Dosarul nr. 2-24062270-12-2-10062024 (2-7767/24)

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

01 august 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (*sediul centru)*
Instanţa compusă din:
preşedintele şedinţei, judecătorul Brăgaru Alina
grefier Beschieru Maria-Marcelina

cu participarea reprezentantului reclamantei, avocatul Podarilov Iurie și reprezentantul pîrîtei, avocatul Gîtlan Aliona,

a examinat în sediul instanţei de judecată, în şedinţa de judecată publică, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de **********împotriva Direcția Educație, Tineret și Sport sect. Buiucani, mun. Chișinău, intervenient accesoriu de partea reclamantului Avocatul Poporului privind anularea ordinului nr.*****din *****cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare și încasarea prejudiciului moral şi,

a constatat:

I. Argumentele participanților la proces:

1. La data de 06 iunie 2024, reclamanta **********a înaintat cererea de chemare în judecată împotriva Direcției Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani, mun. Chișinău, intervenient accesoriu Avocatul Poporului, solicitând anularea ordinului nr. *****din ***** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare, încasarea din contul Direcției Educație Tineret și Sport, sectorul Buiucani în beneficiul **********a drepturilor salariale, cu titlu de prejudiciu patrimonial, încasarea din contul Direcției Educație Tineret și Sport, sectorul Buiucani în beneficiul **********a drepturilor salariale neachitate urmare a emiterii ordinului nr. *****din *****, încasarea de la Direcția Educație Tineret și Sport, sectorul Buiucani în beneficiul **********, prejudiciului moral în sumă de 3 salarii medii lunare și încasarea cheltuielilor de judecată formate din cheltuieli pentru asistență juridică.
2. La data de 10 iunie 2024, prin intermediul PIGD cererea de chemare în judecată a fost repartizată judecătorului, Brăgaru Alina.
3. În motivarea acțiunii a indicat că reclamanta activează în funcție de economist-statist din 26.08.2014. În urma unei neînțelegeri la serviciu, din luna noiembrie 2023, privind

modalitatea prezentării unor informații conducătorului ***** *****, în baza unor temeiuri formale, în privința reclamantei a fost emis ordinul nr. *****la data de *****, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment, ulterior reclamanta a încercat să remedieze personal situația creată, însă aceasta nu s-a soldat cu succes, în continuare, reclamanta a devenit defavorizată în fața colectivului de muncă, motiv din care la data de 08 februarie 2024 în orele pauzei de masă **********împreună cu colega sa, **********, s-au deplasat la sediul Avocatului Poporului pentru a se înscrie la audiență din cauza situație create la locul de muncă. **********a fost primită la audiență îndată, care a durat un timp mai îndelungat, prezentându-se la serviciu cu întârziere de 1 oră și 20 minute după pauza de masă. Ultima a explicat conducătorului motivul întârzierii și faptul că aceasta s-a produs din circumstanțe independente de voința sa și va recupera orele absentate din contul pauzei de masă a următoarelor zile de muncă, la care reclamata a fost amenințată de către conducătorul ***** ***** că „va fi dată afară”.

4. La data de 15 februarie 202, fiind ghidată de sfaturile Avocatului Poporului, reclamanta a contestat ordinul nr. *****din *****, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment, în instanța de judecată, circumstanțe din care situația reclamantei la locul de muncă s-a agravat și mai mult fiind create condiții insuportabile de muncă.
5. În încercarea de a ameliora situația, la data de 27 februarie 2024, în timpul orelor pauzei de masă, ultima s-a adresat șefului-adjunct al Direcției Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani, **********, care este ierarhic superioară funcției deținute de ***** *****, pentru a discuta referitor la circumstanțele menționate supra. Imediat după aceasta reclamanta a revenit la locul de muncă cu întârziere de 35 minute după pauza de masă. La explicațiile verbale **********, precum că aceasta s-a aflat în interes de serviciu în biroul șefului-adjunct **********, conducătorul ***** *****, a amenințat-o din nou că „va fi dată afară”.
6. Tot la data de 27 februarie 2024, a fost întocmit procesul verbal privind constatarea lipsei de la locul de muncă, iar reclamantei i-a fost solicitat prezentarea explicațiilor scrise în decurs de 5 zile lucrătoare conform prevederilor art. 208, alin. (1) din Codul Muncii.
7. La data de 29 februarie 2024, fără a fi adus la cunoștință reclamantei, a fost inițiată o anchetă de serviciu, iar reclamantei i-a fost solicitat să prezinte explicații în scris referitor la motivele lipsei nemotivate de la locul de muncă la data de 08 februarie 2024, în intervalul orelor 14:00 – 15:00, fiind acordat pentru aceasta termen de 5 zile, până la data de *****.
8. Ulterior la data de *****, în privința reclamantei, **********, au fost emise două ordine cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare, ordinul nr. 01-26/67 din 07 martie 2023, pentru prezentarea cu întârziere la postul de muncă timp de 35 minute și ordinul nr. *****din *****, pentru prezentarea cu întârziere la postul de muncă timp de 1 oră și 20 minute.

9. Ordinele emis cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare, au fost aduse la cunoștință reclamantei la data de *****, motiv din care ultima s-a simțit rău, fiind solicitată asistența medicală de urgență și transportată la spitalul de urgență, în cadrul căruia a fost diagnosticată cu „Disfuncția neuro-somatoforma”.
10. În urma acestei circumstanțe reclamantei a fost deschis concediu medical până pe data de 15 martie 2023, inclusiv, iar din cauza stării precare a sănătății reclamantei, ordinul nr. *****din *****, a fost adus la cunoștință reclamantei, abia după data de 18 martie 2024, tot la această dată reclamanta a depus și explicațiile scrise referitor la situația din data de 29 februarie 2024.
11. La data de 14 iunie 2024 a fost emisă încheierea, de nu se dă curs cererii, Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, judecător Brăgaru Alina, iar la data de 19 iunie 2024, în cadrul Direcției de Evidență și Documentare Procesuală a fost înregistrată cererea de concretizare a pretențiilor, prin care reclamanta **********, a înaintat cerere de chemare în judecată, concretizată împotriva Direcției Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani, mun. Chișinău, intervenient accesoriu Avocatul Poporului, solicitând anularea ordinului nr. *****din ***** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare, încasarea din contul Direcției Educație Tineret și Sport, sectorul Buiucani în beneficiul **********a prejudiciului moral în sumă de 3 salarii medii lunare și încasarea cheltuielilor de judecată formate din cheltuieli pentru asistență juridică. Renunțând, în acest sens, la pretenția privind încasarea încasarea din contul Direcției Educație Tineret și Sport, sectorul Buiucani în beneficiul **********a drepturilor salariale, cu titlu de prejudiciu patrimonial.
12. Pârâtul, fiind citat legal, la ședința de judecată de pregătire a cauzei pentru dezbaterile judiciare și examinarea cauzei în fond, nu s-a prezent și nici nu a depus poziția s-a în formă scrisă față de cererea de chemare în judecată.
13. Reprezentantul reclamantei, avocatul Podarilor Iurie, la ședința de judecată a susținut integral cererea de chemare în judecată, concretizată, solicitând admiterea acesteia în modul în care a fost formulată.
14. Intervenientul accesoriu Avocatul Poporului *****fiind înștiințat legal în ședință de judecată nu s-a prezentat, fiind dispusă examinarea cauzei în lipsă.

II. Aprecierea instanței de judecată.

15. Audiind explicațiile reprezentanților părţilor la proces, studiind materialele cauzei civile în raport cu argumentele părţilor litigante, instanţa de judecată consideră necesar de a admite parțial cererea de chemare în judecată din considerentele ce urmează.
16. Instanța reține și prevederile art. 117 alin. (1) CPC, probe în cauze civile sînt 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 soluţionare a cauzei. Potrivit art. 118 alin. (1) CPC, Fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

17. Instanța judecătorească, conform art. 130 Cod de Procedură Civilă al RM, apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege
18. În conformitate cu art. 239 Cod de Procedură Civilă al RM, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Hotărârea întemeiată se bazează pe dovezile ce corespund cu cerințele despre pertinența lor, adică care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.
19. În conformitate cu art. 240 alin. (1), (3) Cod de Procedură Civilă al RM, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii şi admisibilitatea acțiunii. Instanța judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant.
20. Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a cauzei civile sunt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi a altor participanți la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.
21. Potrivit art. 354 Codul Muncii al RM, se consideră litigii individuale de muncă: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.
22. Conform art. 45 al Codului Muncii al RM, contractul individual de muncă este înţelegerea 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 prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.
23. În ședința de judecată s-a constatat cu certitudine că, potrivit contractului individual de muncă nr.*****din ***** reclamanta **********este angajată în calitate de economist-statist în cadrul Direcției Educației Tineret și Sport sectorul Buiucani.(f.d.13-14)

24. La data de ***** a fost emis Ordinul nr.*****cu privire la modificarea Contractului individual de muncă potrivit căruia a fost modificat Contractul individual de muncă potrivit prevederilor art.68 din Codul muncii în legătură cu stabilirea noii valori de referință conform prevederilor art.10 alin.(1) din Legea nr.418/2014, menținerea clasei și coeficientului de salarizare anterior stabilit – dnei **********, economist, clasa de salarizare-54, coeficient de salarizare-3,03, valoarea de referință – 2100,00 lei cuantumul salariului de bază – 6370,00 lei, începînd cu data de 01.01.2024. (f.d.15)
25. Reține instanța că potrivit ordinului nr.*****din *****emis de către Șeful interimar DFTS s.Buiucani ***** ***** a fost aplicată sancțiune disciplinară în privința dnei **********, economist în Direcția Educație, Tineret și Sport sect.Buiucani sub formă de mustrare în baza art.202, 206 alin.(1) lit.b), 207 alin.(1) Codul Muncii(f.d.19-22).
26. Potrivit Procesului-verbal a comisei în cadrul DETS sectorul Buicani din data de 08.02.2023, Comisia a constatat că dna **********– economist în cadrul DETS sectorul Buiucani la data de 08.02.2023, intervalul de ora 14.20 conform contractului individual de muncă nu a fost prezentă la serviciu. (f.d.18).
27. La data de 29.02.2024 șeful interimar al DETS sectorul Buiucani a solicitat în temeiul art.208 alin.(1) Codul muncii prezentarea explicațiilor scrise privind faptele constatate în procesul-verbal cu privire la lipsa nemotivată de la locul de muncă pe data de 08.02.2024 în intervalul orelor 14:00-15:00. (f.d.17)
28. La data de 18 martie 2024 **********a depus explicațiile scrise motivînd că ora lipsită la data de 08.02.2024 (necesități personale imprevizibile și imposibilitatea de a reveni din pauza de masă conform programului) a fost recuperată în zilele următoare din contul timpului acordat pauzei de masă. (f.d.19)
29. Totodată a fost cercetată altă cerere de chemare în judecată depusă de către **********privind anularea ordinului nr.*****din *****, fiind anexat ordinul nr.*****din *****cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare **********și calculele referitor la plățile salariale calculate. (f.d.20-31)
30. Instanța reține că pîrîta în termenul stabilit de către instanța de judecată prin Încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, din 24 iunie 2024, pînă la data de 23 iulie 2024 nu a prezentat referința și actele anexate pentru a fi examinate în cadrul procesului civil intentat la cererea **********, respectiv fiind examinată cauza civilă în baza înscrisurilor și probelor prezentate de către reclamantă.
31. Potrivit art.art.201-202 Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator. Disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate,

prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

32. În conformitate cu art.208 alin.(1)-(2) Codul muncii, pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces- verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. **În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu**, a cărei durată nu poate depăşi 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.
33. Potrivit procesului-verbal al Comisiei în cadrul DETS sectorul Buiucani din *****s-a constatat că la data de *****intervalul de ora 14:20 **********nu era prezentă la serviciu. Instanța reține că în acest proces-verbal a fost greșit anul emiterii fiind indicat anul ”2023” atît la datarea acestui proces-verbal cît și în conținutul acestuia este indicat că **********a lipsit de la serviciu în momentul prezenței Comisiei în biroul angajatei și anume data de *****ora 14:20.
34. Acest proces-verbal a constituit temei de emitere a ordinului nr.*****din *****cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare.
35. Totodată potrivit art.208 alin.(1) Codul muncii, angajatorul avea obligația de a solicita angajatei **********explicații scrise referitor la lipsa acesteia de la serviciu în timpul orelor de serviciu potrivit regimului de muncă stabilit prin punctul 15 din Contractul individual de muncă nr *****din 26.08.2014.
36. La data de 29 februarie 2024 au fost solicitate explicații scrise de la **********, care avea la dispoziție 5 zile lucrătoare pentru a depune explicațiile scrise, termen care expira la data de *****.
37. Însă pînă la expirarea acestui termen indicat de art.208 alin.(1) Codul Muncii angajatorul în persoana Șefului interimar DFTS sectorul Buiucani ***** ***** a emis Ordinul cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare nr.*****din *****, astfel fiind încălcat dreptul la apărare al angajatei **********.
38. Potrivit art.5 lit.m) Codul Muncii, 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 constituie un principiu 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.
39. Iar art.9 alin.(1) lit.l) Codul Municii reglementează că salariatul are dreptul a apărare,

prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime.

40. În consecință instanța de judecată constată că emiterea Ordinului nr.*****din *****a fost prematură, or angajatorul urma să respecte dreptul salariatei **********de a depune explicații scrise, iar după expirarea termenului de 5 zile lucrătoare trebuia să constate lipsa acestor explicații printr-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților, în cazul în care **********nu-și realiza dreptul în termenul stabilit de legiuitor.
41. La caz un asemenea înscris lipsește, iar angajatorul pripit a adoptat ordinul nr.*****din *****cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare în privința ********** sub formă de mustrare.
42. Totodată instanța constată că prin procesul -verbal a comisiei în cadrul DETS sectorul Buiucani, comisia a constata că la data de *****(2024) angajata **********nu era prezentă la serviciu la ora 14:20, însă interpretarea efectuată de angajator în Ordinul contestat rezultă că **********a lipsit de la serviciu în intervalul de timp între orele 13:00 – 14:20, această concluzie a angajatorului nu a fost probată prin dovezi pertinente care să demonstreze instanței că a avut loc o abatere disciplinară prin lipsa salariatei în acest interval de timp.
43. Potrivit art.206 alin.(5) Codul Muncii, la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.
44. În consecință, instanța de judecată constată că aplicarea sancțiunii disciplinare **********în baza ordinului nr.*****din *****angajatorul nu a ținut cont de dreptul salariatei de a depune explicații scrise referitor la pretinsa abatere disciplinară şi de alte circumstanțe obiective.
45. Astfel, instanța de judecată constată că ordinului nr.*****din *****cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare **********contravine prevederilor art.208 alin.(1) Codul Muncii și urmează a fi anulat deoarece contravine prevederilor legale.
46. Referitor la pretenția reclamantei **********privind încasarea prejudiciului moral în sumă de 3 salarii medii lunare, instanța o apreciază drept neîntemeiată din următoarele considerente.
47. Potrivit prevederilor art. 90 alin. (1), (2) şi (3) din CM 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 absenţă forţată de la muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării

prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

48. Potrivit art. 2036 alin. (1) Cod Civil al RM, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi în alte cazuri prevăzute de lege, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri.
49. Unul din criteriile orientative generale de apreciere a prejudiciului moral este criteriul echității care exprimă că indemnizația trebuie să prezinte o justă şi integrală despăgubire. În temeiul Convenţiei Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului şi a Libertăţilor Fundamentale, acest criteriu se traduce prin necesitatea ca partea vătămată să primească o satisfacţie echitabilă pentru prejudiciul moral suferit. Cuantumul despăgubirilor trebuie astfel stabilit, încât acestea să aibă efect compensatoriu şi nu trebuie să constituie nici sume excesive pentru autorii daunelor şi nici venituri nejustificative pentru victimele daunelor.
50. Instanţa constată că nu a fost probat de către reclamantă că i-a fost cauzat un prejudiciu moral de către angajator, or **********a solicitat anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, pretenție admisă de către instanța de judecată.
51. Or reclamanta în cererea de chemare în judecată s-a limitat la invocarea prevederilor legală, nefiind justificat existența unui prejudiciu moral și cuantumul acestuia.
52. În conformitate cu art. 82 CPC, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat și din cheltuielile de judecare a cauzei civile.
53. În conformitate cu art. 94 CPC, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească părții care a avut câștig de cauză toate cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului - părții respinse din pretențiile reclamantului.
54. Potrivit art. 96 alin. (1), (2) Cod de procedură civilă al RM, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză 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 câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.
55. Cu privire la cheltuielile de asistență juridică, instanța reține că cuantumul asistenții juridice suportate de reclamantă nu a fost indicat în cererea de chemare în judecată și nici în cererea de concretizare a pretențiilor .
56. Pentru aprecierea justificării cheltuielilor de asistență juridică solicitată de reclamant pentru a fi încasate de la pîrît, instanța de judecată va reține următoarele: Pornind de la practica CEDO, cheltuielile pentru asistența juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime. Pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma

practicii CEDO, se evidenţiază necesitatea prezentării, de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor, a următoarelor documente: a. dovada achitării onorariilor avocaţilor (copii de pe dispoziţiile de plată prin virament sau bonurile de plată); b. copia de pe facturile de strictă evidenţă, emisă pentru clienţi persoane juridice şi în alte cazuri stabilite de legislaţie; c. listă detaliată a actelor/acţiunilor efectuate de avocat şi a timpului aferent acestora (cu tariful şi orarul).

57. La caz, cheltuielile pentru asistență juridică au fost doar indicate în cererea de chemare în judecată, însă nu a fost prezentată dovada suportării acestora de către reclamantă, nu au fost concretizate, motiv din care instanța va respinge ca neîntemeiată pretenția privind încasarea cheltuielilor de asistență juridică.
58. Sintetizând cele expuse mai sus și examinând probatoriul administrat la dosar prin raportarea acestuia la prevederile art. 118, 121 – 122 Codul de procedură civilă, instanța reiterează că acțiunea urmează a fi admisă parțial.
59. În conformitate cu prevederile art. art. 238-241 CPC al RM, instanţa de judecată,

h o t ă r ă ş t e:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată înaintată de **********împotriva Direcția Educație, Tineret și Sport sect. Buiucani, mun.Chișinău, intervenient accesoriu de partea reclamantului Avocatul Poporului privind anularea ordinului nr.*****din *****cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare și încasarea prejudiciului moral.

Se anulează Ordinul nr.*****din *****cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei **********, economist în Direcția Educație, Tineret și Sport sect. Buiucani sub formă de ”mustrare”, emis de către Șeful interimar DETS s. Buiucani – ***** *****.

În rest, cererea de chemare în judecată se respinge ca neîntemeiată.

Hotărîrea este cu drept de atac în ordine de în apel în Curtea de Apel în Chişinău în termen de 30 zile, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul centru).

Preşedintele şedinţei
judecătorul Brăgaru Alina