l-ar fi uitat undeva acasă prin lucrurile sale, nu a anunțat angajatorul despre acest incident, iar accesul la locul de muncă i-a fost permis de către pază, care o cunoștea.

Conform pct. 3.3. lit. o) și q) din Regulamentul intern al IP Compania „*****”, aprobat prin ordinul nr. 57 din 16.07.2019, salariatul are obligația să folosească la intrarea și ieșirea din instituție cardul magnetic personal, inclusiv și la trecerea prin punctul de acces cu autoturismul; de a prezenta actele de identitate la punctul de acces pe teritoriul instituției în cazul pierderii cardului magnetic personal.

Astfel, după cum se observă din dispozițiile citate, în cazul pierderii cardului de acces, salariatul va putea avea acces pe teritoriul instituției urmând să prezinte actele de identitate.

Prin urmare, instanța va aprecia ca declarative afirmațiile părții-pârâte, precum că reclamanta ***** a transmis permisul de acces dlui ***** pentru ca ultimul să-i asigure prezența pe teritoriul și clădirile instituției, înregistrând accesul la turnichete, pentru a tăinui absența acesteia de la locul de muncă, în lipsa unei investigații privind presupusa absență fără motive întemeiate de la locul de muncă în perioada 19.10.2023 – 24.10.2023 a salariatei *****, care să confirme cu certitudine acest fapt. De alt fel, înscrisurile prezentate sub formă de răspuns oferit de către Întreprinderea de Stat „Servicii Pază”, cu extrasele din registrul evidență, sunt lipsite de forță de convingere, dat fiind faptul că din conținutul scrisorii din 01.12.2023, nr. 285, a Întreprinderii de Stat „Servicii Pază”, nu rezultă lipsa reclamantei la serviciu în această perioadă, iar din analiza extraselor din registrul evidență anexate la scrisoare, se deduce că această evidență se duce, în special, pentru a permite accesul invitațiilor pe teritoriul și clădirile instituției și nu în raport cu angajații acesteia, ori la materialele dosarului lipsesc atașat explicațiile persoanelor responsabile aflate la postul de pază în acea perioadă (f. d. 174, 175-177, vol. II).

Față de cele arătate, instanța de judecată reține că, art. 206 alin. (5) din Codul muncii prevede că, la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Deci, pentru aplicarea unei sancţiuni disciplinare angajatorul urmează să constate întrunirea cumulativă a următoarelor condiţii: fapta ilicită manifestată în acţiunea/inacţiunea de încălcare a disciplinei muncii (obligaţiilor stabilite de legislaţia muncii, contractul colectiv sau individual de muncă etc., urmarea prejudiciabilă adică prejudiciul material care a fost cauzat întreprinderii, legătura cauzală dintre faptă şi urmare, vinovăţia (sub formă de intenţie sau imprudenţă).

Sub acest aspect, instanța mai reține că, sancțiunile disciplinare pot fi aplicate numai în cazul săvârșirii cu vinovăție a unei fapte în legătură cu munca, prin care

s-au încălcat de către salariat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici, totodată, acestea constituind mijloace de constrângere prevăzute de lege în scopul apărării ordinii disciplinare, dezvoltării spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conștiincioasă a îndatoririlor de serviciu, respectării normelor de comportare şi prevenirii producerii unor acte de indisciplină.

Aplicarea sancțiunilor disciplinare constituie atributul angajatorului/organului disciplinar, care dispune de prerogative disciplinare, având competență de a individualiza sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, cu luarea în considerare a împrejurărilor în care a fost comisă fapta, a gradului de vinovăție, a consecințelor abaterii disciplinare.

Or, abaterea disciplinară este o încălcare de către salariat a obligațiilor de muncă prin acțiuni/inacțiuni săvârșite cu vinovăție. La constatarea abaterii disciplinare, angajatorul urmează să stabilească dacă sunt întrunite elementele constitutive ale abaterii disciplinare. Pentru a putea trage salariatul la răspundere disciplinară angajatorul trebuie să constate dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele elemente ale răspunderii disciplinare: 1) obiectul abaterii disciplinare; 2) latura obiectivă a abaterii disciplinare; 3) subiectul abaterii disciplinare; 4) latura subiectivă a abaterii disciplinare.

În fine, pentru tragerea la răspundere disciplinară este necesar să fie întrunite toate patru elemente, în caz contrar salariatul nu poate fi tras la răspundere disciplinară.

Având în vedere aspectele reținute, instanța notează că, deși, partea-pârâtă în ordinul de sancționare invocă faptul că reclamanta a încălcat dispozițiile Codului muncii, puncte din regulamente interne ale instituției, din contactul de muncă, în sens că, ultima urma să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situaţie care prezintă pericol pentru viaţa şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului; să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi; să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului Companiei etc., angajatorul nu a indicat în ce constă urmarea prejudiciabilă şi prejudiciul concret cauzat, raportul de cauzalitate între fapta propriu-zisă a salariatului și urmarea prejudicioasă apărută ca urmare a acesteia, element care cuprinde latura obiectivă a abaterii disciplinare. Deci, lipsa unuia dintre cele patru elemente ale răspunderii disciplinare, exclude posibilitatea tragerii la răspundere disciplinară a salariatului.

În contextul celor constatate și elucidate, instanța de judecată conchide că, la caz, nu au fost constatate temeiuri de aplicare a sancțiunii disciplinare sub formă

de mustrare aspră reclamantei *****, din care considerent urmează a fi anulat ordinul cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ca fiind ilegal emis.

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

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

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

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

*Cerința cu privire la **anularea ordinului** IP Compania „*****” cu privire la concediere nr. 1263-c din 28.12.2023;*

La 21.02.2024, reclamanta a depus cererea de completare a temeiurilor acțiunii și a pretențiilor accesorii, completând cererea de chemare în judecată cu cerința privind anularea ordinului IP Compania „*****” cu privire la concediere nr. 1263-c din 28.12.2023.

A susținut că, prin ordinul IP Compania „*****” nr. 1263-c din 28.12.2023, care i s-a adus la cunoștință contra semnătură în data de 15.02.2023, s-a ordonat: de a o concedia, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii *„încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar”.*

Cu respectivul ordin nu este de acord, îl consideră ilegal și neîntemeiat. Susține că, nu a încălcat obligațiile de muncă și cu atât mai mult repetat, care i-ar fi dat dreptul angajatorului să aplice față de ea sancțiune disciplinară sub formă de *„concediere”*.

Conform art. 86 alin. (1) lit. g) din 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 încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar.

În aplicarea particulară a acestei norme de drept, instanța menționează că această dispoziție admite concedierea salariatului numai în cazul încălcării repetate, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă. În acest caz, trebuie să se înţeleagă că sancţiunea disciplinară aplicată anterior la data încălcării repetate nu a fost revocată, sancţiunea disciplinară a fost aplicată de organul abilitat cu respectarea modului de aplicare ş.a. (art. 211 Codul muncii).

Totodată, instanța de judecată ține să menționeze și acel fapt că, după cum rezultă din conținutul ordinului vizat, angajatorul indică faptul că, doamna ***** a încălcat obligația de a-și îndeplini conștiincios atribuțiile de muncă, de a respecta regulamentele interne și de a avea un comportament profesional, și astfel, constată că salariata *****, specialistă principală în instituții publice (Ombudsman), a încălcat disciplina muncii prin faptul că în perioada iulie 2023-decembrie 2023 nu a prezentat rapoarte lunare Consiliului de supraveghere și dezvoltare, și având în vedere, încălcările repetate a obligațiilor de muncă pe parcursul unui an de către salariata *****, fiindu-i aplicate sancțiuni disciplinare „avertisment”, prin ordinul 891-c din 12.09.2023, „mustrare aspră” prin ordinul nr. 1234-c din 21.12.2023, a ordonat concedierea acesteia în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii.

În lumina deziderateloe relevate *supra*, încetarea raporturilor de serviciu ale reclamantei *****, prin Ordinul de concediere nr. 1263-c din 28.12.2023, în baza art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul Muncii, constituie o încălcare a dreptului la muncă. Or, constatarea faptului că sancțiunile disciplinare au fost aplicate cu încălcarea legislației, dictează necesitatea anulării ordinului enunțat ca neîntemeiat și lipsit de suport legal.

Prin urmare, instanța nu se va expune asupra fiecărui argument invocat de participanții la proces, ținând cont de Avizul nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni, în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei, din care rezultă că, motivarea hotărârii nu trebuie înțeleasă ca necesitând un răspuns la fiecare argument invocat. Or, potrivit jurisprudenței Curții Europene, pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea trebuie să evidențieze că judecătorul a examinat chestiunile esențiale prezentate și nu trebuie

interpretată ca impunând un răspuns detaliat la fiecare argument (cauza Van de Hurk vs Țările de Jos, 19 aprilie, pct.61, seria A, nr.288).

*Cerința cu privire la **restabilirea în funcție** anterior ocupată;*

*Cerința cu privire la **obligarea IP Compania** „*****” să achite salariul și alte plăți pentru perioada absenței forțate de la muncă din ziua imediat următoare concedierii și până la data pronunțării hotărârii de judecată, reieșind din salariul mediu lunar de 10240 lei;*

Constatând viciile procedurale descrise mai sus şi respectiv ilegalitatea eliberării din serviciu a reclamantei, instanţa consideră necesar, în mod subsecvent, de a dispune restabilirea reclamantei ***** la locul de muncă deţinut conform contractului individual de muncă nr. 30 din 01.04.2014 (f. d. 125-127, vol. II).

Potrivit art. 327 din Codul muncii, (1) Partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative.

(2) Contractul individual şi/sau cel colectiv de muncă pot specifica răspunderea materială a părţilor. În acest caz, răspunderea materială a angajatorului față de salariat nu poate fi mai mică, iar a salariatului faţă de angajator – mai mare decât cea prevăzută de prezentul cod şi de alte acte normative.

(3) Încetarea raporturilor de muncă după cauzarea prejudiciului material şi/sau a celui moral nu presupune eliberarea părţii contractului individual de muncă de repararea prejudiciului prevăzută de prezentul cod şi de alte acte normative.

În temeiul art. 330 din Codul muncii, alin.(1) 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 obligație survine, în particular, în caz de: b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă, în condițiile art.90 alin.(2) lit. a).

Conform art. 90 alin. (1) și (2) din Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu.

În sensul punerii în aplicare a normei legale enunțate, instanța de judecată relevă că, angajatorul urmează să repare prejudiciul cauzat reclamantei ***** și să-

i achite salariul pentru perioada îngrădirii nejustificate a dreptului de a munci, în mărimea salariului mediu al acesteia, începând cu data concedierii și până la data restabilirii în funcție, luându-se în calcul salariul mediu lunar, cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă ține de competența angajatorului și urmează să se efectueze de către acesta, conform legislației în vigoare.

*Cerința cu privire la **obligarea IP Compania** „*****” să repare prejudiciul moral cauzat în sumă de 10 salarii medii lunare, reieșind din salariul mediu lunar de 10240 lei;*

Conform art. 90 alin. (2) lit. b) și (3) din Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Cu referire la pretenția reclamantei ***** cu privire la încasarea din contul IP Compania „*****”, în beneficiul său, a prejudiciului moral pentru concedierea ilegală de la locul de muncă, în mărime de zece salarii medii lunare, instanța de judecată va admite parțial pretenția înaintată.

La stabilirea cuantumului prejudiciului moral, instanța de judecată a ținut cont de toate circumstanțele obiective ale cazului, or, prin eliberarea ilegală din funcție, reclamanta a fost lipsită de un venit lunar, pe care aceasta îl avea sub formă de salariu și alte plăți.

Instanța de judecată reiterează că, acțiunile ilegale ale angajatorului manifestate prin emiterea ordinului cu privire la eliberarea din funcție a reclamantei, care a avut drept efect lipsirea acesteia de surse de întreținere, i-au cauzat ultimei o stare de stres, neliniște și incertitudine, iar atenuarea suferințelor psihice prin adjudecarea sumei de 20000 lei, cu titlu de prejudiciu moral, este suficientă pentru a atenua impactul negativ care s-a răsfrânt asupra reclamantei în rezultatul eliberării ilegale din funcție.

*Cerința cu privire la **obligarea IP Compania „*****” să compenseze cheltuielile de judecată;***

În corespundere cu prevederile art. 82 din Codul de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei.

În conformitate cu art. 94 alin. (1) şi art. 96 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză toate cheltuielile de judecată, precum și cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile.

Cheltuielile menționate la alin.(1) se compensează părții care a avut câştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

În litigiul respectiv, reclamanta a beneficiat de serviciile juridice prestate de avocatul, Adrian *****, pentru care conform bonului de plată Seria GL nr. 445618 din 06.08.2024, a achitat suma de 10000 lei (f. d. 38, vol. I).

Potrivit practicii CEDO, cheltuielile pentru asistența juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime. Cuantumul cheltuielilor pentru asistența juridică trebuie astfel stabilit, încât acestea să fie rezonabile şi să nu constituie sume excesive.

Prin urmare, instanţa de judecată, ajunge la concluzia de a încasa din contul IP Compania „*****”, în beneficiul *****, cheltuielile de judecată în mărime de 10000 lei, ceea ce constituie cheltuieli de asistenţă juridică, ca fiind necesare şi rezonabile.

Din considerentele expuse mai sus și în conformitate cu prevederile art. art. 236, 238-241 din Codul de procedură civilă al RM, instanța de judecată

Dispozitivul

h o t ă r ă ş t e:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de ***** către IP Compania „*****” cu privire la soluționarea litigiului individual de muncă.

Se anulează ordinul emis de IP Compania „*****” cu privire la sancționarea disciplinară a *****, nr. 891-c din 12.09.2023, prin avertisment.

Se anulează ordinul emis de IP Compania „*****” cu privire la sancționarea disciplinară a *****, nr. 1234-c din 21.12.2023, cu mustrare aspră.

Se anulează ordinul emis de IP Compania „*****” cu privire la concediere nr. 1263-c din 28.12.2023, prin care s-a dispus eliberarea ***** din funcția de specialistă principală (ombudsman), conform art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii.

Se restabilește ***** în funcția de specialist principal în instituțiile publice (ombudsman) în cadrul IP Compania „*****”.

Se încasează de la IP Compania „*****”, în beneficiul *****, salariul pentru absența forțată de la lucru începând cu data concedierii până la data de 13 septembrie 2024, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

Se încasează de la IP Compania „*****”, în beneficiul *****, suma de 20000 (douăzeci mii) lei cu titlu de prejudiciu moral și suma de 10000 (zece mii) lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică.

Hotărârea în partea restabilirii în funcție şi încasării unui salariul mediu lunar se execută imediat.

În rest acțiunea se respinge ca neîntemeiată.

Hotărârea este cu drept de apel în Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile, de la data adoptării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chişinău, sediul Centru.

Președintele ședinței,
judecătorul Svetlana Cușnir