Dosarul nr. 2-521/2025
2-25072505-18-2-23052025

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

25 noiembrie 2025 **or. Căușeni**

Judecătoria Căușeni (sediul Central)
Instanța compusă din:
Președinte de ședință, judecător **Ina Țîbîrnă**
Grefieri **Iulia Railean, Tatiana Tocan**

cu participarea: reclamantei – Paniș Olga, reprezentantului reclamantei – avocatul Macovei Tatiana (mandatul Seria MA nr.***** din *****), reprezentantului pârâtei, Direcția Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni din cadrul Consiliului raional Căușeni – avocatul Grigoraș Renat (mandatul Seria MA nr. ***** din *****),

în sediul instanței, în ședință publică, în limba de stat, a examinat cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Paniș Olga împotriva Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni din cadrul Consiliului raional Căușeni cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea despăgubirii pentru privarea ilegală de posibilitatea de a munci, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată,

A C O N S T A T A T :

<u>Argumentele participanților la proces:</u>

1. La 23 mai 2025 avocatul Macovei Tatiana, acționând în numele și interesele reclamantei Paniș Olga, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni din cadrul Consiliului raional Căușeni cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea despăgubirii pentru privarea ilegală de posibilitatea de a munci, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea acțiunii, reprezentantul reclamantei a indicat că, în fapt, la data de 15.03.2022 reclamanta, Paniș Olga, a încheiat contractul individual de muncă cu Direcția Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni, fiind angajată în funcția de director al Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, astfel raporturile de muncă dintre reclamantă si pârâtă fiind guvernate de prevederile Codul muncii.
3. La data de 03.03.2025 salariata a fost concediată în temeiul articolului 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii al Republicii Moldova, considerând ordinul de concediere drept unul ilegal, motiv pentru care solicită instanței de judecată anularea acestuia, iar, în acest sens, a indicat că prezenta acțiune reprezintă un litigiu din domeniul muncii, fiind încadrat în

prevederile articolului 354 lit. c) din Codul muncii, aplicarea temeiului de concediere prevăzut de articolul 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii fiind condiționat de respectarea de către angajator a mai multor cerințe imperative, care în cazul dedus judecății au fost încălcate grav de către angajator.

4. Sub acest aspect, reprezentantul reclamantei a relevat că respectarea prevederilor articolului 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii sunt absolut obligatorii, având caracter imperativ, aceasta rezultând din conținutul articolului menționat, care prevede condițiile și procedura de concediere pe motiv de constatare a îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală și care poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern al unității, dacă acesta este elaborat și aprobat de angajator, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de prezenta lege, cu condiția că angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris și a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire.
5. Astfel, articolul 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii stabilește clar condițiile obligatorii pe care trebuie să le îndeplinească angajatorul pentru a putea aplica acest temei de concediere și anume: a) procedura de evaluare trebuie să fie prevăzută prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil prin regulamentul intern al unității; b) salariatul a fost evaluat prealabil; c) salariatul a îndeplinit nesatisfăcător, în mod repetat, pe parcursul unui an indicatorii de performanță individuală; d) angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare; e) angajatorul a transmis un avertisment în scris salariatului; f) angajatorul a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire; g) angajatorul a preavizat salariatul prin prisma articolului 184 din Codul muncii. Aceste condiții urmează a fi întrunite cumulativ, iar lipsa cel puțin a unei condiții atrage ilegalitatea ordinului de concediere.
6. Cu privire la prima condiție pentru aplicarea temeiului de concediere prevăzut de articolul 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, reprezentantul reclamantei a indicat că aceasta rezultă expres din norma legală citată și anume procedura de evaluare trebuie să fie prevăzută într-un document separat sau ca parte integrantă a altui act, în acest sens legea oferind o alternativă angajatorului: a) convenția colectivă de muncă; b) contractul colectiv de muncă; c) regulamentul intern al unității, or, în opinia părții reclamante, această condiție obligatorie prevăzută de lege nu a fost respectată de către angajator.
7. Privitor la cea de-a doua condiție – salariatul a fost evaluat prealabil, potrivit normelor legale angajatorul era obligat să efectueze o evaluare a performanței salariatului conform procedurii stabilite în contractul colectiv de muncă, convenția colectivă sau, în lipsa acestora, conform regulamentului intern, iar această evaluare în mod obligatoriu trebuia să fie clar documentată, obiectivă și aplicată în mod uniform tuturor salariaților, condiție care, de asemenea, nu a fost respectată de către angajator.
8. O altă condiție pentru aplicarea temeiului de concediere prevăzut de articolul 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii se referă la faptul că angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare, or, în cazul dedus judecății, pârâta, în calitate de angajator, nu a oferit nici o instrucțiune corespunzătoare reclamantei în calitate de salariat vizavi de careva necorespundere profesională. Astfel, pârâta nu a respectat obligația legală de a furniza

reclamantei instrucțiuni clare, precise și corespunzătoare necesare desfășurării activității în condiții conforme cu prevederile legale și cu fișa postului, iar această omisiune constituie o încălcare gravă a dispozițiilor articolului 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, potrivit cărora angajatorul era obligat de a acorda salariatului instrucțiuni corespunzătoare desfășurării activității, inclusiv prin oferirea de îndrumări și instrucțiuni adaptate specificului atribuțiilor de serviciu față de care angajatorul ar fi avut careva obiecții. Prin necomunicarea unor astfel de instrucțiuni, angajatorul a generat o stare de incertitudine privind modul de executare a atribuțiilor de serviciu și a admis tacit această deficiență de organizare internă, fără a dispune măsuri de remediere. Tolerarea acestei situații de fapt echivalează cu o încălcare admisă de angajator, care nu poate fi imputată salariatului. Ori intenția angajatorului de a concedia salariata în temeiul articolului 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii a devenit cunoscută reclamantei doar odată cu preavizarea sa în temeiul articolului 184 din Codul muncii și anume la data de 03.02.2025. Prin urmare, se constată fără dubiu faptul că pârâta nu a dat reclamantei instrucțiuni corespunzătoare.

9. La fel, referitor la condiția ce ține de faptul că angajatorul a transmis un avertisment în scris salariatului, reprezentantul reclamantei a indicat că nici până la data preavizării, 03.02.2025, nici pe perioada de preaviz angajatorul nu a emis nici un avertisment în scris salariatei Paniș Olga, motivat în fapt și în drept, privind necorespunderea profesională, iar în lipsa unei astfel de decizii, formalizate și transmise în condițiile legii, nu poate fi considerată valabilă nici o măsură de încetare a raporturilor de muncă în temeiul articolului 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii. Neemiterea avertismentului scris în adresa salariatei privind necorespunderea profesională reprezintă o încălcare gravă a obligațiilor angajatorului, afectând grav dreptul la stabilitate în muncă al salariatului și aducând atingere garanțiilor procedurale prevăzute de legislația muncii. Intenția angajatorului de a desface contractul de muncă pe motiv de necorespundere profesională a devenit cunoscută reclamantei abia la data preavizării, ori până la această dată angajatorul nu a întreprins careva acțiuni, prin prisma articolului 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, care ar fi dat de înțeles reclamantei intenția acestuia de a desface contractul de muncă în baza acestui temei.
10. Mai mult, angajatorul a încălcat obligația legală de a oferi salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru remedierea eventualelor deficiențe profesionale, anterior dispunerii măsurii concedierii pentru necorespundere profesională și care este o altă condiție impusă de articolul 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, stabilind în mod clar faptul că concedierea salariatului pe motiv de constatare a îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală trebuie să fie precedată de măsuri de sprijin și anume acordarea obligatorie a unei perioade rezonabile de timp pentru îmbunătățire. În cazul dedus judecății angajatorul nu a notificat în prealabil salariata cu privire la aspectele considerate necorespunzătoare și nici nu a stabilit un termen sau un plan concret de remediere. Această omisiune echivalează cu o lipsă de diligență și echitate în gestionarea raportului de muncă și conduce la caracterul abuziv al acțiunilor angajatorului de a concedia salariata în temeiul articolului 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii. Având în vedere faptul că angajatorul nu a acordat reclamantei o perioadă rezonabilă de timp pentru remedierea pretinselor deficiențe profesionale, în opinia părții reclamante, se constatată faptul că angajatorul a încălcat o altă cerință

imperativă prevăzută de articolul 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii.

11. În același sens, reprezentantul reclamantei a evidențiat și faptul neîndeplinirii condiției cu privire la îndeplinirea nesatisfăcătoare de către salariat, în mod repetat, pe parcursul unui an indicatorii de performantă individuală, întrucât în cazul dedus judecății nu există acte care să constate îndeplinirea nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală. Angajatorul a emis ordinul de concediere pentru necorespundere profesională în absența oricăror probe concrete, obiective și verificabile, care să ateste, în mod repetat, o îndeplinire nesatisfăcătoare a atribuțiilor de serviciu din partea salariatului. În lipsa acestora ordinul de concediere pe motiv de îndeplinire nesatisfăcătoare a indicatorilor de performanță este pur formală și lipsită de temei, ceea ce atrage ilegalitatea ordinului de concediere.
12. Totodată, în privința condiției ce se referă la faptul că angajatorul a preavizat salariatul prin prisma articolului 184 Codul muncii, reprezentantul reclamantei a indicat că această obligație prevăzută de legislația muncii a fost respectată de către angajator.
13. În partea ce ține de plata despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la serviciu, reprezentantul reclamantei a făcut trimitere la prevederile articolului 90 din Codul muncii, care reglementează răspunderea angajatorului pentru concedierea ilegală și care stabilește repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului ce constă în 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, precum și la prevederile Hotărârii de Guvern nr. 426 din 26.04.2004, conform cărora plata salariului mediu luat drept bază pentru obligația angajatorului de plată a despăgubirii pentru perioada de absență forțată de la muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu o reprezintă media ultimelor 3 luni calendaristice de lucru premergătoare evenimentului de care depinde plata respectivă (de la data de 1 până la data de 1).
14. În acest sens, având în vedere că pentru ultimele trei luni salariata a primit următoarele plăți cu titlu de salariu: a) decembrie 2024 – 9 134,89 lei; b) ianuarie 2025 – 11 816,25; c) februarie 2025 – 12 330,00 lei, cuantumul salariului mediu lunar a fost de 11 093,71 lei, motiv pentru care partea reclamantă solicită încasarea despăgubirii pentru privarea ilegală de posibilitatea de a munci calculată de la data concedierii și până la data pronunțării hotărârii judecătorești de admitere a acțiunii (în limita a 12 salarii medii lunare ale reclamantei).
15. Referitor la repararea prejudiciului moral, reprezentantul reclamantei a indicat că, fiind victimă a acțiunilor ilegale legate de concediere din funcția deținută, reclamanta, în baza prevederilor legislației muncii, este îndreptățită de a pretinde repararea prejudiciului moral cauzat prin eliberarea nelegitimă de la locul de muncă. Respectiv, conform prevederilor articolului 90 alin. (2) lit. c) Codul muncii repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului, iar, în același timp, prevederile alin. (3) din același articol reglementează mărimea reparării prejudiciului moral, care 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.
16. Suplimentar, făcând trimitere la prevederile articolului 329 alin. (1) din Codul muncii,

dar și la articolele 19 alin. (3) și 2037 din Codul civil, reprezentantul reclamantei a subliniat că prin concedierea ilegală reclamanta a suferit un prejudiciu moral, deoarece salariul i-a fost unica sursă de venit și, în urma concedierii, i-au fost cauzate daune morale, deoarece este nevoită să se limiteze la condiții de trai sub nivelul avut până la data concedierii. De asemenea, cheltuielile cotidiene i-au dat naștere unor sentimente de panică, deoarece a rămas efectiv fără surse de existență de la locul de muncă. Mai mult, prin concedierea ilegală reclamantei i-a fost denigrată imaginea în fața colectivului, astfel fiind atentată buna reputație profesională, iar, în acest context, a menționat că reclamanta se bucura de o bună reputație profesională, dovadă fiind și cererea din 07.02.2025 a salariaților din cadrul Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, semnată de 25 de persoane, adresată Direcției Educație, Tineret, Sport și Turism Căușeni, prin care salariații au enunțat activitatea remarcabilă a reclamantei Paniș Olga și au solicitat menținerea acesteia în funcție.

17. În contextul celor relatate, reprezentantul reclamantei a solicitat încasarea din contul pârâtei a sumei de 100 000 lei cu titlu de prejudiciu moral cauzat reclamantei Paniș Olga prin eliberarea nelegitimă de la locul de muncă.
18. În același sens, în temeiul articolelor 85 alin (1) lit. a), 90 alin. (2) lit. b), 94 alin. (1), reprezentantul reclamantei a solicitat încasarea din contul pârâtei a cheltuielilor de judecată și anume: - încasarea în beneficiul statului a taxei de stat de plata căreia reclamanta este scutită prin lege la depunerea cererii de chemare în judecată; - încasarea în beneficiul reclamantei a taxei de timbru în sumă de 200 lei; - încasarea în beneficiul reclamantei cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 15 000 lei, cheltuieli pe care le consideră reale, necesare și rezonabile.
19. Prin urmare, reprezentantul reclamantei a solicitat prin cererea de chemare în judecată: - admiterea integrală a prezentei acțiuni; - anularea ordinului nr. 52-P din 03.03.2025 privind concedierea reclamantei Paniș Olga în temeiul articolului 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii emis de Direcția Educație, Tineret, Sport și Turism Căușeni și restabilirea în funcția deținută anterior; - încasarea din contul Direcției Educație, Tineret, Sport și Turism Căușeni în beneficiul reclamantei Paniș Olga a despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă; - încasarea din contul Direcției Educație, Tineret, Sport și Turism Căușeni în beneficiul reclamantei Paniș Olga a sumei de 100 000,00 lei cu titlu de prejudiciu moral; - încasarea din contul Direcției Educație, Tineret, Sport și Turism Căușeni în beneficiul reclamantei Paniș Olga a cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 15 000,00 lei și a taxei de timbru în sumă de 200,00 de lei.
20. La 29 iulie 2025 avocatul Grigoraș Renat, acționând în numele și interesele pârâtei, Direcția Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni din cadrul Consiliului raional Căușeni, a depus ***referință*** la cererea de chemare în judecată, indicând, în conținutul acesteia, că pârâta nu recunoaște acțiunea reclamantei și solicită respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată.
21. În motivarea referinței depuse, reprezentantul pârâtei a menționat că, în fapt, la 15 martie 2022 reclamanta a fost angajată în bază de concurs în calitate de director al Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni. În anul 2024 fondatorul Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, Consiliul Raional Căușeni, a efectuat un audit intern pentru perioada exercitării funcției de director de către

reclamantă, unde s-au depistat un șir de abateri și încălcări majore ale obligațiilor de serviciu ale acesteia, iar, astfel, în urma rezultatelor auditului, a fost remisă în adresa Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni o notă informativă, cu inițierea unei anchete de serviciu.

22. În rezultatele anchetei de serviciu, la 10 mai 2024 a fost emis ordin de sancționare disciplinară a reclamantei Paniș Olga, cu aplicarea sancțiunii sub formă de mustrare aspră, ordin adus la cunoștință reclamantei, care nu l-a contestat, în cazul dezacordului, în modul și ordinea stabilită de legislația în vigoare.
23. Suplimentar, reprezentantul pârâtei a subliniat că în partea finală a raportului de audit au fost menționate neajunsurile și lacunele care urmează a fi înlăturate, adică în perioada aprilie-iulie 2024 erau pendinte neajunsuri și erau abateri grave în procesul managerial.
24. Totodată, la 1 iulie 2024 Șeful Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni a întocmit Fișa de evaluare a performanțelor individuale, unde lui Paniș Olga i-a fost atribuit calificativul nesatisfăcător. Paniș Olga și-a exprimat dezacordul cu fișa de evaluare, dar în continuare nu a întreprins nici o acțiune legală de contestare a rezultatelor evaluării, care este una obiectivă, reieșind din abaterile majore constatate, dar și sancționarea disciplinară, care atrage după sine neaplicarea sporului pentru performanță.
25. Astfel, reprezentantul pârâtei consideră absolut neîntemeiate alegațiile reclamantei referitoare la faptul că evaluarea este neîntemeiată și s-a bazat pe criterii subiective, deoarece actele anexate la materialele prezentei cauze civile denotă contrariul și anume temeinicia evaluării performanțelor, conform Anexei nr. 1 a Regulamentului de ordine internă, unde detailat sunt individualizate criteriile de evaluare.
26. De asemenea, în urma evaluării, s-a acordat termen pentru înlăturarea abaterilor depistate, următoarea evaluare fiind la data de 1 octombrie 2024, care s-a finalizat iarăși cu rezultatul nesatisfăcător, iar reclamanta în aceleași circumstanțe și-a exprimat dezacordul, însă, la fel, fără a întreprinde măsuri legale privind contestarea rezultatelor evaluării.
27. Mai mult, la 31 octombrie 2024 Șeful Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni și Paniș Olga au întocmit un plan de acțiuni, care prevedea măsuri și acțiuni concrete în scopul remedierii deficiențelor depistate, precum și termenele de executare a acestora.
28. În același sens, la 4 noiembrie 2024 reclamanta, Paniș Olga, a emis Ordinul intern nr. 19/1A „Cu privire la monitorizarea și îmbunătățirea activității instituției”, prin care, practic, a dispus implementarea planului de acțiuni întocmit și aprobat la 31 octombrie 2024, iar la punctul 8 a fost desemnat responsabilul de executare și întocmirea notei informative.
29. În continuare, la 3 ianuarie 2025 a fost efectuată o evaluare finală, care a dat un rezultat identic celor anterioare, nefiind remediate neajunsurile și obiectivele stipulate în planul de acțiuni.
30. Drept urmare, reclamanta a fost preavizată despre concedierea sa în conformitate cu prevederile articolului 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, iar la 3 martie 2025 a fost emis ordin de concediere a acesteia.
31. De asemenea, în motivarea poziției privind la netemeinicia acțiunii, reprezentantul pârâtei a menționat că argumentul părții reclamante prin care se invocă lipsa convenției colective de muncă, contractului colectiv de muncă ori regulamentul intern al unității prin care să

fie prevăzută evaluarea salariaților nu corespunde realității și este lipsită de suport juridic, întrucât, conform Deciziei Consiliului Raional Căușeni nr. 5/31 din data de 27 iulie 2023, a fost aprobat Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță a secretarului Consiliului Raional, șefilor subdiviziunilor Consiliului raional și directorilor instituțiilor publice al căror fondator este Consiliul raional Căușeni, iar actul administrativ emis este publicat pe pagina oficială a Consiliului raional Căușeni, motiv pentru care reclamanta nu poate invoca necunoașterea existenței unui asemenea act. Mai mult, prin Anexa nr. 1 au fost stabilite persoanele împuternicite să efectueze evaluările, inclusiv șeful Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni, temei de drept fiind Regulamentul intern privind modul de stabilire a sporului pentru performanță a personalului din cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni, a managerilor instituțiilor școlare, extrașcolare și de cultură, aprobat prin Ordinul nr. 170-A din data de 1 septembrie 2021, cu anexele corespunzătoare, or atribuirea calificativului nesatisfăcător la evaluarea performanțelor individuale ale angajatului se încadrează perfect în dispoziția articolului 86 alin (1) lit. e) din Codul muncii, astfel argumentul privind lipsa temeiului juridic privind întocmirea evaluărilor neavând nici un suport probatoriu.

32. Totodată, reprezentantul pârâtei a subliniat că angajatorul a dat instrucțiuni clare, precise și coordonate cu reclamanta, or, atât după evaluarea din data de 1 iulie 2024, cât și cea din 3 octombrie 2024, au fost indicate deficiențele și neajunsurile care urmau a fi înlăturate, motiv pentru care nici argumentul părții reclamante privind lipsa unor asemenea instrucțiuni nu-și găsește suportul factologic, cu atât mai mult cu cât, conform Regulamentului, calificativul nesatisfăcător înseamnă că performanța manifestată de către angajat este cu mult sub standardele stabilite, deși au fost date instrucțiuni clare după fiecare evaluare, inclusiv au fost date instrucțiuni și în conținutul raportului de audit întocmit.
33. În plus, reprezentantul pârâtei consideră neîntemeiat și argumentul reclamantei privind lipsa avertizării angajatului cu privire la necorespunderea profesională, or, în acest sens, la 3 februarie 2025 a fost emis preavizul cu privire la necorespunderea funcției ocupate, fiind indicate temeiurile juridice și faptice care au stat la baza acestui preaviz, iar termenele acordate au fost mai mult decât rezonabile, având în vedere că din data de 1 iulie până la data de 3 octombrie sunt trei luni, ulterior termenele de executare au fost stabilite de comun acord, fiind agreate de către reclamantă.
34. În consecință, reprezentantul pârâtei consideră că toate argumentele reclamantei cu privire la presupusele încălcări ale legislației nu au acoperire juridică și nici probatorie, iar motivele invocate, care sunt formale, nicidecum nu pot duce la anularea ordinului de concediere.
35. ***Reclamanta, Paniș Olga***, în ședința de judecată, a susținut în totalitate argumentele invocate în conținutul cererii de chemare în judecată, indicând, suplimentar, în cadrul explicațiilor date, că, în fapt, ea a fost investită în funcția de director al Instituției Publice de Învățământ Centrul Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților din orașul Căușeni începând cu data de 15 martie 2022, în bază de concurs, iar pe parcursul exercitării mandatului de director al Centrului a îndeplinit mai multe activități și realizări, după cum urmează: - conform Deciziei Consiliului Raional Căușeni, care este fondator, din 16

aprilie 2015 Centrul a dobândit statutul de persoană juridică, cu dreptul de a utiliza ștampilă, conturi trezoreriale și coduri statistice și fiscale, iar, în acest context, a coordonat cu 32 de cercuri de dezvoltare privind interesele copiilor, dintre care 13 în orașul Căușeni și 19 în 12 sate ale raionului Căușeni, oferind oportunități de dezvoltare creativă pentru copiii din zonele rurale; - asumându-și conducerea instituției într-o perioadă în care se constata o nevoie urgentă de modernizare și reconstruire a infrastructurii instituției, a decis cu cadrele didactice pentru a accesa fonduri de finanțare și a implementa proiecte menite să îmbunătățească infrastructura și serviciile Centrului, iar, în acest sens, în luna iulie anul 2022, prin intermediul platformei CIVIC.MD, a aplicat cu succes pentru un proiect de finanțare oferit de Organizația Națiunilor Unite (ONU) pentru Refugiați, înaltul Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați (UNHCR), prin acest proiect reușind să construiască o scenă în aer liber, un teren de sport și un teren de joacă echipat cu tobogane în sumă de 7 130 665,61 lei, să achiziționeze 10 Notebook Lenovo în sumă de 102 050,00 lei, precum și să obțină facilități sanitare adaptate pentru toți utilizatorii, satisfăcând astfel nevoile și interesele atât ale beneficiarilor Centrului, cât și ale comunității locale, proiectul nominalizat fiind aprobat de către Consiliul Raional Căușeni la data de 23 ianuarie 2023, fapt ce reprezintă recunoașterea impactului pozitiv al inițiativelor sale din partea Consiliului; - în luna mai anul 2023 a încheiat un Acord de colaborare cu Asociația ”LAOLALTĂ”, susținută cu sprijinul UNHCR, pentru a facilita activitățile comunitare și, deși acest acord a stârnit discuții cu privire la atribuțiile sale în calitate de manager, consideră că a acționat în interesul superior al integrării copiilor refugiați din Ucraina și copiilor din Comunitate, oferind spațiu gratuit pentru desfășurarea activităților Centrului Comunitar Căușeni; - în luna decembrie 2023 au fost onorați să fie selectați de către organizația HelpAge International pentru implementarea proiectului pilot „Creșterea protecției, rezilienței și incluziunii sociale a refugiaților din Ucraina și a grupurilor vulnerabile din Republica Moldova”, iar implicarea cadrelor didactice și a copiilor în activități muzicale și de artizanat alături de vârstnici a adus beneficii tangibile, incluzând reparații la blocul sanitar în sumă de 265 780,20 lei și donații de instrumente muzicale și jocuri de masă în sumă de 90 521,68, lei, aprobate de Consiliul Raional Căușeni prin Decizia nr. 1/30 și Decizia nr. 1/19 din 23 ianuarie 2024; - în plus, a solicitat sprijinul Asociației Umanitare INTERSOS ONG Roma/Italia pentru a le furniza echipamente necesare, precum un proiector, un ecran, o mașină de spălat vase și un aragaz electric în sumă de 18 317,50 lei, iar aceste solicitări au fost aduse la cunoștința Consiliului Raional Căușeni prin proiecte de decizie.

36. De asemenea, reclamanta a subliniat că prin semnarea acordurilor de colaborare cu asociații și organizații internaționale, a reușit să aducă doar beneficii și oportunități pentru Centru și comunitate, fără a genera prejudicii. Toate donațiile primite au fost utilizate în mod responsabil și transparent, fiind direcționate spre îmbunătățirea activităților cercurilor, diversificarea ofertei educaționale și sprijinirea copiilor și adulților în atingerea propriilor aspirații. În fiecare etapă, ideile, propunerile și inițiativele sale au fost susținute de colectivul Centrului, de cadrele didactice dedicate și profesioniste, fapt care a transformat echipa lor într-o adevărată familie a Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni. Această unitate și colaborare constantă i-au adus

aprecierea celor din jur, sprijinul subalternilor, iar, uneori, chiar și interesul presei, care a reflectat public activitățile desfășurate și rezultatele obținute. Mai mult, prezența bunurilor donate în cadrul Centrului este necesară și legală, oferind atât comodități simple umane, cât și fiind în deplină corespundere cu prevederile Curriculum-ului de bază al activității Centrelor de Creație.

37. Astfel, în opinia reclamantei, în practică se apreciază ca performanță toate rezultatele activității ce dețin un rang maxim, fie în ordinea individuală, fie în cea colectivă, iar, în acest sens, a insistat să reamintească faptul că sistemul de evaluare asigură legătura dintre recompensa pe care un salariat speră să o obțină și productivitatea pe care o realizează, succesiunea normală fiind: productivitate - recompensă. Evaluarea performanțelor permite acordarea măririlor de salarii pe bază de merite și nu în funcție de vechime, iar, până la urmă, emoțiile pozitive ale copiilor nu pot și nici nu vor putea fi vreodată exprimate în bani.
38. ***Reprezentantul reclamantei, avocatul Macovei Tatiana***, în ședința de judecată, a reiterat argumentele de fapt și de drept invocate în cererea de chemare în judecată, pe care le-a susținut în totalitate, subliniind că măsura concedierii dispusă prin ordinul nr. 52-P din 03.03.2025 emis de Direcția Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni este una nelegală, abuzivă și lipsită de orice fundament juridic ori probator, iar, în esență, cazul de față nu reprezintă o situație de necorespundere profesională, ci o aplicare arbitrară a unui temei de concediere care, potrivit Codului muncii, presupune îndeplinirea cumulativă a unor condiții riguroase, nerespectate în totalitate de către angajator, or cerințele stabilite de articolul 86 alin. (1) lit. e) din Codul munci nu au caracter opțional, ci sunt imperative, fiind prevăzute expres de lege, iar nerespectarea oricăreia dintre ele atrage nulitatea întregii măsuri de concediere.
39. Astfel, reprezentantul reclamantei a evidențiat următoarele încălcări esențiale admise de angajator: lipsa unei proceduri legale de evaluare aplicabile funcției reclamantei; lipsa unei evaluări reale și documentate; inexistența instrucțiunilor clare, a avertismentului scris și a termenului de îmbunătățire; precum și absența oricărei cauze reale și serioase care să justifice concedierea. Totodată, cu privire la lipsa unei proceduri legale de evaluare în cauza de față, Direcția Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni nu a avut niciun regulament intern valabil care să reglementeze procedura de evaluare a salariaților, așa cum impune legea. Așa-numitul regulament prezentat la dosar are ca scop doar stabilirea sporului de performanță, nicidecum evaluarea prealabilă în vederea concedierii, iar actele prezentate de angajator ca și documente pentru evaluarea performanțelor prin prisma Codul muncii în vederea aplicării temeiului de concediere prevăzut de articolul 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii sunt irelevante, ori ele erau utilizate strict pentru acordarea sporului de performanță.
40. De asemenea, articolul 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, expus în redacția Legii nr. 243 din 28.07.2022, publicată în Monitorul Oficial la data de 26.08.2022, stabilește necesitatea existenței unei reglementări privind procedura de evaluare a salariaților, reglementare ce trebuie să fie expres prevăzută de angajator într-un document distinct sau ca parte a unui alt act normativ intern, or, în speță, pârâtul nu dispune de un asemenea act care să reglementeze procedura de evaluare a salariaților în vederea concedierii potrivit articolului 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, iar, astfel, lipsa unei reglementări clare și

aplicabile face imposibilă desfășurarea unei evaluări reale și legale, motiv pentru care angajatorul a emis o decizie de concediere în temeiul unui articol care, juridic, nu putea fi aplicat în lipsa actului normativ prealabil. Mai mult, se constată că nici evaluarea propriu-zisă a reclamantei nu a avut loc în mod real, iar fișele prezentate de pârât se referă strict la acordarea sau neacordarea unui spor salarial, neputând substitui o evaluare a performanțelor profesionale în sensul Codului muncii prin prisma articolelor 211^2-211^4 din Codul muncii și, în același timp, nu cuprind elementele prin care să dispună justificarea unei concedieri în temeiul articolul 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii.

41. Concomitent, reprezentantul reclamantei a relevat că angajatorul nu a depus nici o dovadă din care să rezulte că pe parcursul unui an reclamanta ar fi avut performanțe nesatisfăcătoare în mod repetat. Nu există rapoarte de control, sesizări ale părinților, reclamații, sau alte elemente obiective care să confirme neîndeplinirea atribuțiilor. Dimpotrivă, probele administrate confirmă buna desfășurare a activității instituției pe care o conducea reclamanta, iar colectivul - format din 25 de salariați - a adresat o cerere scrisă Direcției, exprimându-și sprijinul deplin pentru menținerea reclamantei Paniș Olga în funcție, invocând rezultatele pozitive și climatul colaborativ existent în instituție. Mai mult, la începutul lunii martie 2025 Centrul Raional de Creație al Copiilor și Adolescenților Căușeni, condus de reclamanta Paniș Olga, a fost distins cu o diplomă de merit pentru activitate eficientă și rezultate deosebite în domeniul educației extracurriculare. Această diplomă, emisă chiar de către angajator, constituie o probă concludentă că instituția se afla în plină dezvoltare și că activitatea managerială era una benefică, ordonată și conformă cu standardele de calitate. Este absolut ilogic ca o instituție decorată oficial pentru performanță să fie, în același timp, acuzată de management defectuos. Activitatea reclamantei Paniș Olga nu poate fi calificată drept una de management defectuos, întrucât aceasta a demonstrat consecvent un stil de conducere eficient și responsabil. A exercitat funcția de director cu viziune clară, planificare coerentă și comunicare deschisă cu echipa, implicând activ angajații în procesul decizional. Relațiile în colectiv au fost bazate pe respect și colaborare, fapt confirmat și de adresarea colectivului Centrului Raional de Creație, semnată de 25 de persoane. Reclamanta a motivat angajații, a încurajat inițiativa și dezvoltarea profesională continuă, contribuind la un climat organizațional pozitiv. A menținut o relație transparentă cu autoritățile și partenerii instituționali, promovând o imagine pozitivă a instituției. Prin urmare, nu poate fi vorba de un management defectuos, ci de un management eficient, orientat spre performanță și cooperare.
42. Cu privire la rapoartele de audit intern, conform contractului individual de muncă încheiat între reclamantă și pârât (din 15 martie 2022), angajatorul este Direcția Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni din cadrul Consiliului raional Căușeni, iar misiunea de audit intern a fost inițiată prin dispozițiile președintelui Consiliul Raional Căușeni nr. 33 și nr. 135. Reieșind din contractul individual de muncă, angajatorul evaluează activitatea salariatului, prin urmare, în baza rapoartelor de audit a căror recepționare trebuia să fie consemnată de către pârâtă, angajatorul urma să întreprindă acțiunile prevăzute la articolul 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, să ofere instrucțiuni corespunzătoare reclamantei tangențial necorespunderii profesionale, fapt care nu s-a realizat. Totodată, aceste rapoarte de audit au scopul de a identifica eventuale lacune și a

face recomandările necesare, or, deși pârâta aduce critici referitoare la colaborarea centrului de creație cu organizațiile internaționale, prin scrisoare anexată la materialele cauzei se atestă faptul că se aduc mulțumiri organizațiilor internaționale pentru suportul oferit centrului de creație.

43. La fel, cu referire la ordinul de sancționare disciplinară din 10.05.2024, reprezentantul reclamantei a reiterat că acesta este anterior primei fișe de evaluare cu calificativ nesatisfăcător (datată 01.07.2024) și, prin urmare, nu are legătură cu presupusele deficiențe profesionale constatate ulterior, iar aceasta demonstrează lipsa totală a cadrului procedural și ignorarea drepturilor fundamentale ale salariatului.
44. Un alt element de ilegalitate a ordinului de concediere subliniat de partea reclamantă este omisiunea angajatorului de a acorda reclamantei o perioadă rezonabilă de timp pentru remedierea presupuselor neajunsuri, în condițiile în care Codul muncii impune expres această obligație, tocmai pentru a asigura un echilibru între dreptul angajatorului de a evalua și dreptul salariatului de a se corecta, iar în cazul reclamantei Paniș Olga, nu a fost oferit nici un termen concret, nici un plan de remediere și nici un sprijin profesional. Dimpotrivă, intenția concedierii a fost adusă la cunoștință brusc, prin preavizul din 03.02.2025, această omisiune arătând că scopul real al angajatorului nu a fost corectarea performanței, ci eliminarea persoanei din funcție. În plus, concedierea reclamantei a fost dispusă sub pretextul necorespunderii profesionale, fără a exista o cauză reală și serioasă. În realitate, activitatea reclamantei a fost una ordonată, performantă și apreciată de colectiv, dar și de comunitate. Reclamanta a condus instituția în baza principiilor unui management eficient: viziune clară, comunicare deschisă, motivarea angajaților și promovarea unui climat organizațional pozitiv. Prin urmare, toate acuzațiile privind un presupus management defectuos sunt complet nefondate.
45. ***Reprezentantul pârâtei, avocatul Grigoraș Renat***, în ședința de judecată, a solicitat respingerea acțiunii reclamantei, ca fiind una neîntemeiată, iar, în susținerea poziției sale, a reiterat argumentele expuse în conținutul referinței depuse și care au fost menționate mai sus. Suplimentar, a relevat că odată cu operarea modificărilor în legislația muncii, în mod special la articolul 86 alin (1) lit. e), angajatul putea și trebuia să cunoască consecințele evaluării nesatisfăcătoare, să-și realizeze drepturile garantate de legislația muncii, inclusiv de a contesta în judecată fișa de evaluare a performanțelor, în cazul când nu este de acord cu calificativul acordat, ordinele de sancționare, rapoartele de audit etc., însă nici un act nu a fost contestat în instanță, iar prin prisma probatoriului din dosar este evident faptul că activitatea reclamantei din luna aprilie 2024 până în luna decembrie 2024 a fost una neconformă cerințelor, iar atribuirea calificativului în perioada vizată este unul întemeiat. În plus, reprezentantul pârâtei consideră ca fiind irelevantă cauzei examinate diploma anexată la dosar, deoarece acea diplomă a fost decernată colectivului de angajați ai Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, nu personal reclamantei Paniș Olga, și anume pentru organizarea unui eveniment care a avut loc în perioada când reclamanta era deja concediată.

Aprecierea instanței:

46. Ascultând explicațiile participanților la proces, studiind materialele dosarului și

raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează speța, instanța de judecată consideră necesar de a respinge cererea de chemare în judecată, ca fiind neîntemeiată, din următoarele considerente.

47. Potrivit dispozițiilor articolului 118 alin. (1) și (3) din Codul de procedură civilă, *„fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanțele care au importanță pentru soluționarea justă a cauzei sunt determinate definitiv de instanța judecătorească pornind de la pretențiile și obiecțiile părților și ale altor participanți la proces, precum și de la normele de drept material și procedural ce urmează a fi aplicate”.*
48. Totodată, conform articolului 130 alin. (1)-(3) din Codul de procedură civilă, *„instanța 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. Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea cauzei”.*
49. În temeiul articolului 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, *„la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii și admisibilitatea acțiunii”.*
50. De asemenea, conform articolului 121 din Codul de procedură civilă, *„instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului”.*
51. Conform articolului 348 din Codul muncii, *jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.*
52. În acest sens, în conformitate cu articolul 354 din Codul muncii, *se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform articolului 65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.*
53. Din cererea de chemare în judecată și înscrisurile anexate la aceasta se constată că la 15 martie 2022 reclamanta a fost angajată în baza de concurs în calitate de director al

Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, la aceeași dată între Șeful Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni, în calitate de angajator și Paniș Olga, în calitate de salariat, fiind încheiat un contract individual de muncă pe o perioadă determinată de timp, începând cu data de 15 martie 2022 până la 15 martie 2027.

54. Ulterior, prin Ordinul nr. 52-P din 3 martie 2025 Paniș Olga a fost concediată din funcția deținută în temeiul articolului 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, la baza ordinului de concediere fiind puse următoarele acte: - Raportul de audit intern nr. 10-01/1-2024 privind *„Evaluarea corectitudinii efectuării achizițiilor publice, încheierea contractelor și acordurilor de colaborare cu ONG-uri și corectitudinea reflectării lor în evidența contabilă, pentru perioada 01.01.2022-29.02.2022”*; - Prescripția Inspectoratului Control financiar de Stat nr. 25-05/02-737 „*Cu privire la lichidarea iregularităților constatate în cadrul inspectării financiare tematice efectuate la Centrul Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni*”; - Decizia Anchetei de Serviciu din cadrul Direcției nr. 06 din 08.05.2024 *„Cu privire la concluzionarea finală asupra chestiunii Raportului de audit cu subiectul – Evaluarea corectitudinii efectuării achizițiilor publice, încheierea contractelor și acordurilor de colaborare cu ONG-uri și corectitudinea reflectării lor în evidența contabilă, pentru perioada 01.01.2022-29.02.2022”*; - Ordinul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni nr. 212-P din 10.05.2024 *„Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”*; - Fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale *(perioada evaluată 01.04.2024-30.06.2024)* cu calificativul final al evaluării *„nesatisfăcător”*; - Fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale *(perioada evaluată 01.07.2024-30.09.2024)* cu calificativul final al evaluării *„nesatisfăcător”*; - Procesul-verbal nr. 1 din 14.10.2024 al ședinței Comisiei din cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni *„Cu privire la inițierea controlului referitor la efectivul angajat în cadrul Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni”*, *„Cu privire la stabilirea planului de acțiuni a Comisiei date”*; - Procesul-verbal nr. 2 din 15.10.2024 al ședinței Comisiei din cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni *„Cu privire la vizita Comisiei din cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni în incinta Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni și a subdiviziunilor lor”*; - Procesul-verbal nr. 3 din 16.10.2024 al ședinței Comisiei din cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni *„Cu privire la vizita Comisiei din cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni în incinta Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni și a subdiviziunilor lor”*; - Procesul-verbal nr. 3 din 16.10.2024 al ședinței Comisiei din cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni *„Cu privire la vizita Comisiei din cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni în incinta Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni și a subdiviziunilor lor”*; - Procesul-verbal nr. 4 din 17.10.2024 al ședinței Comisiei din cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni *„Cu privire la activitatea Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni și a subdiviziunilor sale. Constatări. Provocări și soluții”*; - Procesul-verbal nr. 5 din 21.10.2024 al ședinței Comisiei din cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni *„Cu privire la concluzionarea finală asupra chestiunii – Cu*

referire la activitatea Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni și a subdiviziunilor sale, la efectivul angajat în cadrul Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni"; - Notă-Raport a auditului intern din cadrul Aparatului Președintelui raionului Căușeni nr. 02/4-12/2455 din 25.11.2024; - Procesul-verbal nr. 6 din 10.12.2024 al ședinței Comisiei din cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni *„Cu privire la înlăturarea carențelor în conformitate cu planul de acțiuni privind implementarea recomandărilor oferite în rezultatul verificării de către Comisia din cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni"*; - Procesul-verbal nr. 7 din 20.12.2024 al ședinței Comisiei din cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni *„Cu referire la rezultatele verificării cu vizarea persoanelor implicate"*; - Fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale *(perioada evaluată 01.10.2024-31.12.2024)* cu calificativul final al evaluării *„nesatisfăcător"*; - Ordinul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni nr. 27-P din 03.02.2025 *„Cu privire la preavizarea salariatului"* (f.d. 17-18).

55. Totodată, în calitate de temei al concedierii reclamantei Paniș Olga, prin Ordinul nr. 52-P din 3 martie 2025, a fost indicat articolul 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii – constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală.
56. În acest sens, conform articolului 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: - *constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală. Concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern al unității, dacă acesta este elaborat și aprobat de angajator, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de prezenta lege, cu condiția că angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris și a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire*.
57. Astfel, articolul 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii prevede unul din motivele de concediere, adică de desfacere din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată, ce intervine în cazul constatării *îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală*, dar, totodată, cu respectarea anumitor condiții și anume – *concedierea să fie dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern al unității, dacă acesta este elaborat și aprobat de angajator, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de prezenta lege, cu condiția că angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris și a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire*.
58. În conformitate cu articolul 211^2 din Codul muncii (1) Evaluarea periodică a performanței individuale a salariatului reprezintă procedura de evaluare a personalului, prin care se determină nivelul de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în

vederea aprecierii rezultatelor obținute, identificării necesităților de dezvoltare profesională, luării deciziilor privind cariera salariatului, și se aplică categoriilor de personal pasibile evaluării, în conformitate cu decizia angajatorului. (2) Etapele și procedurile evaluării performanței individuale a salariatului se specifică în regulamentul de evaluare a performanței individuale a salariatului. (3) Emiterea ordinului de stabilire a perioadei de evaluare a performanței individuale, informarea salariatului și aprobarea listei evaluatorilor țin de atribuția angajatorului.

59. În sensul prevederilor legale menționate, instanța atestă că reprezentantul pârâtei a prezentat și anexat la materialele cauzei trei fișe de evaluare a performanțelor profesionale individuale realizate în privința reclamantei Paniș Olga pe parcursul anului 2024, în calitate de director al Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, după cum urmează:
    - Fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale din 01.07.2024, perioada evaluată de la 01.04.2024 până la 30.06.2024, cu nota finală a evaluării – *1,5* și calificativul final al evaluării – *nesatisfăcător* (f.d. 52);
    - Fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale din 01.10.2024, perioada evaluată de la 01.07.2024 până la 30.09.2024, cu nota finală a evaluării – *1,5* și calificativul final al evaluării – *nesatisfăcător* (f.d. 53);
    - Fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale din 03.01.2025, perioada evaluată de la 01.10.2024 până la 31.12.2024, cu nota finală a evaluării – *1,5* și calificativul final al evaluării – *nesatisfăcător* (f.d. 54).
60. De asemenea, din materialele cauzei rezultă că prima evaluare a performanțelor profesionale individuale în perioada anului 2024, conform Fișei de evaluare din 01.07.2024 (perioada evaluată de la 01.04.2024 până la 30.06.2024), a fost precedată de efectuarea unui control de audit intern pentru perioada exercitării funcției de director de către reclamantă, fiind întocmit, în rezultatul controlului realizat, *Raportul de audit intern nr. 10-01/1-2024 privind evaluarea corectitudinii efectuării achizițiilor publice, încheierea contractelor și acordurilor de colaborare cu ONG-uri și corectitudinea reflectării lor în evidența contabilă, pentru perioada 01.01.2022-29.02.2024*.
61. Astfel, având în vedere abaterile și încălcările depistate în rezultatul controlului de audit, care au fost indicate în conținutul Raportului de audit intern nr. 10-01/1-2024, prin Ordinul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni nr. 156-A din 10.04.2024 s-a dispus inițierea unei anchete de serviciu a Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni, iar în temeiul Deciziei Anchetei de Serviciu nr. 06 din 08.05.2024 cu privire la concluzionarea finală asupra chestiunii Raportului de audit cu subiectul „Evaluarea corectitudinii efectuării achizițiilor publice, încheierea contractelor și acordurilor de colaborare cu ONG-uri și corectitudinea reflectării lor în evidența contabilă, pentru perioada 01.01.2022-29.02.2024”, luând în considerare și explicația scrisă a Olgăi Paniș, prin Ordinul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni nr. 212-P din 10 mai 2024 s-a aplicat în privința directorului Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, Paniș Olga, sancțiune disciplinară – *mustrare aspră*.
62. Mai mult, în anul 2024, după a doua evaluare a performanțelor profesionale individuale realizată în privința reclamantei Paniș Olga, conform Fișei de evaluare din 01.10.2024

(perioada evaluată de la 01.07.2024 până la 30.09.2024), fondatorul Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, Consiliul Raional Căușeni, a efectuat un alt control de audit intern pentru perioada exercitării funcției de director de către reclamantă, fiind întocmit, în rezultatul acestui control, *Raportul de audit intern nr. 10-01/2-2024 privind evaluarea corectitudinii activității entității: corectitudinea angajării cadrelor didactice, completării cercurilor de activități, gestionării spațiilor destinate activităților extrașcolare și încheierea contractelor de parteneriat cu instituțiile de învățământ în care sunt desfășurate activitățile extrașcolare*, misiunea de audit fiind desfășurată în perioada 14 octombrie 2024 – 30 noiembrie 2024, în temeiul Dispoziției Președintelui raionului Căușeni nr. 135-a din 11 octombrie 2024, auditul fiind finisat la 21 noiembrie 2024.

63. Concomitent, Comisia instituită în cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni în vederea verificării activității Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni și a subdiviziunilor sale a desfășurat mai multe ședințe în scopul înlăturării neajunsurilor și carențelor depistate în cadrul controlului de audit, dar și a verificărilor efectuate pentru implementarea recomandărilor aprobate în acest sens, iar, astfel, directorul Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, Paniș Olga, a elaborat la 31 octombrie 2024 Planul de acțiuni privind implementarea recomandărilor oferite în rezultatul verificării de către Comisia din cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni a efectivului angajat în Centrul Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, acest plan de acțiuni fiind discutat și aprobat la Consiliul de Administrație în comun cu Consiliul Profesoral nr. 03/03 din 31 octombrie 2024 și fiind preavizat de Șeful Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni (f.d. 48-49). Suplimentar, prin Ordinul nr. 19/1-A din 04 noiembrie 2024 emis de către directorul Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, Paniș Olga, a fost implementat Planul de acțiuni aprobat de Consiliul de Administrație în comun cu Consiliul Profesoral nr. 03/03 din 31 octombrie 2024, în conținutul acestui ordin fiind în mod expres indicate persoanele responsabile de executarea ordinului, dar și persoana responsabilă de realizarea notei informative (f.d. 50).
64. În continuare, fiind realizată a treia evaluare a performanțelor profesionale individuale în privința reclamantei Paniș Olga, perioada evaluată de la 01.10.2024 până la 31.12.2024, conform Fișei de evaluare din 03.01.2025, a fost stabilit calificativul final al evaluării – *nesatisfăcător*, la fel ca și în cazul primelor două evaluări.
65. Drept urmare, prin Ordinul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni nr. 27-P din 03.02.2025 Paniș Olga a fost preavizată despre desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, pentru îndeplinirea nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală, iar ulterior, prin Ordinul nr. 52-P din 3 martie 2025 Paniș Olga a fost concediată din funcția de director al Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni în temeiul articolului 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii.
66. Analizând acțiunile descrise mai sus, precum și consecutivitatea desfășurării acestora, instanța atestă că procedura de concediere a reclamantei în baza articolului 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii s-a realizat în corespundere cu cerințele prevăzute de norma

materială indicată, fiind respectate condițiile impuse de lege în acest sens și anume: *evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin regulamentul intern al unității, care a fost elaborat și aprobat de angajator, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de Codul muncii, iar angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris și a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire.*

67. Astfel, instanța respinge, ca fiind neîntemeiate, argumentele reclamantei și ale reprezentantului acesteia invocate în conținutul cererii de chemare în judecată și care au fost susținute în ședința de examinare a cauzei referitoare la faptul că la concedierea reclamantei în temeiul articolului 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii pârâta a încălcat grav cerințele imperative prevăzute de acest articol în calitate de condiții obligatorii ce urmează a îndeplinite concomitent de către angajator la desfacerea contractului individual de muncă pe acest temei, încălcările esențiale admise de angajator fiind: lipsa unei proceduri legale de evaluare aplicabile funcției reclamantei, lipsa unei evaluări reale și documentate, inexistența instrucțiunilor clare, a avertismentului scris, a termenului de îmbunătățire, precum și absența oricărei cauze reale și serioase care să justifice concedierea.
68. În acest sens, instanța reține că procedura de evaluare a salariaților din subordinea pârâtei, în calitate de angajator, este reglementată prin act normativ intern și anume prin Decizia Consiliului Raional Căușeni nr. 5/31 din data de 27 iulie 2023 a fost aprobat Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță a secretarului Consiliului Raional, șefilor subdiviziunilor Consiliului raional și directorilor instituțiilor publice al căror fondator este Consiliul raional Căușeni, actul administrativ emis fiind publicat pe pagina oficială a Consiliului raional Căușeni, iar acest fapt implică obligativitatea cunoașterii de către reclamantă a existenței unui asemenea act (f.d. 43-47). Mai mult, prin Anexa nr. 1 la Regulament au fost stabilite persoanele împuternicite să efectueze evaluările, inclusiv șeful Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni, temei de drept fiind Regulamentul intern privind modul de stabilire a sporului pentru performanță a personalului din cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni, a managerilor instituțiilor școlare, extrașcolare și de cultură, aprobat prin Ordinul nr. 170-A din data de 1 septembrie 2021, cu anexele corespunzătoare, or evaluarea performanțelor profesionale individuale s-a făcut în strictă conformitate cu acest Regulament, iar, astfel, argumentele părții reclamante privind lipsa convenției colective de muncă, contractului colectiv de muncă ori regulamentul intern al unității prin care să fie prevăzută evaluarea salariaților, precum și lipsa temeiului juridic privind întocmirea evaluărilor nu corespunde realității și este lipsită de suport juridic.
69. De asemenea, denumirea generică a Regulamentului la care s-a făcut anterior referire – *„Cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță a secretarului Consiliului Raional, șefilor subdiviziunilor Consiliului raional și directorilor instituțiilor publice al căror fondator este Consiliul raional Căușeni”* – nu poate fi interpretată în sensul că acest act normativ intern a fost adoptat doar în scopul stabilirii sporului pentru performanță salariaților vizați, așa cum a invocat partea reclamantă, or, prin conținutul său, Regulamentul menționat stabilește procedura de evaluare a activității profesionale a angajaților, inclusiv criteriile de evaluare a acestora, potrivit cerințelor prevăzute de

articolele 211^2 – 211^5 din Codul muncii, iar stabilirea sporului pentru performanță reprezintă o consecință a rezultatelor evaluării performanței individuale, care se iau în considerare la luarea deciziei de către angajator privind promovarea, concedierea, necesitatea instruirii și stimularea financiară a salariatului.

70. Referitor la critica formulată de reclamantă și reprezentantul acesteia privind lipsa unei evaluări a performanței salariatului, în speță a reclamantei, conform procedurii stabilite în contractul colectiv de muncă, convenția colectivă sau, în lipsa acestora, conform regulamentului intern, evaluare care, în mod obligatoriu, trebuia să fie clar documentată, obiectivă și aplicată în mod uniform tuturor salariaților, instanța apreciază că această critică este nefondată, întrucât din materialele prezentate de reprezentantul pârâtei rezultă că reclamanta a fost supusă de trei ori procedurii de evaluare a performanțelor profesionale individuale, în calitate de director al Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, fapt ce se confirmă prin copiile Fișelor de evaluare anexate la materialele cauzei, care au fost aduse la cunoștința reclamantei sub semnătură și, deși aceasta a menționat, în conținutul fișelor de evaluare, că nu este de acord cu evaluarea, nu a contestat rezultatele evaluării, inclusiv calificativul acordat, în conformitate cu prevederile articolului 211^5 din Codul muncii, ceea ce denotă că argumentele părții reclamante cu privire la lipsa unei evaluări reale și obiective a performanțelor profesionale ale reclamantei sunt neîntemeiate, fiind lipsite de suport probatoriu, având în vedere lipsa de reacție a reclamantei în scopul valorificării dreptului său legal de a contesta rezultatele evaluării performanțelor individuale pe motive subiective și arbitrare.

71. Mai mult, instanța remarcă faptul că în perioada efectuării celor trei proceduri de evaluare a performanțelor profesionale individuale în privința reclamantei și care s-au desfășurat pe parcursul anului 2024, au fost efectuate și două controale de audit la instituția la care aceasta deținea calitatea de director, finalizare cu întocmirea a două rapoarte de audit la care anterior s-a făcut trimitere și în conținutul cărora au fost indicate încălcările și deficiențele depistate, aceste rapoarte nefiind contestate de către reclamantă în modul și ordinea prevăzută de lege. Sub acest aspect, instanța relevă că, deși în urma Raportului de audit intern nr. 10-01/1-2024 s-a dispus inițierea unei anchete de serviciu a Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni, iar prin Ordinul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni nr. 212-P din 10 mai 2024 s-a aplicat în privința directorului Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, Paniș Olga, sancțiune disciplinară – *mustrare aspră*, reclamanta nu a contestat ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare cu cerere prealabilă la autoritatea emitentă, care este Șeful Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni, în termen de 30 de zile de la data comunicării, conform pct. 3 din ordinul menționat, ci s-a adresat cu cerere privind anularea sancțiunii disciplinare către Președintele raionului Căușeni, care, în acest caz, nu are calitatea de angajator, Consiliul raional Căușeni având calitatea de fondator al Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, la care reclamanta deținea funcția de director, or, prin scrisoarea de răspuns din 13 iunie 2024 Paniș Olga a fost informată de către Președintele raionului Căușeni că el nu are competență legală de a interveni în cazul aplicării sancțiunilor disciplinare de către Șeful Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni și de a anula ordinele emise de către acesta, explicând, totodată, reclamantei, că ea are dreptul, în calitate de salariat, de a contesta

ordinul respectiv în instanța de judecată competentă, ceea ce reclamanta nu a realizat, iar, astfel, aplicarea sancțiunii disciplinare, care a rămas în vigoare, întrucât nu a fost contestată, a influențat în mod evident rezultatele evaluării ulterioare a performanțelor profesionale individuale ale reclamantei.

72. În același sens, instanța notează că, deși reclamanta a reflectat în cadrul explicațiilor sale mai multe realizări profesionale obținute în perioada sa de activitate în calitate de director al Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, fapt susținut și prin scrisoarea angajaților Centrului din 7 februarie 2025, adresată Șefului Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni, prin care au solicitat abrogarea Ordinului nr. 27-P din 3 februarie 2025 cu privire la preavizarea salariatului (directorului) despre concediere, aceasta a elaborat la 31 octombrie 2024 Planul de acțiuni privind implementarea recomandărilor oferite în rezultatul verificării de către Comisia din cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni a efectivului angajat în Centrul Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, acest plan de acțiuni fiind discutat și aprobat la Consiliul de Administrație în comun cu Consiliul Profesoral nr. 03/03 din 31 octombrie 2024 și fiind preavizat de Șeful Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni, iar ulterior, prin Ordinul nr. 19/1-A din 04 noiembrie 2024 emis de către directorul Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, Paniș Olga, a fost implementat Planul de acțiuni aprobat de Consiliul de Administrație în comun cu Consiliul Profesoral nr. 03/03 din 31 octombrie 2024, reclamanta recunoscând și acceptând, astfel, în mod tacit, încălcările și deficiențele depistate în cadrul controlului efectuat în perioada sa de activitate în calitate de director, totodată acceptând și recomandările indicate în planul de acțiuni ce urmau a fi implementate în vederea remedierii încălcărilor și deficiențelor respective. Or, în opinia instanței, aceste recomandări, de fapt, au rolul de indicații și/sau instrucțiuni date de către angajator salariatului în vederea îmbunătății performanțelor sale profesionale, reclamanta având o perioadă de timp suficientă în vederea remedierii situației de necorespundere profesională cu funcția deținută, având în vedere periodicitatea desfășurării celor trei evaluări pe parcursul anului 2024 (o dată la fiecare trei luni, în perioada 01.04.2024 – 31.12.2024), însoțite, concomitent, de mai multe vizite ale Comisiei special instituite în cadrul Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni în vederea verificării activității Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni și a subdiviziunilor sale, cu desfășurarea de către aceasta a mai multor ședințe în scopul înlăturării neajunsurilor și carențelor depistate în cadrul controlului de audit, dar și a verificărilor efectuate pentru implementarea recomandărilor aprobate în acest sens.

73. În altă ordine de idei, instanța reține că realizările profesionale remarcabile la care a făcut referire reclamanta în cadrul explicațiilor date în ședința de judecată și care au fost obținute în perioada sa de activitate în calitate de director al Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, nu reprezintă realizări personale sau individuale, întrucât acestea s-au datorat contribuției întregului colectiv de angajați ai Centrului, dar și a susținerilor financiare și investiționale realizate inclusiv cu suportul angajatorului – Direcția Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni, dar și a fondatorului acestei instituții – Consiliul Raional Căușeni, care au coordonat și aprobat nemijlocit implementarea proiectelor respective, menite să îmbunătățească activitatea Centrului

Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni, iar aceste realizări nu exclud prezența deficiențelor constatate în activitatea reclamantei la evaluarea performanțelor profesionale individuale ale acesteia, dar și în cadrul altor verificări efectuate asupra activității sale. La fel, Diploma acordată Centrului Raional de Creație a Copiilor și Adolescenților Căușeni de către Șefa Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni, în semn de înaltă recunoștință pentru devotamentul, profesionalismul, dedicarea și pasiunea la dezvoltarea creativității și talentului copiilor, copia căreia este anexată la materialele cauzei (f.d. 61) și la care a făcut trimitere reclamanta în cadrul ședinței de judecată, vizează activitatea întregului colectiv al Centrului și nu se referă doar la meritele directorului acestuia, cu atât mai mult cu cât diploma respectivă a fost acordată în cadrul unui eveniment desfășurat în luna martie 2025, când reclamanta era deja concediată.

74. Suplimentar, privitor la termenul de preaviz, prevăzut de articolul 184 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, despre intenția angajatorului de a desface contractul individual de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată sau determinată, instanța constată că acesta a fost respectat de către pârâtă în cazul litigiului dedus judecății, conform Ordinului Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni nr. 27-P din 03.02.2025, fapt ce a fost recunoscut și de partea reclamantă în conținutul cererii de chemare în judecată.
75. Drept urmare, instanța atestă că, în speță, concedierea reclamantei în temeiul articolului 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii s-a realizat în corespundere deplină cu cerințele stabilite de norma materială indicată, iar în cadrul ședinței de judecată reprezentantul pârâtei a prezentat probe ce confirmă prezența temeiului juridic de concediere a reclamantei, în conformitate cu principiul potrivit căruia la examinarea cauzelor de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, dovedirea temeiului juridic de concediere îi revine angajatorului.
76. Subsecvent, întrucât la examinarea cauzei instanța nu a constatat ilegalitatea ordinului de concediere a reclamantei, ceea ce ar constitui temei pentru repunerea în funcție a acesteia, dimpotrivă, s-a stabilit respectarea procedurii de concedere a salariatei în temeiul articolului 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, odată cu respingerea pretențiilor reclamantei privind anularea ordinului de concediere și repunerea acesteia în funcția deținută, instanța va respinge și pretențiile reclamantei ce derivă din cerințele indicate și care se referă la încasarea despăgubirii pentru privarea ilegală de posibilitatea de a munci, precum repararea prejudiciului moral cauzat prin concedierea ilegală de la serviciu.
77. Totodată, reieșind din faptul că acțiunea civilă a fost respinsă integral, urmează a fi respinsă în totalitate și cererea de încasare a cheltuielilor de judecată suportate de reclamantă în prezentul proces, cu titlu de taxă de timbru și cheltuieli de asistență juridică, inclusiv cu titlu de taxă de stat ce urmează a fi încasată în beneficul statului și de plata căreia reclamanta este scutită prin lege la înaintarea prezentei acțiuni.
78. Având în vedere cele menționate și conform articolelor 238-241 din Codul de procedură civilă, instanța de judecată

H O T Ă R Ă Ș T E:

Se respinge cererea de chemare în judecată depusă de Paniș Olga împotriva Direcției Educație, Cultură, Tineret, Sport și Turism Căușeni din cadrul Consiliului raional Căușeni cu

privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea despăgubirii pentru privarea ilegală de posibilitatea de a munci, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.

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

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Căușeni (sediul Central).

Președintele ședinței,
judecătorul **Ina Țîbîrnă**