Dosarul nr. 2-45/2023
2-23083998-15-2-13062023

H O T Ă R Â R E
în numele Legii

21 martie 2024 or. Cantemir

Judecătoria Cahul (*sediul Cantemir)*
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Mihail Osadcii,
Grefier Ina Botez, Ion Drangoi,

Cu participarea: reprezentantului reclamantei Baltacova Marina, soțul Baltacov Andrei, în condițiile art. 75 alin. (1^1) Cod de procedură civilă, directorul I.P. ”Școala Sportivă din or. Taraclia”, Popov Vladimir și reprezentantului acesteia, avocat Galupa Marina, împuternicită prin Mandat Seria MA nr. 1726375 din 25 septembrie 2023,

în lipsa: reclamantei Baltacova Marina, citată legal,

în sediul instanței, în ședință publică, desfășurată în limba română, în procedură contencioasă a judecat pricina civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Baltacova Marina împotriva I.P. ”Școala Sportivă din or. Taraclia”, cu privire la anularea Ordinului nr. 21/ Б-23 din 11 aprilie 2023, anularea punctajului din fișa de evaluare, precum și anularea Ordinului I.P. ”Școala Sportivă din or. Taraclia”, nr. 22/ Б-23 din 12 aprilie 2023,

C O N S T A T Ă :

Argumentele reclamantei expuse în cererea de chemare în judecată.

La 12 iunie 2023, Baltacova Marina a înaintat în cadrul Judecătoriei Cahul, sediul Taraclia cererea de chemare în judecată împotriva I.P. ”Școala Sportivă din or. Taraclia”, cu privire la anularea Ordinului nr. 21/ Б-23 din 11 aprilie 2023, anularea punctajului din fișa de evaluare, precum și anularea Ordinului I.P. ”Școala Sportivă din or. Taraclia”, nr. 22/ Б-23 din 12 aprilie 2023.

În motivarea cererii de chemare în judecată, Baltacova Marina, indică că, la 28.04.2023, a primit de la directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir pachetul de documente, printre care era și ordinul nr. 21/ Б-23 din 11.04.2023, 2 fișe de evaluare, ordinul nr. 22/ Б-23 „privind rezultatele evaluării indicatorilor de performanță individuală” din 12.04.2023, documentele respective au fost întocmite cu încălcarea prevederilor art. 211^4 Codului Muncii și se referă nemijlocit ca fost, dar angajat al Școlii Sportive Taraclia, și au tangență cu neachitarea salariului din 16.11.2022, din motivul conflictului de muncă.

Susține că, nu este de acord cu fișele de evaluare și cu Ordinul nr. 21/ Б-23 din 11 aprilie 2023, privind evaluarea performanțelor individuale și Ordinul nr. 22/ Б-23, privind evaluarea performanțelor profesionale individuale, din 12 aprilie 2023, deoarece au fost întocmite cu încălcarea prevederilor Codului administrativ, Codului muncii, cât și Hotărârii Guvernului nr.

1231/2018 și sunt neîntemeiate și discriminatorii în privința sa ca persoană și la momentul dat angajat al a Școlii Sportive Taraclia.

Primul și cel mai important factor de evaluare ilegală, este faptul, că evaluarea nu s-a efectuat conform prevederilor pct. 31 a anexei Hotărârii Guvernului nr. 1231/2018, care obligă conducătorii să efectueze evaluarea în corespundere cu metodologia stabilită de Ministerul Educației și Cercetării, fapt care nu a fost făcut de către Popov Vladimir.

Făcând referire la prevederile art. 211^3 din Codul muncii, susține că, obligă angajatorul să stabilească indicatorii care trebuie să fie rezonabil de apropiaţi de cei formulaţi pentru ceilalţi salariaţi care ocupă funcţii similare, au acelaşi nivel de experienţă şi pregătire profesională, fapt care nu este prevăzut în fișa de evaluare - anexa nr. 2, iar conform celor 4 criterii, nu corespunde instrucțiunilor funcției.

Făcând trimitere la prevederile art. 211^4 alin. (1) din Codul muncii, susține că, în fișa de evaluare lipsește careva comparare a indicilor de performanță, sunt pur și simplu fără valoare.

Făcând trimitere la prevederile art. 211^4 alin. (2) din Codul muncii, susține că, conform fișelor de evaluare prezentate nu se vede procedura de comparare și stabilirea comparării nivelului real de îndeplinire a performanțelor, este numai o notă și aceea totală, ce contravine cerințelor, adică nu reflectă pentru care indice ori nivelul de comparare lipsește, anume pentru ce se punctează cu nota 4, 3 sau 1.

Făcând trimitere la prevederile art. 211^4 alin. (4) din Codul muncii, susține că, conform fișei de evaluare primită, perioada de evaluare constituie 2 (două) luni din 01.11.2022 până la 31.12.2022, ce contravine normei menționate.

De asemenea, indică că, directorul Școlii Sportive, Popov Vladimir, nu a respectat prevederile alin. (5) a art. 211^4 din Codul muncii, așa cum, directorul Școlii Sportive, Popov Vladimir, în genere nu a informat despre începutul perioadei de evaluare și în afară de aceasta, Popov Vladimir nici nu a planificat să respecte cerințele articol menționat, deoarece ordinul cu privire la evaluarea performanțelor personale, a fost emis la 11.04.2023 și evaluarea s-a petrecut în aceeași zi (11.04.2023), astfel încălcându-i drepturile și libertățile garantate de Codul muncii și Constituția Republicii Moldova.

Făcând trimitere la prevederile art. 211^4 alin. (6) din Codul muncii, susține că, în cazul dat, directorul Popov Vladimir, nu a avut dreptul să desfășoare evaluarea personal, deoarece se aflau într-un stadiul de conflict din cauza unui litigiu juridic, iar conform art. 49 alin. (2) al Codului administrativ, evaluatorul Popov Vladimir este persoana care nu este în drept să acționeze în procedura administrativă, existând suspiciuni de părtinire, conform art. 50 alin. (1) al Codului administrativ.

Făcând trimitere la prevederile art. 211^4 alin. (7) din Codul muncii, susține că, Popov Vladimir a privat-o de dreptul de a oferi explicații privind îndeplinirea indicatorilor de performanță individuală stabiliți și-a emis calificativul în aceeași zi, a întocmit ordinul „privind rezultatele evaluării indicatorilor de performanță individuală”, astfel a fost privată de dreptul de a oferi explicații.

Totodată, relatează că, punctual 5 din fișa sa de evaluare a performanțelor individuale, a fost îndeplinit de către Popov Vladimir din numele său, neavând nici un drept. De asemenea Popov Vladimir, intenționat a denaturat forma punctului 5 în redacția ” Comentariile salariatului evaluat”, care este obligatorie pentru întocmire și confirmată de Anexa nr. 2 la Regulamentul-

cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetarea stabilit prin Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018 în redacția pct. 6 a Model de fișă de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din unitatea bugetară ”comentariile angajatului evaluat”.

Făcând trimitere la prevederile art. 211^5 alin. (1) din Codul muncii, susține că, rezultatele evaluării performanței individuale, inclusiv calificativul acordat şi motivarea acordării acestuia, se aduc la cunoștința salariatului, în formă scrisă, şi pot fi contestate de cel din urmă la angajator în decurs de 5 zile lucrătoare din momentul aducerii la cunoștință a rezultatelor evaluării, însă în ordinul privind rezultatele evaluării indicatorilor de performanță individuală din 12.04.2023, este indicat termenul de contestare de 30 zile, care din start nu-i corect și orientat spre faptul că nu va putea realiza dreptul de a contesta actul emis.

Susține că, directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir nu a scris nici un comentariu la notele puse, care este o un factor obligatoriu de comparare a evaluării.

În continuare, indică că, trebuie de ținut cont de faptul, că directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir nu este în drept, nici moral, nici fizic de a o evalua după criteriul ”Condițiile de muncă” conform criteriului 7 din pct. 2 a fișei care prevede „Aprecierea nivelului de manifestare a criteriilor de evaluare” din fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale angajatului.

La fel, relatează că, în obligațiile sale nu intră crearea condițiilor de muncă și în ce mod a fost evaluată cu calificativul „4”, nu înțelege. De asemenea nu îi e clar, în ce mod Popov Vladimir a evaluat capacitățile mele „fizice și intelectuale” și a stabilit calificativul „2”, deoarece Popov Vladimir nu este persoana cu pregătire special în evaluarea capacităților intelectuale, în ce privește capacitățile fizice, de asemenea nu a trecut careva teste și de unde s-au luat calificativele date, nu știe, mai mult ca atât, susține că lipsesc comentariile la calificativele puse, care este un factor discriminator, deoarece se consideră că este cu mult mai competentă, decât mulți salariați ai Școlii Sportive Taraclia.

De asemenea, nu înțelege în ce mod Popov Vladimir, a evaluat-o după criteriile „participarea la dirijarea și păstrarea bazei materiale și tehnice”, deoarece conform obligațiilor funcției, nu a luat parte la conducerea școlii și nu este persoană cu funcție de răspundere materială. Criteriu care fiind nefondat și a au fost incluse în fișa de evaluare. Nu înțelege în ce mod și în ce bază directorul Școlii Sportive Taraclia, a evaluat „volumul, calitatea și eficacitatea sarcinilor îndeplinite” pct. 2 din fișă și criteriul 5 al acestuia, pentru perioada de evaluare, cu ce și în ce mod a făcut compararea, a pus un calificativ mic și fără comentarii.

În continuare, comunică despre un alt punct discriminator, și anume pct. 5 al fișei de evaluare, prin care directorul Popov Vladimir a făcut mențiunea „nota satisfăcătoare” pentru încălcările depistate în urma rezultatelor controlului în instituție de către comisia din 27.12.2023, și pentru neîndeplinirea obligațiilor instrucțiunii de metodist 2.3.19”, acest fapt a fost stabilit de către director personal, fapt nepermis, deoarece a fost convocată comisia de disciplină și nu a fost emis ordin privind recunoașterea sa ca fiind vinovată, or numai o decizie definitivă poate să stabilească vinovăția sau nevinovăția sa, mod prin care se prevede intenția tendențioasă a directorului Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, ca evaluator, așa cum susține că nu a comis careva încălcări și nu se consideră vinovată.

La fel, indică că, în fișa a doua de evaluare a calificativul „satisfăcător” a fost pus pentru încălcările depistate după ședințele comisiei de disciplină, procesul-verbal nr. din 24.02.203 pct. 2.3.18, informație care nu are nici un suport legal, dar este o invenție a directorului Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, deoarece nu a fost convocată comisia de disciplină și nu a fost emis ordin privind recunoașterea sa ca fiind vinovată, or numai o decizie definitivă poate să stabilească vinovăția sau nevinovăția sa, mod prin care se prevede intenția tendențioasă a directorului Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, ca evaluator, așa cum susține că nu a comis careva încălcări și nu se consideră vinovată.

Menționează că, așa cum nu a fost de acord cu evaluarea performanțelor sale, în corespundere cu prevederile art. 211^5 din Codul muncii al Republicii Moldova, în decurs de 5 zile din momentul primirii ordinului la 02.05.2023, s-a adresat către directorul directorului Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, cu o cerere prealabilă privind anularea ordinelor ca ilegale, iar la data de 16.05.2023, cu numărul de ieșire „98”, directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, a expediat un răspuns privind refuzul de a îndeplini cerințele.

În legătură cu cele 10 puncte, privind încălcările expuse mai sus, rezultă că Popov Vladimir nu numai că are o atârnare față de mine, dar conducându-se de lege, a emis un șir de acte, după părerea sa ilegale, care încalcă drepturile sale garantate în legătură cu ce trebuie să fie anulate ca ilegale, și formează obiectul unui litigiu de muncă, deoarece s-au format în perioada serviciului ca angajat al Școlii Sportive Taraclia și sunt ca urmare a relațiilor de muncă între ea și directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, în urma acțiunilor ultimului nu a primit plățile cuvenite, conform art. 354 lit. d), h) din Codul muncii și care îi dă dreptul de a se adresa în instanța de judecată privind recunoașterea nulă a ordinului „privind evaluarea performanțelor individuale” nr. 21/Б-23 din 11.04.2023, emis de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, ca ilegal, anularea fișelor de evaluare, întocmite de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, ca ilegale și care înjosesc demnitatea sa ca persoană, anularea ordinului nr. 22/Б-23 „privind rezultatele evaluării indicatorilor de performanță individuală” din 12.04.2023, emis de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, ca neîntemeiat, având în vedere că de către Școala Sportivă Taraclia nu au fost întreprinse măsuri privind evaluarea salariaților, în parte sa, în corespundere cu prevederile pct. 31 din Anexa nr. 3 la Regulamentul-cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetarea stabilit prin Hotărârea Guvernului nr. 2131/2018, de asemenea a fost încălcată procedura de evaluare, astfel, consideră că este în drept să solicite de a stabili un procent de 15% spor pentru performanță, ce corespunde categoriei „foarte bine”.

Comunică că, până la începutul litigiului, pe parcursul a mai mult de un an, a avut calificativul „foarte bine” și sporul pentru performanță de 15 % la salariu, așa cum conform certificatului eliberat de contabilitate (Explicație), salariul său constituia 5 880 lei, astfel, consideră că are dreptul la un adaos pentru perioada evaluată în mărime de 5 880, 0 x 15% = 882 lei/lunar.

Perioada evaluată conform datelor Școlii Sportive Taraclia, constituie 5 luni și 10 zile, adică 882 x 5 + 294 lei = 4 704 lei, și indică că, astfel, luând în considerație încălcările nenumărate a drepturilor în privința sa și atitudinea discriminatoare față de mine, nemijlocit de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, atragerea sa în proces de judecată,

acțiunea psihologică asupra sănătății sale, consideră obiectiv prejudiciu moral în mărime de 2 (două) salarii, adică 5880 x 2 = 11 760 lei.

În legătură cu cele invocate, ținând cont de cele expuse mai sus, conducându-se de art. art. 5, 9, 10, 211^2-211^5, 329, 332, 353, 355 Codul muncii al Republicii Moldova, art. 4-6, 85, 119, 166, 167 Codul de procedură civilă al Republicii Moldova, solicită acceptarea spre examinare a cererii de chemare în judecată, anularea ordinului „privind evaluarea performanțelor individuale nr. 21/Б-23 din 11.04.2023, emis de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, ca ilegal, a recunoaște ilegale și neîntemeiate fișele de evaluare, întocmite de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, care înjosesc demnitatea persoanei, anexa 2 din 11.04.2023 perioada de evaluare 01.11.2023 - 31.12.2023 și fișa de evaluare anexa 2 din 11.04.23, perioada de evaluare 01.01.2023 - 10.04.2023, anularea ordinului nr. 22/Б-23 „privind evaluarea performanțelor individuale" din 12.04.2023, emis de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, ca neîntemeiat, a stabili suma echivalentă în bani, neachitată pentru performanță în mărime de 882 lei, a încasa din contul Școlii Sportive Taraclia, suma pentru perioada de evaluare 4 704 lei și a încasa din contul Școlii Sportive Taraclia, prejudiciul moral în mărime de 11 760 lei.

Argumentele participanților la proces în cadrul ședinței de judecată.

Reclamanta Baltacova Marina, prezentă în cadrul ședinței de judecată, a susținut cererea de chemare în judecată și a solicitat instanței de judecată să admită integral cerințele expuse în cererea de chemare în judecată.

Reprezentantul reclamantei Baltacova Marina, Baltacov Andrei, prezent în cadrul ședinței de judecată, a explicat instanței de judecată că, s-au ciocnit cu așa o situație unde soția sa a fost pedepsită disciplinar neîntemeiat. Au depus plângere împotriva pedepsei disciplinare, ulterior s-a schimbat atitudinea și în general totul, iar într-un final a fost redusă ca personal al instituției. După ce au depus cerere de chemare în judecată în prima instanță, a rămas fără premii, și nu mai avea dreptul să le primească, cu toate că instanța a stabilit că ordinul este ilegal, așa cum, la comisia regională, a fost întocmită comisia disciplinară care a depistat că a fost încălcate toate normele legale ale Codului muncii, atrăgând atenția la rezultatele notelor individuale aplicate pentru acțiunile profesionale, toate notele aplicate pentru profesionalism sunt aplicate de director intenționat, pentru a arăta revolta acestuia. Directorul școlii cu care deja era în conflict reclamanta, nu avea dreptul să-i aplice notele, putea oferi acest drept comisiei disciplinare, dar el nu a făcut acest lucru. Angajatorul este obligat să respecte Codul muncii și alte acte normative, în acest caz, directorul Popov Vladimir a încălcat Legea, anexând toate materialele la cererea de chemare în judecată.

Totodată, a susținut cererea de chemare în judecată și a solicitat instanței de judecată să admită integral cerințele expuse în cererea de chemare în judecată și anume să recunoască drept ilegal Ordinul privind evaluarea performanțelor personale nr. 21/ Б-23 din 11 aprilie 2023, emis de directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, să recunoască drept ilegale și neîntemeiate a fișelor de evaluare, întocmite de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir conform anexei nr. 2 din 11.04.2023 pentru perioada 01.11.2022 – 31.12.2022 și a fișei de evaluarea conform anexei nr. 2 din 11.04.2023 pentru perioada 01.01.2023 – 10.04.2023, să recunoască drept ilegal Ordinul privind evaluarea performanțelor profesionale individuale nr. 22/ Б-23 din 12 aprilie 2023, emis de directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, a stabili în

echivalent bănesc suma pentru sporul de performanță neprimit în mărime de 882 lei, încasarea din contul Școlii Sportive Taraclia pentru toată perioada de evaluarea a sumei de 4 704 lei, încasarea din contul Școlii Sportive Taraclia a prejudiciului moral în mărime de 2 (două) salarii în mărime de 11 760 lei și a cheltuielilor de judecată în mărime de 2 168 lei.

Reprezentantul pârâtului - directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, a susținut poziția reprezentantului acestuia, avocatei Galupa Marina și a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată depusă de Baltacova Marina ca fiind neîntemeiată.

Reprezentantul pârâtului - Școlii Sportive Taraclia, avocata Galupa Marina, prezentă în cadrul ședinței de judecată, a explicat că nu susține cererea de chemare în judecată, și nu recunoaște pretențiile înaintate, acțiunea civilă înaintată în instanța de judecată este nefondată, iar acțiunile întreprinse de directorul Instituției Publice „Școala Sportivă din or. Taraclia", reprezentantă de Popov Vladimir, au fost legale, motiv pentru care a solicitat respingerea tuturor cerințelor lui Baltacova Marina către Școala Sportivă Taraclia formulate în acțiunea civilă privind anularea ordinelor nr. 21/ Б-23 din 11 aprilie 2023 și nr. 22/ Б-23 din 12 aprilie 2023, a fișelor de evaluare a performanțelor și încasarea sumelor solicitate.

Aprecierea instanței de judecată.

Audiind participanții prezenți la proces, examinând materialele cauzei civile, precum și examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate și raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează spața, instanța de judecată consideră necesar de a respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Baltacova Marina împotriva I.P. "Școala Sportivă din or. Taraclia", cu privire la anularea Ordinului nr. 21/ Б-23 din 11 aprilie 2023, anularea punctajului din fișa de evaluare, precum și anularea Ordinului I.P. "Școala Sportivă din or. Taraclia", nr. 22/ Б-23 din 12 aprilie 2023, ca fiind neîntemeiată, reieșind din considerentele ce urmează:

Potrivit prevederilor art. 20 din Constituția Republicii Moldova, *orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime*.

În conformitate cu prevederile art. 5 alin. (1) Cod de procedură civilă, *orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime*.

Prevederile art. 6 Cod de procedură civilă statuează că, *instanţa judecătorească exercită apărarea drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime prin somare la executarea unor obligaţii, prin declararea existenţei sau inexistenţei unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică, prin alte modalităţi, prevăzute de lege*.

Iar potrivit prevederilor art. 7 alin. (1) Cod de procedură penală, se reține că, *Instanţa judecătorească intentează procesul civil la cererea persoanei care revendică apărarea unui drept al său încălcat sau contestat, libertăţii ori a unui interes legitim*.

Conform art. 26 Cod de procedură civilă, stabilește că, *Procesele civile se desfăşoară pe principiul contradictorialităţii şi egalităţii părţilor în drepturile procedurale.*

Contradictorialitatea presupune organizarea procesului astfel încît părţile şi ceilalţi participanţi la proces să aibă posibilitatea de a-şi formula, argumenta şi dovedi poziţia în proces, de a alege modalităţile şi mijloacele susţinerii ei de sine stătător şi independent de instanţă, de alte organe şi persoane, de a-şi expune opinia asupra oricărei probleme de fapt şi

de drept care are legătură cu cauza dată judecăţii şi de a-şi expune punctul de vedere asupra iniţiativelor instanţei.

Instanţa care judecă cauza îşi păstrează imparţialitatea şi obiectivitatea, creează condiţii pentru exercitarea drepturilor participanţilor la proces, pentru cercetarea obiectivă a circumstanţelor reale ale cauzei.

Egalitatea părţilor în drepturile procedurale este garantată prin lege şi se asigură de către instanţă prin crearea posibilităţilor egale, suficiente şi adecvate de folosire a tuturor mijloacelor procedurale pentru susţinerea poziţiei asupra circumstanţelor de fapt şi de drept, astfel încît nici una dintre părţi să nu fie defavorizată în raport cu cealaltă.

În conformitate cu art. 118 alin. (1)-(3) Cod de procedură civilă, *Fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a cauzei sînt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate*.

Din textul art. 121 Cod de procedură civilă, rezultă că, *Instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului*.

Potrivit art. 130 alin. (1)-(2) Cod de procedură civilă, *Instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblu şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege şi nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor*.

Conform art. 239 Cod de procedură civilă, *Hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărîrea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată*.

Conform art. 240 alin. (1) Cod de procedură civilă, *La deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii*.

Potrivit art. 241 alin. (1) Cod de procedură civilă, prevede expres că, *Instanţa judecătorească adoptă hotărîrea în numele legii*.

Iar potrivit art. 241 alin. (5) Cod de procedură civilă, indică că, *În motivare se indică: circumstanţele cauzei, constatate de instanţă, probele pe care se întemeiază concluziile ei privitoare la aceste circumstanţe, argumentele invocate de instanţă la respingerea unor probe, legile de care s-a călăuzit instanţa*.

Hotărîrea judecătorească trebuie să corespundă tuturor normele de drept, să fie clară, înţeleasă de părţile implicate în litigiu şi să răspundă în mod sigur şi expres la toate cererile şi obiecţiile formulate de reclamant şi pârât (Principiul nr. 6 al Recomandării nr. R (84) 5 privind principiile de procedură civilă menite pentru ameliorarea funcţionării justiţiei, adoptate de Comitetul Miniştrilor al Consiliului Europei la 28.02.1984).

În sensul art. 6 §1 CoEDO, instanțele de judecată trebuie să indice cu suficientă claritate motivele pe care-și întemeiază hotărârile, iar având în vedere caracterul determinant al concluziilor sale, să precizeze noțiunile, ce implică o apreciere a faptelor supuse judecării. De asemenea, noțiunea de proces echitabil impune ca instanța de judecată să nu-și motiveze doar sumar hotărârea sa, ci să examineze efectiv problemele esențiale care-i sunt supuse aprecierii și să nu se mulțumească de a proba pur și simplu concluziile uneia dintre părți. Se accentuează că, dreptul la un proces echitabil, garantat de art. 6 CoEDO, prezumă dreptul la o hotărâre și decizie motivată. Motivarea este o parte a hotărârii în care instanța judecătorească în mod obligatoriu își expune concluziile formulate în privința cauzei diferite spre soluționare.

Conform unei jurisprudențe constante degajate de CtEDO, pronunțarea de către instanțele judecătorești a unor hotărâri motivate constituie una dintre garanțiile dreptului fundamental la un proces echitabil și acesta presupune obligațiunea instanței judecătorești de a se pronunța în hotărâri asupra tuturor cerințelor acțiunii, precum și argumentelor invocate de către părți întru, respectiv, admiterea sau respingerea acestora.[1]

CtEDO a statuat în repetate rânduri necesitatea motivării hotărârilor judecătorești, unde funcția unei decizii motivate este să demonstreze părților că ele au fost auzite. Dreptul de a fi auzit include nu doar posibilitatea de a aduce argumente instanței, dar, de asemenea, obligația corespunzătoare a instanței de a arăta, în motivarea sa, motivele pentru care anumite argumente au fost acceptate sau respinse.[2]

Relevante speței, instanța de judecată, reține prevederile art. 5 din Codul muncii, care prevede că, *Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sînt următoarele: a) libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei; b) interzicerea muncii forţate (obligatorii) şi a discriminării în domeniul raporturilor de muncă; c) protecţia împotriva şomajului şi acordarea de asistenţă la plasarea în cîmpul muncii; d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiţii echitabile de muncă, inclusiv la condiţii de muncă care corespund cerinţelor securităţii şi sănătăţii în muncă, şi a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare; e) egalitatea în drepturi şi în posibilităţi a salariaţilor; f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală şi echitabilă a salariului care ar asigura o existenţă decentă salariatului şi familiei lui; g) asigurarea egalităţii salariaţilor, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luîndu-se în considerare productivitatea muncii, calificarea şi vechimea în muncă în specialitate, precum şi la formare profesională, reciclare şi perfecţionare; h) asigurarea dreptului salariaţilor şi angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor şi intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaţilor de a se asocia în sindicate şi de a fi membri de sindicat şi a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate şi de a fi membri ai patronatului; i) asigurarea dreptului salariaţilor de a participa la administrarea unităţii în formele prevăzute de lege; j) îmbinarea reglementării de stat şi a reglementării contractuale a raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea; k) obligativitatea*

[1] cauza Garcia Ruiz c. Spaniei, hotărârea din 21 ianuarie 1999
[2] cauza Fomin c. Moldovei, hotărârea din 11 octombrie 2011

reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă; l) stabilirea garanţiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaţilor şi angajatorilor, precum şi exercitarea controlului asupra respectării lor; m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor şi libertăţilor sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere şi control, a organelor de jurisdicţie a muncii; n) asigurarea dreptului la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, precum şi a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative; o) obligaţia părţilor la contractele colective şi individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului şi, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligaţiilor faţă de salariaţi, respectarea legislaţiei muncii şi a altor acte ce conţin norme ale dreptului muncii; p) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obştesc asupra respectării legislaţiei muncii; r) asigurarea dreptului salariaţilor la apărarea onoarei, demnităţii şi reputaţiei profesionale în perioada activităţii de muncă; s) garantarea dreptului la asigurarea socială şi medicală obligatorie a salariaţilor.

Totodată, instanța de judecată, reține și prevederile art. 348 din Codul muncii, care indică că, *jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de 4 prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali*.

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

Iar conform prevederilor art. 355 din Codul muncii, *Cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului. Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanţa de judecată. Instanţa de judecată va convoca părţile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii. Instanţa de judecată va examina cererea de soluţionare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia şi va emite o hotărîre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă. Instanţa de judecată va remite hotărîrea sa părţilor în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii*.

Din materialele dosarului și explicațiile părților date în ședința de judecată, instanța a stabilit că, relațiile de muncă dintre părțile litigante au fost constituite începând cu anul 2017, atunci când, reclamanta a fost angajată în cadrul Instituției Publice „Școala Sportivă din or. Taraclia" în calitate de metodist al instituției (la materialele cauzei nefiind anexat ordinul de angajare a reclamantei în funcția respectivă, informație dedusă din Descrierea postului – f. d. 62-66 și din cele invocate de reprezentantul reclamantei în ședința de judecată).

Potrivit cererii de chemare în judecată, se atestă că, în privința reclamantei la 11 aprilie 2023, a fost emis Ordinul nr. 21/ Б-23 „privind evaluarea performanțelor personale" de către directorul Instituției Publice „Școala Sportivă Taraclia", Popov Vladimir, prin care s-a dispus: „1. *A petrece evaluare performanțelor profesionale individuale ale Baltacova Marina (anterior metodist ȘS Taraclia) pentru perioada 01.11.2022-31.12.2022 și 01.01.2023 – 10.04.2023. 2. A aduce la cunoștință ordinul Baltacova Marina sub semnătură. 3. Prezentul ordin poate fi contestat în instanța de judecată după adresarea cererii prealabile(în instituția publică ȘS Taraclia, or. Taraclia. Str. Generalul Inzov 1), în termen de 30 zile din momentul aducerii la cunoștință a actului administrativ. 4. Controlul pentru punerea în executare a prezentului ordin se pune în seama mea."* (f. d. 7).

La fel, se atestă că, în privința reclamantei la 12 aprilie 2023, a fost emis Ordinul nr. 22/ Б-23 „evaluarea performanțelor profesionale individuale" de către directorul IP „Școala Sportivă Taraclia", Popov Vladimir, prin care s-a dispus: „*1. A constata că Baltacova Marina (anterior metodist ȘS Taraclia), care în rezultatul evaluării indicilor de performanță profesională individuală, pentru perioada 01.11.2022-31.12.2022 și 01.01.2023 – 10.04.2023, a primit calificativul "satisfăcător", pentru rezultatele activității sale în ȘS Taraclia, nu se va achita sporul pentru perioada următoare.2. A aduce la cunoștință ordinul Baltacova Marina sub semnătură. 3. Prezentul ordin poate fi contestat în instanța de judecată după adresarea cererii prealabile(în instituția publică ȘS Taraclia, or. Taraclia. Str. Generalul Inzov 1), în termen de 30 zile din momentul aducerii la cunoștință a actului administrativ. 4. Controlul pentru punerea în executare a prezentului ordin se pune în seama mea.*" (f. d. 8).

Ca urmare a cererii reclamantei Baltacova Marina din 11 aprilie 2023, adresată IP "Școlii Sportive Taraclia", i-au fost mai multe acte solicitate, printre care și fișele de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din unitatea bugetară din 11 aprilie 2023 pentru perioadele de evaluare 01.11.2022 până la 31.12.2022 și 01.01.2024 până la 10.04.2023 (f. d. 9, 11-13).

Totodată, instanța de judecată, constată că, la 02 mai 2023, reclamanta Baltacova Marina a înaintat directorului Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir și spre informare președintelui Raionului Taraclia, cererea prealabilă în conformitate cu prevederile art. 211^5 din Codul muncii și art. 164-168 din Codul administrativ, prin care a solicitat a anula ordinul cu privire la evaluarea performanțelor individuale nr. 21/Б-23 din 11.04.2023, emis de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, ca ilegal, a anula fișele de evaluare, ca neîntemeiate, care înjosesc demnitatea persoanei, întocmite de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir și anularea ordinului nr. 22/Б-23 din 12.04.2023 cu privire la „rezultatele evaluării indicilor de performanță individuală", emis de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, ca neîntemeiat (f. d. 14-16).

Potrivit răspunsului Școlii Sportive Taraclia nr. 98 din 16 mai 2023, au relatat că, „*conform modificărilor la Legislația muncii, procedura și criteriile de evaluare a indicilor de performanță individuală a salariatului, se întocmesc și se stabilesc conform Regulamentului intern a graficului de lucru al salariaților Școlii Sportive Taraclia. Criteriile și evaluarea performanțelor individuale au fost modificate de Regulamentul cu privire la sporul stabilit pentru performanță a personalului Școala Sportivă Taraclia și aprobat la ședința consiliului Administrativ a Școala Sportivă Taraclia din 19.04.2021. Evaluarea performanței individuale a salariatului, se organizează nemijlocit de către conducător, conform p.6 al Regulamentului cu privire la sporul pentru performanță. Punctul „comentariile salariatului evaluat" a fost modificat și aprobat la ședința Consiliului administrativ al Școala Sportivă Taraclia, în următoarea redacție "Comentariile perioadei evaluate" în fișa de evaluare din 2021. Administrația Școala Sportivă Taraclia a expediat în adresa M. Baltacova invitație de a se prezenta la data de 25.04.2023, pentru a lua cunoștință cu fișele de evaluare pentru perioada aflării în funcție de metodist din 01.11.22- 31.12 22 și 01.01.23 – 10.04.23. Baltacova M. a ignorat invitația și în același timp, prin intermediul poștei electronice a solicitat expedierea în adresa ei a documentele solicitate. Pachetul de documente a fost expediat prin poștă în aceiași zi, cu aviz de recepție. La data de 25 aprilie comisia în componența de 3 salariați, au întocmit Actul de constatare privind neprezentarea M. Baltacova la Școala Sportivă Taraclia pentru a face cunoștință cu fișele de evaluare*" (f. d. 17).

Astfel, instanța de judecată atestă și faptul că, reclamanta Baltacova Marina a înaintat la 12 iunie 2023, în cadrul Judecătoriei Cahul, sediul Taraclia cererea de chemare în judecată împotriva I.P. "Școala Sportivă din or. Taraclia", cu privire la anularea Ordinului nr. 21/ Б-23 din 11 aprilie 2023, anularea punctajului din fișa de evaluare, precum și anularea Ordinului I.P. "Școala Sportivă din or. Taraclia", nr. 22/ Б-23 din 12 aprilie 2023, prin care a solicitat anularea ordinului „privind evaluarea performanțelor individuale nr. 21/Б-23 din 11.04.2023, emis de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, ca ilegal, a recunoaște ilegale și neîntemeiate fișele de evaluare, întocmite de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, care înjosesc demnitatea persoanei, anexa 2 din 11.04.2023 perioada de evaluare 01.11.2023 - 31.12.2023 și fișa de evaluare anexa 2 din 11.04.23, perioada de evaluare 01.01.2023 - 10.04.2023, anularea ordinului nr. 22/Б-23 „privind evaluarea performanțelor individuale" din 12.04.2023, emis de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, ca neîntemeiat, a stabili suma echivalentă în bani, neachitată pentru performanță în mărime de 882 lei, a încasa din contul Școlii Sportive Taraclia, suma pentru perioada de evaluare 4 704 lei și a încasa din contul Școlii Sportive Taraclia, prejudiciul moral în mărime de 11 760 lei (f. d. 3-5).

La fel, atestă și faptul că, ulterior a concretizat pretențiile sale în cadrul ședinței de judecată și a solicitat instanței de judecată, să admită integral cerințele expuse în cererea de chemare în judecată și anume să recunoască drept ilegal Ordinul privind evaluarea performanțelor personale nr. 21/ Б-23 din 11 aprilie 2023, emis de directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, să recunoască drept ilegale și neîntemeiate a fișelor de evaluare, întocmite de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir conform anexei nr. 2 din 11.04.2023 pentru perioada 01.11.2022 – 31.12.2022 și a fișei de evaluarea conform anexei nr. 2 din 11.04.2023 pentru perioada 01.01.2023 – 10.04.2023, să recunoască drept ilegal Ordinul

privind evaluarea performanțelor profesionale individuale nr. 22/ Б-23 din 12 aprilie 2023, emis de directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, a stabili în echivalent bănesc suma pentru sporul de performanță neprimit în mărime de 882 lei, încasarea din contul Școlii Sportive Taraclia pentru toată perioada de evaluarea a sumei de 4 704 lei, încasarea din contul Școlii Sportive Taraclia a prejudiciului moral în mărime de 2 (două) salarii în mărime de 11 760 lei și a cheltuielilor de judecată în mărime de 2 168 lei (f. d. 35-39, 52-54, 88-90, 96-97).

Cu referire la pretențiile reclamantei privind recunoașterea ca fiind ilegal Ordinul privind evaluarea performanțelor personale nr. 21/ Б-23 din 11 aprilie 2023, emis de directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, să fie recunoscut drept ilegale şi neîntemeiate fişele de evaluare, întocmite de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir conform anexei nr. 2 din 11.04.2023 pentru perioada 01.11.2022 – 31.12.2022 şi conform anexei nr. 2 din 11.04.2023 pentru perioada 01.01.2023 – 10.04.2023, precum şi să recunoască drept ilegal Ordinul privind evaluarea performanțelor profesionale individuale nr. 22/ Б-23 din 12 aprilie 2023, emis de directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, instanța de judecată, reține următoarele:

Conform prevederilor art. 198 din Codul muncii (în vigoare la momentul emiterilor actelor contestate), stabilește că, *Regulamentul intern al unităţii este un act juridic care se întocmeşte în fiecare unitate, cu consultarea reprezentanţilor salariaţilor, şi se aprobă prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului. Regulamentul intern al unităţii nu poate cuprinde prevederi care contravin legislaţiei în vigoare, clauzelor convenţiilor colective şi ale contractului colectiv de muncă. Prin regulamentul intern al unităţii nu se pot stabili limitări ale drepturilor individuale sau colective ale salariaţilor*.

Iar conform prevederilor art. 199 din Codul muncii din Codul muncii (în vigoare la momentul emiterilor actelor contestate), stabilește că, *Regulamentul intern al unităţii trebuie să conţină următoarele prevederi: a) securitatea şi sănătatea în muncă în cadrul unităţii; b) respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărţuirii sexuale şi a oricărei forme de lezare a demnităţii în muncă; c) drepturile, obligaţiile şi răspunderea angajatorului şi ale salariaţilor; d) disciplina muncii în unitate; e) abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile potrivit legislaţiei în vigoare; f) procedura disciplinară; g) regimul de muncă şi de odihnă. Regulamentul intern al unităţii poate cuprinde şi alte reglementări privind raporturile de muncă în unitate. Regulamentul intern al unităţii se aduce la cunoştinţa salariaţilor, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, de către angajator şi produce efecte juridice pentru aceştia de la data încunoştinţării. Obligaţia familiarizării salariaţilor cu conţinutul regulamentului intern al unităţii trebuie îndeplinită de angajator în termen de până la 10 zile lucrătoare de la data aprobării regulamentului. Modul de familiarizare a fiecărui salariat cu conţinutul regulamentului intern al unităţii se stabileşte nemijlocit în textul acestuia. Regulamentul intern se afişează în toate subdiviziunile structurale ale unităţii. Orice modificare sau completare a regulamentului intern al unităţii se efectuează cu respectarea prevederilor art.198 şi se aduce la cunoştinţa salariaţilor în termenul şi în modul prevăzute la alin. (4) şi (5)*.

Relevante cazului, instanța de judecată, reține și prevederile art. 211^2 din Codul muncii (în vigoare la momentul emiterilor actelor contestate), care stabilește că, *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. Etapele și procedurile evaluării performanței individuale a salariatului se specifică în regulamentul intern al unității. Emiterea ordinului de stabilire a perioadei de evaluare a performanței individuale, informarea salariatului și aprobarea listei evaluatorilor țin de atribuția angajatorului.

Potrivit art. 211^3 din Codul muncii (în vigoare la momentul emiterilor actelor contestate), stabilește că, *Indicatorii de performanță individuală se stabilesc de către angajatorul salariatului după consultarea acestuia și se aduc la cunoștința salariatului în formă scrisă. Indicatorii de performanță individuală se stabilesc nu mai des decât o dată la 3 luni și trebuie să fie rezonabil de apropiați de cei formulați pentru ceilalți salariați care ocupă funcții similare, au același nivel de experiență și pregătire profesională. Indicatorii vor corespunde următoarelor cerințe: a) să fie specifici atribuțiilor salariatului, care sunt menționate în contractul individual de muncă; b) să fie măsurabili – să aibă o formă concretă de realizare; c) să reflecte termenele de îndeplinire; d) să fie realizabili – să poată fi îndepliniți în termenele de realizare prevăzute și cu resursele alocate*.

Potrivit art. 211^4 din Codul muncii (în vigoare la momentul emiterilor actelor contestate), stabilește că, *Evaluarea performanței individuale a salariatului constă în compararea rezultatelor activității acestuia cu indicatorii de performanță individuală stabiliți și în acordarea unui calificativ de performanță. Procedura de evaluare a performanței individuale va prevedea cel puțin 3 calificative de performanță distincte, corelate cu nivelul de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în conformitate cu grila stabilită în regulamentul intern al unității. Calificativul „nesatisfăcător" se atribuie nivelului minim de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în conformitate cu prevederile regulamentului intern al unității. Evaluarea performanței individuale este o procedură care se realizează periodic, periodicitatea desfășurării acesteia fiind stabilită în regulamentul intern al unității. Evaluarea se va desfășura nu mai des decât o dată la 3 luni, iar durata totală a procedurii de evaluare nu va depăși o lună de la data inițierii acesteia până la data aducerii la cunoștința salariatului a rezultatelor evaluării. Salariatul este informat, în formă scrisă, cu privire la inițierea procedurii de evaluare cu cel puțin 5 zile înainte. Evaluarea performanței individuale a salariatului se realizează de către conducătorul nemijlocit al acestuia sau de către o comisie de evaluare constituită în acest scop de către angajator. Salariatul are dreptul de a oferi explicații privind îndeplinirea indicatorilor de performanță individuală stabiliți*.

Iar potrivit art. 211^5 din Codul muncii (în vigoare la momentul emiterilor actelor contestate), stabilește că, *Rezultatele evaluării performanței individuale, inclusiv calificativul acordat și motivarea acordării acestuia, se aduc la cunoștința salariatului, în formă scrisă, și pot fi contestate de cel din urmă la angajator în decurs de 5 zile lucrătoare din momentul aducerii la cunoștință a rezultatelor evaluării. Angajatorul examinează contestația în decurs de 10 zile lucrătoare din momentul recepționării acesteia și informează salariatul, în formă scrisă, privind decizia sa pe marginea contestației. În cazul în care nu este de acord cu decizia angajatorului, salariatul poate contesta această decizie în instanța de judecată în termen de 30 de zile de la data prezentării în scris de către angajator a deciziei sale pe marginea contestației.*

Rezultatele evaluării performanței individuale se iau în considerare la luarea deciziilor de către angajator privind promovarea, concedierea, necesitatea instruirii și stimularea financiară sau nonfinanciară a salariatului.

Totodată, relevante speței, instanța de judecată, reține și prevederile anexei nr.3 la Hotărîrea Guvernului nr.1231/2018, stipulate în Regulamentul-Cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare la pct. 4-7, care indică că, *Aprecierea aportului angajatului la obținerea rezultatelor și evaluarea performanțelor individuale ale acestuia se realizează de către evaluator. Evaluatorul este persoana din cadrul unității bugetare care are atribuții de conducere a subdiviziunilor/instituției în cadrul căreia își desfășoară activitatea angajatul sau, după caz, care coordonează activitatea respectivului angajat. Evaluarea conducătorului unității bugetare se efectuează de către organul ierarhic superior. Evaluarea performanțelor se efectuează, de regulă, trimestrial, pentru trimestrul precedent. În instituțiile de învățământ, în legătură cu specificul organizării activității, evaluarea performanțelor poate fi efectuată semestrial, conform reglementărilor interne. Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici se efectuează semestrial pentru semestrul precedent, în modul stabilit de Guvern. Prin derogare de la prevederile pct. 6 și 61, evaluarea performanțelor angajaților cu care au fost încetate raporturile de serviciu/de muncă se va efectua până la ultima zi lucrătoare din trimestrul/semestrul în care nu au fost evaluați. Sporul pentru performanță se acordă lunar, conform performanței individuale obținute, concomitent cu salariul şi se aplică pe parcursul trimestrului/semestrului curent, pentru rezultatele activității desfășurate în trimestrul/semestrul precedent*.

Potrivit pct. 9-16 stipulate în Regulamentul-Cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare anexei nr.3 la Hotărîrea Guvernului nr.1231/2018, indică că, *Prin criteriile de evaluare se apreciază abilitățile profesionale şi aptitudinile necesare/caracteristicile comportamentale ale angajatului pentru a îndeplini sarcinile de bază şi cele suplimentare.*

Aprecierea aportului salariatului la obținerea rezultatelor se realizează în baza următoarelor criterii generale de evaluare: 1) cunoștințe şi experiență; 2) complexitate, creativitate şi diversitatea activităților; 3) conceptualizare şi responsabilitate, inclusiv decizională; 4) conducere, coordonare şi supervizare (suplimentar pentru funcțiile de conducere); 5) comunicare; 6) volumul, calitatea şi eficiența sarcinilor executate.

După caz, în funcție de specificul activității desfășurate şi de atribuțiile specifice unor subdiviziuni/funcții, prin actul normativ cu caracter intern al unității bugetare pot fi stabilite criterii suplimentare de evaluare sau substituite unele dintre criteriile enumerate la pct.10 care nu au relevanță pentru activitățile specifice desfășurate.

La elaborarea actului normativ cu caracter intern şi definirea criteriilor de evaluare, unitățile bugetare care au în subordine instituții cu funcții specifice altor domenii vor coordona actul normativ cu autoritățile responsabile de domeniul respectiv.

Unitățile bugetare elaborează nivelurile de manifestare a fiecărui criteriu (cîte 4 la fiecare criteriu), în funcție de categoria de personal din care face parte persoana evaluată (funcție de conducere, funcție de execuție, personal auxiliar etc.), orientîndu-se după indicatorii descriși în anexa nr.1 la prezentul Regulament-cadru.

Pe baza criteriilor menţionate la pct.10 şi 11, evaluatorul acordă note de la 1 (reprezentînd nivelul minim) la 4 (reprezentînd nivelul maxim), fără zecimi, nota exprimînd aprecierea nivelului de manifestare a fiecărui criteriu prevăzut în fişa de evaluare a angajatului (anexa nr.2 la prezentul Regulament-cadru).

Nota finală a evaluării reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru fiecare criteriu. Evaluatorul şi persoana evaluată pot să anexeze la fişa de evaluare documente/materiale relevante procesului şi rezultatelor evaluării.

Astfel că, din prevederile ccccccccccccccccc, instanța de judecată, apreciază critic argumentele reclamantei expuse în cererea de chemare în judecată precum că directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir nu este persoana cu pregătire special în evaluarea capacităților intelectuale și în ce privește capacitățile fizice ale acesteia, or, din sensul prevederile anexei nr.3 la Hotărîrea Guvernului nr.1231/2018, stipulate în Regulamentul-Cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare la pct. 4-7 și prevederile art. 211^4 din Codul muncii, demonstrează contrariul celor invocate și rezultă expres cine este persoana competentă de a evalua performanțele angajaților și acordarea sporului pentru performanță.

Așadar, instanța subliniază că, evaluarea performanțelor în temeiul prevederilor anexei nr.3 la Hotărîrea Guvernului nr.1231/2018, stipulate în Regulamentul-Cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare și a prevederilor Codului muncii, aprecierea aportului angajatului la obținerea rezultatelor și evaluarea performanțelor individuale ale acestuia se realizează de către evaluator, adică este lăsată la discreția angajatorului care, care apreciază indicatorii de performanță individuală respectând cerințele indicate la art. 211^3 din Codul muncii, care indică că, să fie specifici atribuțiilor salariatului, care sunt menționate în contractul individual de muncă; să fie măsurabili – să aibă o formă concretă de realizare; să reflecte termenele de îndeplinire; să fie realizabili – să poată fi îndepliniți în termenele de realizare prevăzute și cu resursele alocate.

Instanța precizează că, la examinarea litigiilor ce ține de evaluarea performanței individuale a salariatului și modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare, instanța urmează să verifice doar dacă la emiterea Ordinului și întocmirea fișelor de evaluare propriu-zisă au fost respectate normele procedurale impuse de Lege și actele interne ale angajatorului (în situația în care există), iar în cazul dat instanța nefiind competentă să se expusă în privința evaluării performanțelor personalului din unitățile bugetare/salariatului pe acest criteriu, așa cum această decizie aparține pe deplin angajatorului.

Astfel, odată cu emiterea Ordinului privind evaluarea performanțelor personale nr. 21/ Б-23 din 11 aprilie 2023, de către directorul ”Școlii Sportive Taraclia”, Popov Vladimir a fost emis în conformitate cu prevederile legale și anume în corespundere cu pct. 44 din Regulamentul de organizare și funcționare a Școlii Sportive Taraclia, aprobat prin Decizia Consiliului raional nr. 7/16 din 03.09.2019, în baza art. 221^4 din Codul muncii, art. 16 din Legea nr. 270 din 23-11-2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Hotărîrea Guvernului pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr.1231 din 12.12.2018, Regulamentul privind procedura de stabilire a sporurilor pentru realizările personalului Școlii Sportive Taraclia, cu emiterea Ordinul privind rezultatele evaluării performanțelor profesionale individuale nr. 22/ Б-23 din 12 aprilie 2023, de

către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir a fost emis în conformitate cu prevederile legale și anume în corespundere cu pct. 44 din Regulamentul de organizare și funcționare a Școlii Sportive Taraclia, aprobat prin Decizia Consiliului raional nr. 7/16 din 03.09.2019, în conformitate cu pct. 22 al Anexei nr. 3 la Hotărîrea Guvernului pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr.1231 din 12.12.2018, capitolul II Metodologia de stabilire a sporului pentru performanță, Regulamentul privind procedura de stabilire a sporurilor pentru realizările personalului Școlii Sportive Taraclia, și întocmirea fișelor de evaluare, întocmite de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, în conformitate cu prevederile legale și anume în corespundere cu Anexa nr. 2 Hotărîrea Guvernului pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr.1231 din 12.12.2018 – Regulamentul cu privire la modul de determinare a perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptelor.

Din conținutul prevederii art. 211^5 alin. (1) și alin. (2) din Codul muncii, reiese că, *rezultatele evaluării performanţei individuale, inclusiv calificativul acordat şi motivarea acordării acestuia, se aduc la cunoştinţa salariatului, în formă scrisă, şi pot fi contestate de cel din urmă la angajator în decurs de 5 zile lucrătoare din momentul aducerii la cunoştinţă a rezultatelor evaluării. Angajatorul examinează contestaţia în decurs de 10 zile lucrătoare din momentul recepţionării acesteia şi informează salariatul, în formă scrisă, privind decizia sa pe marginea contestaţiei. În cazul în care nu este de acord cu decizia angajatorului, salariatul poate contesta această decizie în instanţa de judecată în termen de 30 de zile de la data prezentării în scris de către angajator a deciziei sale pe marginea contestaţiei.*

Potrivit materialelor cauzei, se atestă că, la data de 11 aprilie 2023 a fost emis Ordinului privind evaluarea performanțelor personale nr. 21/ Б-23, dată la care a fost întocmite și fișele de evaluare pentru perioada 01.11.2022 – 31.12.2022 și a fișei de evaluarea pentru perioada 01.01.2023 – 10.04.2023, iar la data 12 aprilie 2023 a fost emis Ordinul privind rezultatele evaluării performanțelor profesionale individuale nr. 22/ Б-23, care au fost aduse la cunoștință reclamantei la data de 28 aprilie 2023, și contestate de către aceasta la data de 02 mai 2023.

La 16 mai 2023, IP ”Școala Sportivă Taraclia” a remis răspunsul (decizia) nr. 98 asupra cererii reclamantei Baltacova Marina înregistrate cu nr. 33, astfel, instanța de judecată, reține argumentele reclamantei Baltacova Marina ca fiind eronate, or, aceasta încearcă să ducă în eroare instanța de judecată, prin indicarea eronată a circumstanțelor deduse instanței de judecată, indiferent de faptul că reclamanta Baltacova Marina a primit un răspuns asupra cererii prealabile (contestației înaintate privind anularea actelor emise de Instituția Publica Școala Sportivă Taraclia), răspuns care urma a fi contestat de către reclamanta în ordinea prevăzută de art. art. 211^5 din Codul muncii, fapt care nu a fost respectat de către reclamantă, iar contestarea directă a Ordinelor și fișelor emise de ”Școala Sportivă Taraclia” încalcă ordinea și modul stabilit de legislația muncii, mai mult ca atât, reclamanta Baltacova Marina, potrivit cererii de chemare în judecată nici nu solicită anularea răspunsului (deciziei) IP ”Școala Sportivă Taraclia” nr. 98 din 16 mai 2023.

În consecinţă, raportând circumstanţele stabilite la normele de drept enunţate supra, instanța de judecată conchide că pretențiile reclamantei privind recunoașterea ca fiind ilegal Ordinul privind evaluarea performanțelor personale nr. 21/ Б-23 din 11 aprilie 2023, emis de directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, să fie recunoscut drept ilegale și

neîntemeiate fișele de evaluare, întocmite de către directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir conform anexei nr. 2 din 11.04.2023 pentru perioada 01.11.2022 – 31.12.2022 și conform anexei nr. 2 din 11.04.2023 pentru perioada 01.01.2023 - 10.04.2023, precum și să recunoască drept ilegal Ordinul privind evaluarea performanțelor profesionale individuale nr. 22/ Б-23 din 12 aprilie 2023, emis de directorul Școlii Sportive Taraclia, Popov Vladimir, urmează a fi respinse ca fiind neîntemeiate.

Cu referire la pretențiile reclamantei de a stabili în echivalent bănesc suma pentru sporul de performanță neprimit în mărime de 882 lei, încasarea din contul "Școlii Sportive Taraclia" pentru toată perioada de evaluarea a sumei de 4 704 lei și încasarea din contul "Școlii Sportive Taraclia" a prejudiciului moral în mărime de 2 (două) salarii în mărime de 11 760 lei, instanța de judecată, reține următoarele:

Potrivit prevederilor art. 329 din Codul muncii, se indică că, *Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat*.

Iar potrivit prevederilor art. 332 din Codul muncii, se indică că, *Cererea scrisă a salariatului privind repararea prejudiciului material şi celui moral se prezintă angajatorului. Angajatorul este obligat să înregistreze cererea respectivă, s-o examineze şi să emită ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducîndu-l la cunoştinţă salariatului sub semnătură. Dacă salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului sau dacă ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) nu a fost emis în termenul prevăzut la alin.(1), salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanţa de judecată pentru soluţionarea litigiului individual de muncă apărut (titlul XII)*.

În consecinţă, raportând circumstanţele stabilite la normele de drept enunţate supra, instanța de judecată conchide că acțiunile angajatorului la emiterea ordinelor și fișelor de evaluare, corespunde cerinței de legalitate și temeinicie, motiv pentru care solicitările reclamantei de a stabili în echivalent bănesc suma pentru sporul de performanță neprimit în mărime de 882 lei, încasarea din contul "Școlii Sportive Taraclia" pentru toată perioada de evaluarea a sumei de 4 704 lei și încasarea din contul "Școlii Sportive Taraclia" a prejudiciului moral în mărime de 2 (două) salarii în mărime de 11 760 lei, sunt lipsite de suport juridic, motiv pentru care instanța de judecată, le va respinge ca fiind neîntemeiate.

Subsecvent, în ceea ce privește pretenția înaintată de Baltacova Marina privind încasarea cheltuielilor de judecată în mărime de 2 168 lei, instanța de judecată, reține următoarele:

În conformitate cu art. 82 Cod de procedură civilă, *cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecată.*

Iar potrivit art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, *se indică că, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut*

cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

Ținând cont de faptul că acțiunea a fost respinsă, instanța de judecată va dispune respingerea ca neîntemeiată a pretenției înaintate de reclamantă privind compensarea cheltuielilor de judecată în mărime de 2 168 lei.

în conformitate cu prevederile art. 26, 236-241, 357 Cod de procedură civilă, instanța de judecată,

H O T Ă R Ă Ș T E :

Se respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Baltacova Marina împotriva I.P. ”Școala Sportivă din or. Taraclia”, cu privire la anularea Ordinului nr. 21/ Б-23 din 11 aprilie 2023, anularea punctajului din fișa de evaluare, precum și anularea Ordinului I.P. ”Școala Sportivă din or. Taraclia”, nr. 22/ Б-23 din 12 aprilie 2023, ca fiind neîntemeiată.

Prezenta hotărâre se publică pe pagina web a instanței judecătorești și se comunică participanților la proces, inclusiv prin intermediul Programului integrat de gestionare a dosarelor.

Se explică părților că, instanța de judecată va redacta hotărârea integrală dacă, în termen de 30 zile de la pronunțarea dispozitivului, participanții la proces vor solicita în mod expres acest lucru (termenul de 30 zile este un termen de decădere) sau dacă participanții la proces în termen de 30 zile de la pronunțarea dispozitivului, vor depune cerere de apel.

Hotărârea cu drept de apel la Curtea de Apel Cahul în termen de 30 zile din data pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Cahul (sediul Cantemir).

Președintele ședinței,
Judecătorul Mihail OSADCII