Dosarul nr. 2-3820/2023;
Nr. PIGD 2-23166250-51-2-22112023

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

Dispozitivul emis la 02 octombrie 2024
Cererea de apel a fost depusă la data de 23 octombrie 2024
Hotărârea a fost motivată integral la data de 24 decembrie 2024

Judecătoria Ungheni, în componenţă:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Lilia Potînga
Grefier Revinghin-Trușin Elena
Cu participarea:
Reprezentantului reclamantului Șișcanu Grigore
Reprezentantului pârâtului Marian Rodica
Examinând în şedinţă publică, în procedură generală, cererea de chemare în judecată depusă
De către
Reclamantul Axentii Nina născut/ă la *****, IDNP *****, domiciliat/ă pe adresa, raionul *****
Împotriva
Pârâtului Direcția Învățământ, Tineret și Sport a raionului Nisporeni
Privind anularea ordinului cu privire la desfacerea contractului individual de muncă
În conformitate cu art. 238-241 CPC,

A c o n s t a t a t:

CIRCUMSTANȚELE CAUZEI CIVILE:

La 22.11.2023 în cadrul Judecătoriei Ungheni a parvenit cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Axentii Nina împotriva Consiliului raional Nisporeni Direcția Învățământ, Tineret și Sport privind anularea ordinului Direcției de Învățământ, Tineret și Sport.

În motivarea cererii de chemare în judecată reclamantul indică că în fapt, la data de 18.07.2023, în conformitate cu prevederile art.85 alin(4^1) din Codul Muncii, a depus o cerere prin care a solicitat desfacerea contractului individual de muncă, începând cu 22.08.2023 cu respectarea preavizului de 30 zile.

La data de 01.08.2023, în conformitate cu prevederile Art.85 alin(4^1) din Codul Muncii**,** de către Direcția de învățământ Tineret și Sport a Consiliului raional Nisporeni, a fost emis Ordinul nr.27 (p) „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă**",** la analiza căruia au fost depistate următoarele abateri de la normele legale: Ordinul respectiv a fost adus la cunoștință în data de 22.08.2023, cu încălcarea prevederilor Art.81 alin.(3) din CM al RM**,** respectiv se consideră că cererea de demisie a fost respinsă în conformitate cu Art.64 CA al RM**;** Ordinul respectiv prevede la p.1 că „Se desface Contractul Individual de Muncă nr.38 din 13.09.2023...", de fapt un contract cu termen de viitor, care la momentul emiterii ordinului nici nu exista, deci nu ai ce desface, cea ce încalcă principiul normelor de drept cu privire la desfacerea contractului individual de muncă.

Ulterior, la data de *****, a fost emis Ordinul nr.29 (p) „Referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă", modificări ce au fost efectuate cu invocarea Art.63 din Legea Nr.100 din 22-12-2017 cu privire la actele normative, act la analiza căruia au fost depistate următoarele abateri de la normele legale: Ordinul modificat, în sine nu este un act normativ în sensul prevăzut de Art.12 din CA al RM, dar constituie un act cu caracter individual

prevăzut de Art.10 din CA al RM**.** Respectiv, acest ordin odată ce a fost emis, nu poate fi modificat, ci rectificat sau abrogat în totalitate și emis un act nou; Normele invocate pentru modificarea ordinului respectiv, potrivit Art.1 alin.(2) din Legea Nr.100 din 22-12-2017 cu privire la actele normative**,** nu pot fi aplicate actelor cu caracter individual. Ordinul respectiv prevede la p.2 că „Modificarea respectivă va fi încadrată și se va aplica din data emiterii ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă", cea ce încalcă prevederile Art.30 alin.(1) CA al RM care interzice autorităților publice aplicarea de măsuri cu efect retroactiv.

În data de 21.09.2023 a depus o cerere prealabilă prin care a solicitat: Anularea Ordinului Direcției de învățământ Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni nr.27 din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă"; Anularea Ordinului nr.29 (p) „Referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă"; Desfacerea contractului individual de muncă în conformitate cu prevederile Art.85 alin.(2) CM al RM**,** în baza cererii de reafirmare în scris a dorinței de a desface contractul individual de muncă**.**

La data de 20.10.2023 prin intermediul poștei electronice ninaaxentii@gmail.com reclamanta a recepționat un fișier cu titlul „Răspuns" prin care a fost anunțată că urmare a examinării cererii prealabile i se comunică că ordinul de demisie a fost emis în strictă conformitate cu prevederile legale, respectiv se menține fără modificări.

În urma analizei fișierului recepționat au fost depistate următoarele abateri de la normele legale; Dacă e să fie considerat ca răspuns la cererea prealabilă depusă, acesta este depus tardiv cu încălcarea termenului prevăzut de Art.167 alin.(3) CA al RM**;** Răspunsul, depus prin intermediul serviciului de poștă electronică, contrar prevederilor Art.42 lit. b) a Legii Nr. 124 din 19-05-2022 privind identificarea electronică și serviciile de încredere**,** nu conține semnătură/semnături electronică/electronice; Răspunsul, depus prin intermediul serviciului de poștă electronică, contrar prevederilor Art.42 lit. b) a Legii Nr. 124 din 19-05-2022 privind identificarea electronică și serviciile de încredere**,** nu conține sigiliu/sigilii electronic/electronice.

Ca urmare, în corespundere cu prevederile Art.47 alin.(5) lit. c) din Legea Nr. 124 din 19-05-2022 privind identificarea electronică și serviciile de încredere**,** documentul electronic se consideră neexpediat, respectiv, se consideră că autoritatea publică nu a decis asupra cererii prealabile.

Solicită : Anularea Ordinului Direcției de învățământ Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni nr.27 (p) din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă"; Anularea Ordinului nr.29 (p) „Referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă"; Obligarea Direcției de învățământ Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni în emiterea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă din ziua rămânerii definitive a hotărârii judecătorești pe cauză cu achitarea retribuțiilor salariale.

Cererea a fost repartizată în mod automat prin intermediul Programului Integrat de Gestionare a Dosarelor (PIGD) spre examinare judecătorului (instanței de contencios administrativ), Dumitru Racoviță.

Prin încheierea din 27.11.2023 judecătorul Judecătoriei Ungheni (instanța de contencios administrativ), Dumitru Racoviță, și-a declinat competența de la examinarea cauzei nominalizate din motiv că, acțiunea formulată de Axentii Nina este de competența instanței de drept comun, dar nu de contencios administrativ.

Prin încheierea Președintelui interimar al Judecătoriei Ungheni din 27.11.2023 s-a redistribuit aleatoriu cererea de chemare în judecată depusă de Axentii Nina către Consiliului raional Nisporeni Direcția Învățământ, Tineret și Sport privind anularea ordinului Direcției de Învățământ, Tineret și Sport, cu modificarea indicelui dosarului din „3" în „2".

Dosarul, a fost repartizat aleatoriu judecătorului Lilia Potînga la data de 27.11.2023.

Prin Încheierea din data de 30.11.2023 cererea de chemare în judecată a fost acceptată în procedură generală și s-au stabilit acțiunile de pregătire a cauzei f.d.26.

În ședința de judecată din **07.02.2024** reprezentantul reclamantei, avocatul Grigore Șișcanu a depus o cerere de concretizare prin care a solicitat anularea ordinului Direcției de învățământ, Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni, nr.27 (p) din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă"; Anularea Ordinului nr. 29 (p)„ Referitor la modificarea ordinului nr. 27 (p) din 01

august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”. Totodată și-a concretizat părțile în proces, indicînd în calitate de pârât Direcția Învățământ, Tineret și Sport, or. Nisporeni f.d.36.

În ședința de judecată din **26.06.2024** reprezentantul reclamantei, avocatul Grigore Șișcanu **a depus din nou cerere de concretizare prin care a indicat în calitate de pârât** Direcției de învățământ, Tineret și Sport și a solicitat anularea ordinului Direcției de învățământ, Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni, nr.27 (p) din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”; Anularea Ordinului nr. 29 (p)„ Referitor la modificarea ordinului nr. 27 (p) din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă” f.d.54.

În ședința de judecată din **27.09.2024** reprezentantul Direcției Învățământ, Tineret și Sport a raionului Nisporeni a depus referință în care indică următoarele.

Specifică că prezentul litigiu este unul de muncă, în privința căruia se aplică normele codului muncii, iar procedura civilă aplicabilă acestui tip de litigiu este de drept comun, ținând cont de calitatea părților în proces, adică directorul gimnaziului nu este funcționar public. Drept urmare, susține că orice referire la normele de procedură ale codului administrativ, este greșită. Potrivit Codului Muncii, procedura prealabilă de soluționarea a litigiului, nu este obligatorie, dar recomandabilă în conformitate cu art. 352 CM, însă nesoluționarea extrajudiciară a litigiului individual de muncă, nu privează partea care consideră că a fost lezată în drepturi, să se adreseze direct în instanța de judecată potrivit normelor de jurisdicție a muncii.

Totodată menționează că Ordinul din 01 august 2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă emis de șefa Direcției învățământ Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni, este un act administrativ individual dar nu unul normativ, intrând în vigoare la o dată ulterioară și fiind executoriu din momentul înștiințării.

Susține că Ordinul de desfacerea a contractului individual de muncă din 01 august 2023, emis de Direcția de învățământ Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni, este unul legal și în concordanță cu voința angajatului.

La data de 18 iulie 2023, reclamanta Axentii Nina, în calitate de director al IP Gimnaziul „Valeriu Dumbravă” din s. Ciorești, Nisporeni, a depus cerere de demisie prin intermediul poștei electronice, exprimând dorința de a desface contractul individual de muncă începând cu data da 22 august 2023, probabil ținând cont de faptul că dânsa urma să se afle în concediu până pe 21 august 2023. Textul cererii de demisie este finalizat cu sintagma „cu respectarea preavizului de 30 de zile”. Anume în jurul acestor termene se creează o întreagă confuzie răsfrânsă și asupra cererii de judecată, prin care reclamanta, pe de o parte, solicită anularea ordinului de desfacerea a contractului de muncă emis la cererea sa, dar în acela timp susține desfacerea contractului individual de muncă, însă nu este clar când în viziunea doamnei urma să înceteze relațiile de muncă.

Întru elucidarea alegațiile reclamntei Axentii Nina, face referire asupra preambulului cererii de demisie din 18 iulie 2023, în care reclamanta a invocat prevederile art. 85 alin. (4^1) din Codul muncii, care prevede că, conducătorul unității, adjuncții lui și contabilul-șef sunt în drept să demisioneze, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte. Așadar, în textul cererii de demisie, prin enunțul „cu respectarea preavizului de 30 de zile”, reclamanta a dat de înțeles că respectă termenul de o lună prevăzut de lege pentru depunerea cererii de demisie de către conducătorul unității. Deci respectarea preavizării demisiei cu o lună înainte este obligația angajatului. Totodată Axentii Nina indică în cererea sa că dorește desfacerea contractului individual de muncă anume începând cu data de 22 august 2023. Reclamanta nu și-a retras cererea și nu a depus o nouă cerere prin care să o retragă pe prima timp de 7 zile așa cum prevede codul muncii.

La întrebarea de ce Ordinul de desfacere a contractului de muncă a fost întocmit pe data de 01 august 2023, explică prin aceea că a fost o necesitate din considerentul că șefa direcției, urma să plece în concediu de odihnă, astfel ar fi apărut riscul să încalce prevederile art. 85 alin. (5) Codul muncii. Emiterea ordinului la data de 01.08.2023 a însemnat acceptarea cererii de demisie, dar s-a dus cont totodată că acesta urma să intre în vigoare la data solicitată de angajat, adică 22 august 2023.

Urmare a situației și solicitării prioritare a angajatului, șefa direcției, a emis Ordinul nr.27 (p) din 01 august 2023 în concordanță cu termenii legali ținând cont de acțiunea în timp a actului administrativ

individual și ținând cont de dorința angajatului, care și-a reafirmat dorința de desfacerea a contractului printr-o cerere repetată din septembrie 2023, dar care nu mai putea produce efecte pentru angajator.

Actele administrative produc efecte juridice, în vederea creării, modificării sau stingerii anumitor raporturi juridice. Actele administrative sunt susceptibile de executare și producere de efecte juridice de la data intrării lor în vigoare. Actele administrative produc efecte pentru viitor, sunt deci active.

În concluzie, susține legalitatea ordinului de desfacere a contractului de muncă emis la data de 01 august 2023, intrat în vigoare la data de 22 august 2023.

În ședința de judecată din 02.10.2024 reprezentantului reclamantului, avocatul Șișcanu Grigore a depus o cerere prin care a concretizat pretențiile, solicitând **anularea Ordinului Direcției de învățământ Tineret și Sport nr.27 (p) din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă"; Anularea Ordinul nr.29 (p) „Referitor ia modificarea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă"; Obligarea Direcției de învățământ Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni în emiterea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă din ziua rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.**

La fel, în ședința de judecată din 02.10.2024 reprezentantului reclamantului, avocatul Șișcanu Grigore a renunțat la capătul de acțiune ce ține de obligarea Direcției Învățământ, Tineret și Sport a raionului Nisporeni la achitarea retribuțiilor salariale reclamantei Axentii Nina.

Prin încheierea **Judecătoriei Ungheni din 02.10.2024** s-a încetat procesul civil la cererea de chemare în judecată depusă de Axentii Nina către Direcția Învățământ, Tineret și Sport a raionului Nisporeni privitor la capătul de acțiune ce ține de obligarea Direcției Învățământ, Tineret și Sport a raionului Nisporeni la achitarea retribuțiilor salariale reclamantei Axentii Nina f.d.75.

<u>POZIȚIA PĂRȚILOR / PARTICIPANȚILOR:</u>

În cadrul ședinței de judecată **reprezentantul reclamantului avocatul Șișcanu Grigore** a susținut cererea de chemare în judecată concretizată și a menționat că solicită admiterea acesteia. Referitor la solicitarea privind anularea ordinului nr. 29 (p) consideră că a fost recunoscută de pârât deoarece în ședința de pregătire a cauzei a fost prezentat ordinul de anulare a acestuia. Referitor la ordinul nr. 27 (p) a menționat că ordinul de eliberare este un act individual și odată ce a fost semnat este consumat, adică nu are efecte în viitor. În cazul în care s-au admis careva greșeli, el urmează a fi anulat și emis un nou ordin. Prin ordinul nr. 27 (p) a fost anulat un contract care nu există deoarece cu reclamanta contractul individual de muncă a fost încheiat la 13.09.2022 iar în ordinul de eliberare nr. 27 (p) este indicat contractul individual de muncă din 13.09.2023 care nu a fost încheiat cu Axentii Nina. Alte modificări la acest ordin nu pot avea loc din acest motiv solicită și anularea ordinului nr. 29 (p) referitor la modificarea ordinului nr. 27 (p). Consideră că este ilegală rectificarea ordinului nr. 27 (p). Prin emiterea unui nou ordin reclamanta va fi corect eliberată din funcție. La moment reclamanta este angajată în calitate de profesor la gimnaziul respectiv.Deși Direcția a anulat ordinul nr. 29 (p) deoarece s-a convins ca este emis cu încălcări stipulate de reclamant, dar totuși au făcut referire la alte legi și au modificat ordinul nr. 27 (p). Consideră că ordinul respectiv urmează a fi anulat și să fie emis un alt ordin deoarece este vorba de prejudiciul moral cauzat reclamantei și cheltuielile de asistență juridică suportate de aceasta în legătură cu eroarea respectivă. A mai menționat că reclamanta nu pretinde de a primi salariul pentru perioada 22.08.2023 și până la emiterea unui nou ordin de desfacere a contractului individual de muncă.

Reprezentantul pârâtului, Rodica Marian fiind prezentă în ședința de judecată a solicitat respingerea acțiunii menționând următoarele. Consideră alogică solicitarea privind anularea ordinului nr. 27 (p) și menționează că în ordinul respectiv s-a comis eroarea dată deoarece a fost emis sub presiune psihologică din motiv că Direcția era pusă în situația de a numi un nou director așa cum Axentii Nina a solicitat desfacerea contractului de muncă cu indicarea datei din 22.08.2023. Înaintea începutului de an școlar activitatea în instituțiile de învățământ este una foarte complexă. Reclamanta a participat la concurs la funcția de director doar ca să demonstreze directorului anterior că nu este un director bun. Scopul ei a fost să câștige concursul să activeze o perioadă de timp ca ulterior să depună cerere de desfacere a contractului de muncă.Direcția a fost dispusă să ajungă la o înțelegere cu reclamanta cu condiția de a fi asigurați că nu se va depune solicitare pentru a obține careva venituri, recompense salariale, pentru că din

acea perioadă au avut desemnați alți directori și au primit refuz. Acest indiciu îi face să înțeleagă că cu adevărat se intenționează de a obține careva surse pentru funcția de director pentru care se pretinde. În caz că va fi anulat acest ordin și va fi emis altul, reclamanta va pretinde salariul de director pentru această perioadă ceea ce nu este corect.Reclamanta și pe perioada funcției de director a predat în instituția de învățământ având 9 ore, iar imediat după întreruperea contractului de muncă la solicitarea ei pe lângă orele pe care le are i-au mai rămas și cele 9 ore suplimentare deja pentru noul an de studii, fiind în continuare cadru didactic.A mai menționat că Direcția Învățământ, Tineret și Sport a raionului Nisporeni a observat de la bun început eroarea din ordinul nr. 27 (p), însă starea era una tensionată, iar pe moment nu a știut care poate fi ulterioara desfășurare a lucrurilor, dar a mizat pe faptul că contractul individual de muncă este.După ce s-a constatat această greșeală mecanică la data de 29.08.2023 a fost emis ordinul nr. 29 (p) referitor la modificarea ordinului nr. 27 (p), doar că în baza art. 63 din Legea nr. 100 din 22.12.2017 cu privire la actele normative. Ulterior a înțeles că acest act nu se referă supra situației lor și în luna iunie 2024 au emis în baza art. 131 cod administrativ, care permite rectificarea erorilor.La întrebarea reprezentantului reclamantei a răspuns că cererea de eliberare a fost depusă de reclamantă în luna iulie prin poșta electronică. Ținând cont că reclamanta era cadru de conducere, după depunerea cererii trebuia să mai lucreze o lună. În acele 7 zile care le-a avut la dispoziție pentru a retrage cererea, reclamanta nu a depus cerere de a renunța la cererea de demisie. Ordinul nr. 27 (p) a fost inițiat la 01.08.2023 deoarece a ținut cont de solicitarea reclamantei de a desface contractul la data de 22.08.2023 cu atât mai mult că până la 21.08.2023 aceasta s-a aflat în concediu.

APRECIEREA INSTANŢEI:

Audiind opinia părților, studiind cererea de chemare în judecată şi materialele cauzei, ţinând cont de probatoriul administrat și legislația pertinentă, instanța de judecată consideră necesar de a respinge integral cererea de chemare în judecată reieşind din raționamentele ce urmează.

Conform prevederilor 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.*

Conform art. 130 Cod de procedură civilă, *instanţa judecătorească 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. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea cauzei. Ca rezultat al aprecierii probelor, instanţa judecătorească este obligată să reflecte în hotărâre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe şi respingerea altor probe, precum şi argumentarea preferinţei unor probe faţă de altele. Proba este declarată ca fiind veridică dacă instanţa constată prin cercetare şi comparare cu alte probe că datele pe care le conţine corespund realităţii.*

În conformitate cu art.117 alin. (1) Cod de procedură civilă, *probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege. care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei.*

Potrivit art. 348 Codul muncii, *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 prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.*

Conform art. 354 Codul muncii, *Se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea*

şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Potrivit art. 45 din Codul muncii, *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.*

Instanța de judecată atrage atenția asupra reglementărilor de la art. 355 alin. (1) Codul muncii potrivit căruia, *Cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3 luni de la data când 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.*

Instanța relevă că obiectul acțiunii constituie anularea Ordinului Direcției de învățământ Tineret și Sport a raionului Nisporeni nr.27 (p) din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”; Anularea Ordinului nr.29 (p) „Referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”; Obligarea Direcției de învățământ Tineret și Sport a raionului Nisporeni la emiterea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă din ziua rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.

Analizând materialele cauzei, instanța constată că Axentii Nina a luat cunoștință cu ordinul Direcției de învățământ Tineret și Sport a raionului Nisporeni nr.27 (p) din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă” la data de 22.08.2023, fapt ce se probează prin semnătura aplicată f.d.10

La data de 21.09.2023 a depus o cerere prealabilă în adresa Direcției de învățământ Tineret și Sport prin care a solicitat anularea Ordinului Direcției de învățământ Tineret și Sport a Consiliului Raional Nisporeni nr.27 din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”; Anularea Ordinului nr.29 (p) „Referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”**;** Desfacerea contractului individual de muncă în conformitate cu prevederile Art.85 alin.(2) CM al RM**,** în baza cererii de reafirmare în scris a dorinței de a desface contractul individual de muncă **.**

Se mai atestă că de către șefa Direcției de învățământ Tineret și Sport a raionului Nisporeni, Rodica Marian prin răspunsul cu nr.161 din 19 octombrie 2023 Axentii Nina i s-a comunicat că urmare a examinării cererii prealabile depusă pe data de 21.09.2023 , la ordinul nr.27 din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”, acesta a fost emis în strictă conformitate cu legislația și se menține fără modificări. F.d.18

Acțiunea civilă a fost depusă în instanța de judecată la 22.11.2023 și în temeiul normei expuse supra , instanța relevă că cererea de chemare în judecată a fost depusă în instanța de judecată cu respectarea termenului prevăzut de lege.

În această ordine de idei, în ședința de judecată s-a constatat cu certitudine că, la data de **13.09.2022** între Direcția învățământ Tineret și Sport Nisporeni în calitate de angajator și Axentii Nina în calitate de salariat a fost încheiat **contractul individual de muncă nr.38 din 13 septembrie 2022**, potrivit căruia Axentii Nina a fost angajată în calitate de director la gimnaziul „Valeriu Dumbravă” din s. Cioreşti f.d.62.

S-a mai stabilit că la data de 18 iulie 2023, reclamanta Axentii Nina, în calitate de director al IP Gimnaziul „Valeriu Dumbravă” din s. Cioreşti, r-ul Nisporeni, a depus cerere de demisie, exprimând dorința de a desface contractul individual de muncă începând cu data de 22 august 2023 cu respectarea preavizului de 30 de zile. F.d.9

Potrivit articolul 81 alin.1 lit.b) Codul Muncii *Contractul individual de muncă poate înceta la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).*

Alin.3 a art.81 CM prevede că *Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite* ***confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu****, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.*

Instanța reiterează că unul dintre drepturile fundamentale garantate de Constituţie este libertatea la muncă, iar în acest drept se include şi posibilitatea salariatului de a înceta relaţiile de muncă atunci când doreşte. Desfacerea contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului poartă denumirea de demisie.

Dreptul la demisie este o veritabilă modalitate de garantare a dreptului salariatului la încetarea unei munci. Încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului reprezintă o consecinţă a principiului libertăţii muncii consacrat de art.43 alin.1 din Constituţie, în care se prevede că „*orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului”.*

Astfel, libertatea muncii este asigurată prin reglementarea desfacerii contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului, caz în care – spre deosebire de încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului – nu există nicio limitare sau condiţie de îndeplinit pentru realizarea desfacerii contractului, în afara obligaţiei de preaviz.

Prin urmare, demisia ca fiind actul unilateral de voinţă al salariatului, care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz. Procedura de denunţare unilaterală a contractului individual de muncă de către salariat presupune respectarea următoarelor condiţii: – redactarea unei notificări scrise privind demisia; – comunicarea cererii de demisie; – respectarea termenului de preaviz.

Potrivit pct.3 din Dispoziții generale a Hotărârii de Guvern nr.404 din 16.06.2015 cu privire la aprobarea Regulamentului-cadru de organizare şi funcţionare a organului local de specialitate în domeniul învăţământului şi a structurii-tip a acestuia, *Organul local de specialitate este creat de consiliile raionale/municipale, iar în UTA Găgăuzia – de Adunarea Populară, sub* ***formă de direcţie generală sau, după caz, de direcţie în domeniul învăţământului,*** *în conformitate cu Normele privind instituirea subdiviziunilor structurale ale autorităţilor publice, aprobate prin Hotărîrea Guvernului nr.1001 din 26 decembrie 2011. Pct 4 prevede că Organul local de specialitate este persoană juridică, dispune de cont trezorerial, de ştampilă cu imaginea Stemei de Stat şi denumirea sa, alte ştampile şi anteturi, de modelul stabilit.*

Conform pct.9 subpct.35 din Regulament *Organul local de specialitate are următoarele atribuţii: angajează, în baza rezultatelor concursului, şi eliberează, în condiţiile legii, directorii instituţiilor publice de învăţămînt aflate în subordine angajează, în baza rezultatelor concursului, şi eliberează, în condiţiile legii, directorii instituţiilor publice de învăţămînt aflate în subordine;*

Art.85 alin.1 CM Salariatul are dreptul la demisie – ***desfacere a contractului individual de muncă, cu excepţia prevederii alin.(4[1]), din proprie iniţiativă****, anunţînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menţionat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.*

Art.85 alin.(4[1]) CM prevede că Conducătorul unităţii (al filialei sau reprezentanţei), adjuncţii lui şi contabilul-şef sînt în drept să demisioneze, ***anunţînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte.***

Art. 85 alin.3 CM prevede că *După expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4[1]), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului în termenele prevăzute la art.143 şi să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.*

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

Alin.5 a art.85 CM *prevede că Dacă, după expirarea termenelor indicate în alin.(1), (2) şi (4[1]), salariatul nu a fost de fapt eliberat din funcţie şi el îşi continuă activitatea de muncă fără să-şi reafirme în scris dorinţa de a desface contractul individual de muncă, eliberarea acestuia nu se admite.*

Astfel, la data de **01.08.2023** având ca temei cererea reclamantei de către șefa direcției Învățământ, Tineret și Sport a raionului Nisporeni, Rodica Marian în conformitate cu prevederile art.85 alin. (4[1]) din Codul Muncii, a fost emis **Ordinul nr.27 (p) „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă**", potrivit căruia s-a dispus:

1**.** Se desface contractul Individual de Muncă nr.38 din 13.09.2023 cu d-na Axentii Nina, director al IP Gimnaziul Valeriu Dumbravă Cioreşti, începând cu data de 22 august 2023.

2. Contabilitatea va efectua calculul deplin, conform legislației în vigoare .

3. Funcția de director al IP Gimnaziul Valeriu Dumbravă Cioreşti, se anunță vacantă.

4. Responsabilitatea de organizare și desfășurare a concursului la funcția de director al IP Gimnaziul Valeriu Dumbravă Cioreşti se atribuie lui Botescu Viorica , specialist principal, Serviciul Management al Resurselor Umane.

5.Controlul executării prezentului și-l asumă.

Potrivit pct.19 subpct.7 din Regulament cadru de organizare şi funcţionare a organului local de specialitate în domeniul învăţământului şi a structurii-tip a acestuia, *Şeful organului local de specialitate are următoarele atribuţii funcţionale numeşte în funcţii publice, modifică, suspendă şi încetează, în condiţiile legii, raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, angajează şi eliberează personalul contractual al organului local de specialitate; angajează, prin concurs, şi eliberează, în modul stabilit de lege, directorii instituţiilor publice de învăţământ aflate în subordine, administraţia permanentă a taberelor şcolare raionale (municipale) şi a altor unităţi conexe organului local de specialitate,* ***iar subpct.22 prevede că exercită şi alte atribuţii în conformitate cu legislaţia în vigoare.***

În ședință s-a mai stabilit că la data de ***** de către Direcția Învățământ, Tineret și Sport a raionului Nisporeni a **fost emis ordinul nr.29(p) din ******* referitor la modificarea ordinului nr. 27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă" prin care în conformitate cu prevederile art.141 din Codul Educației,art. 85 alin.4[1] din Codul Muncii, art.63 din Legea nr.100 din 22.12.2017 cu privire la actele normative s-a dispus:

1.Se modifică punctul 1 din ordinul nr.27 (p) din 01.08.2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă prin **substituirea sintagmei „13.09.2023"** cu **sintagma „13.09.2022".**

2.Modificarea respectivă va fi încadrată și se va aplica din data emiterii ordinului nr.27(p)

din 01.08.2023 **„Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă**" f.d.70.

Ulterior, în cadrul ședinței de judecată a fost prezentat ordinul nr.07 (p) din 03 iunie 2024 prin care a fost abrogat ordinul nr.29 (p) din ***** referitor la modificarea ordinului nr. 27 (p) din 01.08.2023 Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă f.d.49.

De asemenea a mai fost prezentat și ordinul nr.08 (p) din 03 iunie 2024 prin care a fost rectificat punctul 1 din Ordinul nr.27(p) din 01.08.2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă prin substituirea sintagmei „13.09.2023" cu sintagma „13.09.2022" făcând referire la prevederile art.141 din Codul Educației, art. 85 alin.4[1] din Codul Muncii, art.131 din Codul Administrativ f.d.48.

Prin urmare, instanța atestă că eroarea materială evidentă prin care a fost modificat punctul 1 din ordinul nr.27 (p) din 01.08.2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă prin ordinul nr.29 (p) din *****, ordin care ulterior a fost abrogat prin ordinul nr.27 (p) din 01.08.2023 și emis un alt ordin cu nr. 08 (p) din 03 iunie 2024 prin care a fost rectificat punctul 1 din Ordinul nr.27 (p) din 01.08.2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă prin substituirea sintagmei

„13.09.2023” cu sintagma „13.09.2022” nu duce la ilegalitatea încetării raportului juridic de muncă, nefiind afectate careva drepturi a salariatei Axentii Nina, cum ar fi plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului. Or, la caz instanța reiterează că reclamanta nu și-a retras cererea și nu a depus o nouă cerere prin care să o anuleze pe prima, iar dorința reclamantei de a desface contractul individual de muncă prin demisie, începând cu 22.08.2023 se probează în plus și prin cererea din 21.09.2023 prin care Axentii Nina își reafirmă încă odată dorința de a desface contractul individual de muncă prin demisie , începînd cu 22.08.2023 f.d.16.

Astfel, instanța atestă că prin modificarea, rectificarea punctului 1 din Ordinul nr.27 (p) din 01.08.2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă cu substituirea sintagmei „13.09.2023” cu sintagma „13.09.2022” care vizează data încheierii contractului individual de muncă, reclamanta nu a fost restricționată în drepturile sale sau eventual cauzarea cărorva prejudicii prin care ar fi avut de suferit.

În acest context rezultă că prin rectificările efectuate nu au fost introduse efecte juridice noi în defavoarea salariatei Axentii Nina sau modificări în latura ce ține de stagiul de muncă, fiind reflectate condițiile privind notificarea scrisă, precum și încetarea contractului la data solicitată de salariat și fără repercursiuni privind achitarea deplină a drepturilor salariale în condițiile legii.

Nu poate fi reținută aserțiunea reclamantei invocată în cererea de chemare în judecată precum că Ordinul Direcției de învățământ Tineret și Sport nr.27 (p) din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă” urmează a fi anulat din motivul că au fost încălcate prevederile art.81 alin.3 potrivit căruia *Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu*. Or, caracterul unilateral al demisiei indică faptul că cererea de demisie nu necesită aprobarea angajatorului, sau, altfel zis, realizarea unui acord între părţi. În acest context, salariatul unilateral pune capăt, prin demisie, contractului individual de muncă, demisia realizîndu-se pe calea depunerii unei cereri scrise. Cu atît mai mult pe perioada preavizului continuă toate drepturile şi obligaţiile celor două părţi, salariat şi angajator unde salariatul este obligat să-şi continue munca, să-şi îndeplinească obligaţiile şi îndatoririle stabilite în fişa postului, iar angajatorul să achite retribuția pentru munca prestată.

De asemenea, nu poate fi reținută nici alegația reclamantei din cererea de chemare în judecată și nici a avocatului acesteia în cadrul ședinței de judecată precum că ordinul urmează a fi anulat și din motivul că s-a făcut trimitere la prevederile art.63 din Legea cu privire la actele normative care la caz nu este aplicabil,or instanța reiterează că în afară de prevederea dată s-a făcut referire și la alte norme, mai exact din Codul Educției, Codul Muncii și în viziunea instanței nici aspectul dat nu duce la nulitate, reclamanta nefiind lezată în dreptul său la demisie.

Nu are suport probatoriu nici invocarea avocatului reclamantului precum că odată ce au fost admise careva erori, și anume eroarea datei încheierii contractului individual de muncă, ordinul urmează a fi anulat și emis un alt ordin. Or, la caz instanța nu atestă temeiuri de nulitate.

Totodată, urmează a reitera că contractul individual de muncă încetează în momentul împlinirii termenului de preaviz, nefiind necesară, în acest scop, nicio aprobare din partea angajatorului. Demisia nu se aprobă, pur şi simplu angajatorul ia act de existenţa ei. După expirarea termenului de preaviz salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului şi să-i elibereze carnetul de muncă şi alte documente legate de activitatea acestuia la unitate, fiind un drept exclusiv al salariatului, care poate fi exercitat oricând, unica limitare fiind respectarea termenului de preavizare a angajatorului. Prin urmare careva abateri la aspectele date nu a fost invocate de partea reclamantă și nici nu au fost constatate în cadrul ședinței de judecată.

Astfel, din cele enumerate supra rezultă că ambele părți ale contractului individual de muncă și-au respectat efectele ce rezultă din actele contestate:angajatorul a acceptat încetarea contractului prin demisie de la data invocată cu achitarea tuturor obligațiilor de retribuții, iar salariatul a acceptat retribuirea salarială la demisie, unde începând cu data de 22.08.2023 reclamanta nu a mai îndeplinit atribuțiile pe care le exercita în calitate de director.

Din considerentele menționate supra, instanța de judecată concluzionează că pretenția privind anularea ordinului nr. 27 (p) din 01.08.2023 „ Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă” , ordinului nr. 29 (p) din ***** emis de Direcția Învățământ, Tineret și Sport referitor la modificarea ordinului nr. 27 (p) din 01.08.2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

Totodată, urmează a fi respinsă şi pretenția ce ţine de obligarea Direcției Învățământ, Tineret și Sport a raionului Nisporeni la emiterea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă din ziua rămânerii definitive a hotărârii judecătorești, deoarece acestea derivă din pretenția nominalizată supra care a fost respinsă.

În această ordine de idei, instanța apreciază cu certitudine caracterul formal al argumentelor reclamantei, care nu generează opozabilitate instanței atât timp cât aceste argumente nu au fost confirmate prin alte probe relevante și admisibile.

Instanţa de judecată de asemenea reține că în cadrul Hotărârii CEDO Van de Hurk vs. Ţările de Jos din 19.04.1994, Înalta Curte a statuat că motivarea hotărârii nu atestă obligaţia instanţei de a da fiecărui argument un răspuns detaliat. Concomitent, în cadrul Hotărârii CEDO Balani vs. Spania din 09 decembrie 1994 par. 27, întinderea acestei obligaţii derivând din natura hotărârii şi este determinată de circumstanțele cauzei, instanţa urmând să analizeze toate argumentele importante ale cauzei. Se atestă că, alte argumente pertinente şi importante pentru obiectul prezentei cauze, nu au fost invocate.

În conformitate cu art. 238-241 CPC,

Instanța de Judecată, în numele Legii
H O T Ă R Ă Ș T E:

Se respinge integral cererea de chemare în judecată depusă de Axentii Nina către Direcția Învățământ, Tineret și Sport a raionului Nisporeni privind anularea ordinului nr. 27 (p) din 01.08.2023 „ Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă” , ordinului nr. 29 (p) din ***** emis de Direcția Învățământ, Tineret și Sport a Consiliul raional Nisporeni referitor la modificarea ordinului nr. 27 (p) din 01.08.2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă și obligarea Direcției Învățământ, Tineret și Sport a raionului Nisporeni la emiterea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă din ziua rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.

Hotărârea poate fi atacată cu apel în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, la Curtea de Apel Nord, prin intermediul Judecătoriei Ungheni.

Dispozitivul hotărârii judecătorești se comunică participanților la proces, prin expedierea lui la adresa cunoscută de către instanța judecătorească și se publică pe pagina web – „https://jun.instante.justice.md/”.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul **Lilia Potînga**
Copia Hotărârii corespunde originalului
Judecătorul **Lilia Potînga**