JUDECĂTORIA ORHEI

Republica Moldova, MD-3505, mun. Orhei, str. Vasile Mahu, nr.135
email: jor@justice.md, Tel. +373 (235) 20 437, Fax. + 373 (235) 20 736
https://jor.instante.justice.md/

dosarul nr. 2-1778/2025 /2-25118763-38-2-02092025/

H O T Ă R Â R E
în numele Legii

19 mai 2026 mun. Orhei

Judecătoria Orhei sediul central
în componenţa:
Preşedintele şedinţei, judecător Cristina TROIANOVSCHI
Grefier Zinaida LUCHIANOVA BARBU, Rodica POPA

cu participarea:
reclamantei Vizir Alexandra, născută la *****, cod personal *****, domiciliată în sat. *****,
reprezentantului reclamantei Vizir Alexandra, avocatul Daniela Botezatu, împuternicită în baza mandatului avocațial seria MA nr. 2267318 din 11 iulie 2025,
reprezentantul pârâtei Direcția Generală Educație a Consiliului raional Orhei, Mihail Batrîncea, împuternicit prin procura nr. 06/01-894 din 26 noiembrie 2025,

examinând în şedinţă publică, în limba română, în procedură contencioasă, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Vizir Alexandra împotriva Direcției Generale Educație a Consiliului Raional Orhei, privind anularea ordinelor Direcției Generale Educație Orhei a Consiliului Raional Orhei nr. 6 din 20 mai 2025 privind suspendarea contractului individual de muncă și nr. 1074 din 25 iunie 2025 privind aplicarea sancțiunii disciplinare, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t

Argumentele participanților la proces.

La 2 septembrie 2025, Vizir Alexandra s-a adresat cu cerere de chemare în judecată împotriva Direcției Generale Educație a Consiliului Raional Orhei, privind anularea ordinelor Direcției Generale Educație Orhei a Consiliului Raional Orhei nr. 6 din 20 mai 2025 privind suspendarea contractului individual de muncă și ordinului nr. 1074 din 25 iunie 2025 privind aplicarea sancțiunii disciplinare, încasarea salariului reținut ilegal pe perioada suspendării contractului individual de muncă și a penalităților corespunzătoare și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii, reclamanta a indicat că prin ordinul Direcției Generală Educație Orhei a Consiliului Raional Orhei nr. 6 din 20.05.2025, în mod neîntemeiat a fost dispusă suspendarea contractului individual de muncă cu Vizir Alexandra, director al Gimnaziului *****, începând cu data de 21.05.2025, până la data de 20.06.2025, pe durata desfășurării anchetei de serviciu.

A menționat că potrivit ordinului respectiv, se relevă că acesta a fost emis, citând: „Având în vedere sesizările/notificările explicațiile înregistrate ale personalului didactic din Gimnaziul ***** precum și materialele constatate de Inspectoratul de Poliție Orhei, în baza plângerii înregistrate la Direcția Generală Educație cu nr. 438 din 16.05.2025, la Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Moldova cu nr. 1-209/25 din 16.05.2025, prin care se reclamă fapte deosebit de grave, de încălcare a normelor de conduită profesională de către dna Vizir Alexandra, în raport cu reclamantul și alți angajați ai instituției, constând în comportamente abuzive, presiuni psihologice și amenințări directe cu impact asupra sănătății, securității și bunăstării colectivului pedagogic, având în vedere că faptele semnalate contravin prevederilor Codului de Etică al cadrului didactic, aprobat prin Ordinul ministrului educației nr. 861 din 7 septembrie 2015 in special: Capitolul II- Principii și norme de conduită pct. 5, lit. c) și d) privind obligația cadrului didactic de a manifesta un comportament respectuos și cooperant în cadrul relațiilor profesionale, pct. 8 sub pct. (1), lit. a) și c) referitor la respectul reciproc, sprijinul profesional si evitarea conflictelor în relația cu colegii, în scopul examinării obiective a circumstanțelor relatate în plângere prevenirii influențării martorilor și a perturbării anchetei, asigurării colectării corecte a probelor, evaluării stării psiho-emoționale a personalului didactic și a stării de bine, restabilirii unui climat profesional bazat pe siguranță, încredere și colaborare în cadrul instituției și în conformitate cu Decizia Consiliului de Administrație a DGE nr. 8/1 din 20.05.2025, art. 75, art. 78 alin. (2) lit. a) și lit. c)- privind posibilitatea suspendării raporturilor de muncă în cazul desfășurării unei anchete de serviciu; art. 208 alin. (2), art. 354 lit. h), Codul muncii al RM”.

A reiterat că Decizia Consiliului de Administrație a Direcției Generală Educație a Consiliului Raional Orhei, nr. 8/1 din 20.05.2025, a fost adoptată de către pârâtă, fapt care atestă asupra lipsei de imparțialitate și obiectivitate a anchetei de serviciu inițiate și desfășurate în privința reclamantei, or, persoanele responsabile de desfășurarea anchetei de serviciu asupra căreia se extind garanțiile unui proces echitabil garantat de art. 6 din CEDO, inclusiv sub aspect de independență, imparțialitate și obiectivitate, prin Decizia nr. 8/1 din 20.05.2025, deja s-au expus asupra pretinsei sale vinovății în încălcările atribuțiilor de serviciu care îi sunt imputate în mod neîntemeiat, constatând, din start în lipsa unor probe certe, fără a-i acorda dreptul de a oferi explicații, precum chipurile că, în calitatea sa de director al Gimnaziului *****, ar fi creat o atmosferă tensionată în Gimnaziul Step- Soci.

Menționează că din analiza modului de desfășurare a anchetei de serviciu reflectată inclusiv în Raportul de Anchetă privind activitatea managerială a lui Vizir Alexandra, director al Gimnaziului *****, încheiat la data de 19.06.2025, precum și din cele chipurile constatate prin ordinul DGE Orhei Nr. 1074 din 25.06.2025, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub forma de mustrare aspră, se atestă că ordinul este unul neîntemeiat și ilegal, care urmează a fi anulat, reieșind din raționamentele ce succed.

Specifică că potrivit ordinului DGE Orhei Nr. 1074 din 25.06.2025, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub forma de mustrare aspră, reclamantei i se impută în mod neîntemeiat încălcarea prevederilor pct. 9 din Codul de etică a cadrului didactic, potrivit cărora, cadrele de conducere respectă și aplică următoarele norme de conduită managerială: respectarea criteriilor unui management eficient al resurselor, promovarea standartelor profesionale și morale specifice, interzicerea oricărei forme de constrângere ilegală și/sau legitimă, din perspectiva funcției deținute, respingerea oricărei forme de abuz în exercitarea autorității. Totodată, i se impută și pretinsa încălcare a atribuțiilor stipulate în fișa postului descrierea postului, pct. (3), pct. (4), pct. (1) lit. a), lit. c), lit. n), pct. 2 lit. d), pct. 5 lit. d), potrivit cărora: pct. (1) lit. a), lit. c), lit. n)- directorul în calitate de conducător al instituției, are următoarele atribuții: a) asigură funcționalitatea Instituției în conformitate cu Standartele de calitate în învățământul secundar general, aprobate de Ministerul Educației; c) coordonează și răspunde de întreagă activitate educațională și administrativă a Instituției, precum și păstrarea și utilizarea patrimoniului instituției de învățământ; respectă prevederile Codului de etică; pct. 2 lit d) –stimulează și promovează cadrele didactice pentru dezvoltare profesională și continuă; pct. 5 lit. d) –evidența, completarea și păstrarea documentației vizând personalul angajat al Instituției.

Invocă că analizând conținutul prevederilor legale nominalizate raportate la situația de fapt privind activitatea desfășurată de către ea în calitate de director al Gimnaziului *****, atestă cu certitudine netemeinicia și respectiv, ilegalitatea ordinului Direcției Generală Educație Orhei a Consiliului Raional Orhei nr. 6 din 20.05.2025, privind suspendarea contractului individual de muncă și ordinului Direcției generală Educație Orhei a Consiliului Raional Orhei nr. 1074 din 25.06.2025, privind aplicarea reclamantei Alexandra Vizir, director al gimnaziului *****, a sancțiunii disciplinare „mustrare aspră", ordine care urmează a fi anulate integral.

Susține că ilegalitatea ordinului Direcției Generală Educație Orhei a Consiliului Raional Orhei nr. 6 din 20.05.2025, privind suspendarea contractului individual de muncă se conchide inclusiv din lipsa temeiurilor privind suspendarea contractului individual de muncă, care în consecință a determinat privarea sa ilegală de posibilitatea de a munci, fapt care derivă subsecvent din ilegalitatea ordinului DGE Orhei nr. 1074 din 25.06.2025, privind aplicarea Alexandrei Vizir, director al gimnaziului *****, a sancțiunii disciplinare „mustrare aspră" care se relevă din lipsa în conținutul acestuia a elementelor obligatorii stipulate la art. 210 alin. (1) din Codul muncii, potrivit căruia, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu; a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.

Afirmă că analizând conținutul ordinului contestat conchide lipsa elementelor obligatorii indicate la art. 210 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, or, în ordinul nr. 1074 din 25.06.2025 privind aplicarea în privința sa a sancțiunii disciplinare sub forma mustrării aspre, nu se identifică nici o circumstanță de fapt care ar servi drept temei pentru aplicarea sancțiunii disciplinare.

Menționează că una dintre condițiile de bază ale răspunderii juridice o reprezintă săvârșirea unei fapte ilicite (conduita ilicită), în ceea ce privește răspunderea disciplinară, conduita ilicită îmbracă forma abaterii disciplinare. Pentru angajarea răspunderii disciplinare, care, pe cale de consecință, va fi în măsură să conducă la aplicarea sancțiunii disciplinare, este necesară săvârșirea de către salariat a unei abateri disciplinare, în componența căreia urmează a fi prezente totalitatea semnelor obiective și subiective pentru a fi calificată drept abatere disciplinară.

Argumentează că în conținutul ordinului DGE Orhei Nr. 1074 din 25.06.2025 este indicat precum că aplicarea sancțiunii sub forma mustrării aspre ar fi aplicată pentru pretinsele abateri disciplinare manifestate chipurile prin încălcări a atribuțiilor

de serviciu, deși nici din conținutul Raportului de Anchetă privind activitatea managerială a lui Vizir Alexandra, director al Gimnaziului *****, încheiat la data de 19.06.2025, nici ordinului contestat, nu sunt individualizate pretinsele fapte prejudiciabile prin raportare a tuturor elementelor constitutive ale acesteia, semne obiective, cât și semnele subiective, la pretinsele circumstanțele de fapt, ceea ce în consecință de fapt atestă asupra lipsei în acțiunile sale a unei abateri disciplinare.

Indică că autoritatea abilitată cu dreptul de a atrage la răspundere disciplinară s-a limitat doar la indicarea superficială în conținutul ordinului contestat precum că ar fi comis careva abateri disciplinare manifestate chipurile prin încălcarea atribuțiilor de serviciu, însă cu omisiunea intenționată de a indica toate motivele de fapt care ar arăta asupra prezenței în acțiunile sale a pretinselor abateri disciplinare, fără a fi indicate în mod concret care atribuții indicate în fișa postului anexă la contractul individual de muncă le-ar fi încălcat, în ce circumstanțe, și care drept consecință ar atrage după sine necesitatea aplicării în privința sa a unei sancțiuni disciplinare sub forma mustrării aspre. Aceste vădite omisiuni denotă cu certitudine lipsa în acțiunile sale a careva abateri disciplinare și pe cale de consecință, caracterul neîntemeiat și ilegal al ordinului nr. 1074 din 25.06.2025, precum și necesitatea anulării acestuia ca fiind vădit ilegal, prin care i se lezează onoarea și reputația profesională, pe cale de consecință, urmează a fi anulat.

Învederează despre faptul că pe parcursul desfășurării activității sale profesionale, în calitate de director a Gimnaziului *****, a depus efortul și diligența necesară pentru a crea un mediul favorabil, de încredere și sprijin reciproc. A depus străduința necesară pentru a înțelege nevoile elevilor, ale cadrelor didactice și ale părinților, fiind deschisă la comunicare pentru a identifica soluții și oportunități noi. În calitate de director al Gimnaziului ***** consideră că a gestionat echilibrat resursele și provocările cotidiene, încurajând astfel un climat educațional pozitiv și performant, în care fiecare membru al comunității școlii se simte valorizat.

A mai concretizat că desfășoară activitate profesională în mediul didactic și managerial de aproximativ 30 de ani, perioadă în care, nu a comis abateri disciplinare, se bucură de o reputație ireproșabilă în domeniul educației, or, mereu și-a exercitat profesia cu dedicație, profesionalism și a încurajat dezvoltarea și formarea continuă atât a elevilor, cât și a cadrelor didactice.

Mai mult de atât, pe parcursul îndeplinirii atribuțiilor de director a Gimnaziului ***** și-a exercitat atribuțiile stabilite în Fișa Postului anexă la Contractul Individual de Muncă, precum și cele prevăzute de Standardele de Competență Profesională ale Cadrelor Manageriale din învățământul General, cât și Codul de etică a Cadrului

Didactic. Într-o altă ordine de idei, având în vedere faptul că prin ordinul DGE Orhei Nr. 6 din 20.05.2025 a fost dispusă suspendarea contractului individual de muncă pe perioada desfășurării anchetei de serviciu, anchetă care a fost desfășurată ilegal și neîntemeiat, fiind privată astfel de posibilitatea de a munci, consideră că în prezenta speță, pârâta urmează să repare prejudiciul cauzat prin reținerea ilegală a salariului și să compenseze salariul reținut pe perioada suspendării.

Invocă că, ordinul contestat este nemotivat referitor la cele mai importante circumstanțe, or, ordinul de sancționare comportă un caracter generalizat, fără a se prezenta careva probe pertinente și concludente, iar simpla invocare a faptului precum că ar fi depășit careva atribuții funcționale, în lipsa unor probe, constituie opinia subiectivă a angajatorului și încălcarea drepturilor reclamantei la o anchetă eficientă și la un proces echitabil.

Solicită anularea ordinului Direcției Generală Educație a Consiliului Raional Orhei nr. 6 din 20.05.2025, cu privire la suspendarea contractului individual de muncă, anularea ordinului Direcției Generală Educație a Consiliului Raional Orhei nr. 1074 din 25.06.2025, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, încasarea din contul Direcției Generală Educație a Consiliului Raional Orhei în beneficiul lui Vizir Alexandra, a salariului reținut ilegal pe perioada suspendării contractului individual de muncă și a penalităților corespunzătoare, calculul cărora va fi prezentat instanței până la finalizarea examinării cauzei în fond și compensarea cheltuielilor de judecată.

Prin încheierea din 28 august 2025, judecătorul Judecătoriei Orhei, sediul Central, specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ și-a declinat competența de la examinarea cererii de chemare în judecată depusă de Alexandra Vizir împotriva Direcției Generale Educație a Consiliului raional Orhei cu privire la aanularea ordinului Direcției Generală Educație a Consiliului Raional Orhei nr. 6 din 20.05.2025, cu privire la suspendarea contractului individual de muncă și anularea ordinului Direcției Generală Educație a Consiliului Raional Orhei nr. 1074 din 25.06.2025, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, în favoarea judecătorului specializat în materie civilă de drept comun, din cadrul Judecătoriei Orhei, sediul Central. /f.d. 90-92/

La 02 septembrie 2025, cererea de chemare în judecată depusă de Alexandra Vizir s-a repartizat aleatoriu, repetat, prin intermediul PIGD, judecătorului Cristina Troianovschi.

În cadrul procesului de judecată, prin cerere de majorare și de concretizare a pretențiilor, reclamanta Vizir Alexandra și-a precizat pretențiile din acțiunea înaintată și în final a solicitat anularea ordinului Direcției Generală Educație a Consiliului

Raional Orhei nr. 6 din 20.05.2025, cu privire la suspendarea contractului individual de muncă, anularea ordinului Direcției Generală Educație a Consiliului Raional Orhei nr. 1074 din 25.06.2025, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, repararea prejudiciului moral în mărime de 100 000 lei și compensarea cheltuielilor de judecată. /f.d. 190/

La data de 19 ianuarie 2026, reprezentantul Direcției Generală Educație a Consiliului Raional Orhei, Mihail Batrîncea, a înaintat referință, prin care și-a manifestat dezacordul cu cererea de chemare în judecată și a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

În argumentarea poziției sale a indicat că, la petiția cadrului didactic din Gimnaziul *****, domnului Isachi Oleg, adresata Ministerului Educației și Cercetării, privind activitatea lui Vizir Alexandra, directoarea gimnaziului ***** din s. *****, raionul Orhei, redirecționată spre examinare Direcției generale Educație Orhei, în scopul desfășurării anchetei de serviciu, pentru cercetarea obiectivă și nepărtinitoare a circumstanțelor invocate în petițiile lui Isacahi Oleg, adresată atât Ministerului Educației cât și Inspectoratului de Poliție Orhei, si în conformitate cu Decizia Consiliului de administrație a DGE Orhei nr.8/1 din 20.05.2025, in temeiul art. 75, art. 78 alin.(2) lit.a) si lit.c), art.208 alin.(2), art. 354 lit.(h) din Codul Muncii, DGE Orhei a emis ordinul nr. 6 din 20.05.2025 ”Cu privire la suspendarea contractului individual de munca a dnei Vizir Alexandra”, director al Gimnaziului *****, din 21.05.2025 până la data de 20.06.2026, pe durata anchetei de serviciu.

Totodată prin ordinul DGE Orhei nr.871 din 19.05.2025, s-a constituit Comisia de anchetă cu atribuții de analiză și documentare a cazului ce face obiectul plângerii lui Isachii Oleg, cadru didactic din Gimnaziul *****, iar prin Decizia Consiliului de Administrație a DGE Orhei nr. 9/2 din 19 mai 2025 s-a aprobat Regulamentul privind desfășurarea anchetei de serviciu în cadrul unității de învățământ.

Reiterează că în cadrul anchetei de serviciu Comisia, având ca misiune analiza aprofundată a relațiilor interumane din instituție, a impactului deciziilor manageriale asupra climatului educațional, a constatat:

” - probleme de comunicare și relaționare între angajați, atitudini conflictuale, atribuite doamnei Vizir, care potrivit sesizărilor a manifestat o conduită ostilă față de colegi;

- utilizarea unul limbaj pasiv-agresiv și menținerea unor tensiuni constante în relațiile de muncă au contribuit la instalarea unui climat organizațional disfuncțional, în care colaborarea profesională a devenit dificilă;

- presiuni psihologice si comportament abuziv la adresa lui Isachi Oleg, cadru didactic și persoană cu dizabilități, manifestate prin respingerea repetată a planificărilor didactice și impunerea unor condiții nelegale privind programul de lucru;
- refuz constant de a înregistra documente oficiale, absența registrelor de corespondență, respingerea nejustificată a inițiativelor profesionale formulate de cadrele didactice și limitarea accesului acestora la obținerea gradelor didactice — aspecte esențiale pentru dezvoltarea lor profesională
- situația generala este cu atât mai îngrijorătoare cu cât, în ultimii ani, nu mai puțin de nouă cadre didactice au ales să părăsească instituția, invocând printre altele lipsa unui climat profesional sănătos.

Funcționalități administrative:

- lipsa planurilor lunare de activitate instituțională în ultimii trei ani de studii. Absența acestor planificări lunare încalcă prevederile art. 100 lit. a) si b) din Regulamentul-tip de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ primar și secundar, ciclul I si II, aprobat prin Ordinul Ministrului Educației nr. 235/2016, care stipulează obligația directorului de a asigura funcționalitatea instituției în conformitate cu prevederile legale și de a implementa proiectul managerial anual, aprobat în cadrul consiliului de administrate;
- emiterea de către Director la 16 august 2024 si 26 martie 2024, cinci acte administrative de angajare și eliberare a personalului în perioada aflării acesteia în concediu, ce ridica suspiciuni cu privire la respectarea procedurilor instituționale legale, or concediu medical presupune întreruperea temporară a activității din cauza imposibilității desfășurării atribuțiilor;
- instituția nu dispune de registre de evidență a corespondenței, nici pentru documente de intrare, nici pentru cele de ieșire
- în intervalul programului de lucru în care ar fi trebuit sa exercite atribuțiile de director, Vizir Alexandra participa la activități de studii universitare online, iar cadrele didactice nu erau primite în cabinet pentru rezolvarea anumitor probleme curente, motivând că este ocupată pana la ora 17:00. Totodată în tabelul de evidență a timpului de muncă au fost aplicate ore întregi de lucru. Astfel, se conturează suspiciuni ca Vizir a falsificat evidența prezenței la muncă, în scopul justificării salarizării integrate, fără a presta efectiv activitatea corespunzătoare.
- grave neconcordanțe au fost identificate și în Registrele interne ale instituției și documente de transmitere către contabilitate. Ordinul nr. 7 din 01.09.2023

titularul căruia este Isachi Oleg ca fiind angajat prin cumul, în timp ce în registrul de personal apare ca angajare a lui Popescu Tatiana. La fel în cazul Ordinului nr. 8 din 01.09.2023, în contabilitate figurează Claudia Rotari, ca fiind angajată prin cumul, în timp ce în registrul instituției sub același număr apare Botea Tatiana ca angajare pe durată determinată (art. 14 alin.(2), art.19 alin.(9) Legea cu privire la registre nr. 71/2007; Punctul 5 lit. d) din Fisa de post al Directorului; Punctul 91 lit. f) din Regulamentul de organizare și funcționare a Gimnaziului *****).

- fișele de repartizare a timpului de munca completate incorect, fiind înregistrate ore de munca ce depășesc norma legală zilnică (ex. d. Cuprianov Tatiana-11,25 ore/zi; Tapalaga Pavel - 9 ore/zi). (art. 100 lit. a) din Codul Muncii).
- regulamentul de organizare și funcționare al Gimnaziului *****, aprobat de Consiliul profesoral la 23.08.2024, nu precizează în mod clar ora oficială de începere a activității, generând incertitudini în organizarea și gestionarea programului zilnic al personalului;
- în conținutul contractelor individuale de muncă al angajaților lipsesc elementele obligatorii precum cuantumul salariului, programul de muncă și timpul de odihnă. Absența acestora compromite transparența raporturilor de munca, afectează protecția juridică a angajaților și creează premisele apariției unor conflicte de munca. (art.49 din Codul muncii)

Modul de organizare și desfășurare a procesului de formare profesională continuă și atestare a cadrelor didactice:

- Comisia de anchetă nu a identificat procesele-verbale ale comisiei de atestare care sa confirme desfășurarea acestor activități în instituție, pct. 27, 41-42, 48-50 din Regulamentul de atestare a cadrelor didactice din învățământul general, profesional tehnic și din cadrul structurilor de asistență psihopedagogică, aprobat prin ordinul ministrului educației, culturii și cercetării nr. 1091 din 07.10.2020).
- La nivel instituțional nu a fost identificat un Plan anual de formare profesională continuă a cadrelor didactice, aprobat prin ordinul directorului. (pct.13 din Regulamentul privind formarea profesională continuă a cadrelor didactice din învățământul general, aprobat prin Ordinul Ministrului Educației și Cercetării nr. 8 din 05 01 2024).
- Planul de acțiuni elaborat de profesorul Isachi Oleg pentru pregătirea elevilor în vederea examenelor de absolvire în sesiunea 2025 nu a fost acceptat de către

directorul instituției, cu mențiunea generala “ca nu este bun”, fără a se oferi explicații sau referire la standard pedagogice ori criterii formare de evaluare.

- Exprimare verbală nepotrivită din partea directorului în interacțiunea cu cadrul didactic Isachi Oleg, concretizată în formula “ori demisia, ori concedierea” perceputa de profesor ca pe o amenințare. (pct. 8 lit. a) din Codul de etica a cadrului didactic, aprobat prin Ordinul ministrului educației nr. 861 din 07 septembrie 2015.)

A reiterat că aceste manifestări, coroborate cu lipsa unor dovezi privind abordarea colegială ori de sprijin din partea directorului în raport cu cadrele didactice, releva un stil managerial autoritar, caracterizat prin decizii unilaterale, exprimări intimidate și lipsa transparenței. Se conturează un climat instituțional tensionat și demotivant, cu potențial de afectare a calității actului educațional și a încrederii colectivului în conducerea instituției.

A concretizat că în urma examinării documentelor, proceselor-verbale, declarațiilor părților implicate cu privire la modul de organizare și desfășurare a procesului de formare profesională continuă și atestare a cadrelor didactice, la organizarea și documentarea olimpiadelor școlare, precum și a cadrului legal în vigoare, Comisia de anchetă a formulat următoarele concluzii: lipsa de transparență în procesul de atestare a cadrelor didactice. În cazul cadrului didactic Isachi Oleg, s-a constatat o insuficiență documentare a deciziilor instituționale privind prestarea, în special pentru anul de studii 2022-2023. Ne înaintarea acestuia în etapa raională nu a fost argumentată prin acte oficiale ale Comisiei de evaluare internă sau ale consiliului profesoral, fapt ce contravine principiilor de transparență și echitate în procesele de evaluare profesională.

- Existența unor practici manageriale autoritare și presiuni asupra cadrelor didactice. Directorul instituției a manifestat un comportament verbal și decizional autoritar, neadecvat funcției de conducere într-o instituție educațională. Exprimări precum „ori demisia, ori concedierea”, refuzul neargumentat al planului de pregătire pentru examene, solicitările formulate în termeni imperativi și culpabilizanți constituie forme de presiune psihologică și denotă o lipsă de respect față de drepturile și demnitatea angajatului.
- Deficiențe în sprijinul profesional și formarea continuă a cadrelor didactice. În instituție nu a fost identificat un plan anual de formare profesională continuă, aprobat prin ordin, iar sprijinul acordat cadrelor didactice în vederea atestării sau dezvoltării profesionale este nesistematic și slab documentat. Aceasta

omisiune afectează accesul echitabil la formare și poate limita evoluția profesională a angajaților.

- Neasigurarea unui climat instituțional bazat pe cooperare și încredere. Comportamentele manageriale semnalate - comunicarea deficitară, respingerea unilaterală a documentelor elaborate de cadrul didactic, lipsa de feedback constructiv și utilizarea unui limbaj autoritar - creează un climat tensionat și de motivant, care poate influența negativ atât performanța cadrelor didactice, cât și calitatea procesului educațional.
- Nerespectarea prevederilor regulamentare privind organizarea olimpiadelor școlare. Comisia a constatat neconstituirea consiliului local de coordonare a olimpiadelor și lipsa documentelor justificative privind desfășurarea etapei instituționale, inclusiv a graficului de măsurare a olimpiadei, aprobat prin ordin. Solicitarea ulterioară de prezentare a unor acte privind o etapă care nu a avut loc, exprimată într-un limbaj inadecvat, este incompatibilă cu buna conduită managerială.
- Necesitatea revizuirii practicilor manageriale. Ansamblul celor constatate indică o nevoie clară de corectare a stilului de conducere în instituție, prin asumarea principiilor de colaborare, consiliere și sprijin profesional, conform normelor legale și deontologice în vigoare. Conducerea trebuie să asigure respectarea drepturilor personalului și crearea unui climat instituțional echitabil motivant.

Pretinde că, la caz, s-a constatat încălcarea prevederilor pct. 82 din Regulamentul de organizare și funcționare a Gimnaziului *****, aprobat în ședința Consiliului profesoral din data de 23.08.2024, care stipulează că directorul, în calitate de angajator are obligația de a stimula și promova cadrele didactice în vederea dezvoltării profesionale și continue, nerespectarea cărora a condus implicit la încălcarea dreptului personalului didactic.

A invocat că pentru a asigura obiectivitatea și claritatea procesului de anchetă, comisia a decis transmiterea unei scrisori oficiale în adresa pârâtei, prin care i s-a solicitat formularea în scris a răspunsurilor la întrebările apărute pe parcursul anchetei.

În analiza răspunsurilor, s-a constatat o abordare defensivă, centrată mai mult pe justificarea deciziilor manageriale și pe respingerea acuzațiilor, decât pe reflectarea critică și responsabilă a disfuncționalităților semnalate. A fost evidentă o tendință constant de a minimaliza sau de a nega aspectele problematice, chiar și în fața unor constatări documentate. În locul unui demers clar de identificare a cauzelor conflictului și de asumare a eventualelor greșeli administrative, explicația se axează pe sublinierea greșelilor sau deficientelor profesionale ale cadrului didactic reclamant.

A conchis că, în urma desfășurării anchetei administrative la Gimnaziul *****, Comisia a constatat existența abaterilor manageriale grave și repetate din partea lui Vizir Alexandra, ce afectează grav funcționalitatea instituției, climatul educațional și respectarea drepturilor angajaților. Stilul de conducere autoritar, lipsa de transparență, documentarea deficitară a proceselor decizionale și ignorarea cadrului normativ au generat un climat tensionat, demotivant și incompatibil cu principiile unei educații centrate pe elev. Toate aceste elemente denotă pierderea încrederii în capacitatea sa de a conduce instituția conform cerințelor legale, profesionale și etice, motiv pentru care se impune adoptarea de măsuri și urgente pentru restabilirea unui climat funcțional și echitabil în cadrul școlii.

În baza constatărilor expuse, Comisia de Anchetă a propus aplicarea unei sancțiuni disciplinare sub forma mustrării aspre, având în vedere natura abaterilor și impactul acestora asupra funcționalității instituției.

A relatat că urmare a propunerii Comisiei de Anchetă din 19 iunie 2025 și a Notei informative al Structurii teritoriale de asistență psihopedagogică Orhei al Centrului Republican de Asistență Psihopedagogică din Cadrul Ministerului Educație și Cercetării din 6 iunie 2025, Direcția Generală Educație Orhei a considerat necesar aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră dnei Vizir Alexandra prin ordinul nr. 1074 din 25 iunie 2025.

În consecință, reprezentantul pârâtei Direcția Generală Educație a Consiliului Raional Orhei solicită respingerea ca neîntemeiată a cererii de chemare în judecată depusă de Vizir Alexandra privind anularea ordinului DGE Orhei nr. 6 din 20.05.2025 cu privire la suspendarea contractului individual de muncă și a ordinului DGE Orhei nr. 1074 din 25.06.2025 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare.

În ședința de judecată, reclamanta Vizir Alexandra și reprezentantul acesteia, avocatul Daniela Botezatu au susținut acțiunea și au solicitat admiterea acesteia în mod integral. Au argumentat că Vizir Alexandra, directorul gimnaziului *****, a fost supusă unei sancțiuni disciplinare sub formă de mustrare aspră, în mod neîntemeiat, deoarece în acțiunile acesteia nu se întâlnesc componențe a careva abateri disciplinare. În cadrul raportului de anchetă se atestă o serie de pretinse încălcări precum lipsa ordinelor, lipsa susținerii cadrelor didactice și altele, însă, atât timp cât toate aceste afirmații au fost combătute prin probe nu pot există astfel de încălcări comise de reclamantă.

Reclamanta Alexandra Vizir în ședința de judecată a adăugat că nu a depășit atribuțiile de serviciu, sancționarea sa a fost făcută exclusiv din motiv că a susținut copiii în privința notării acestora, temei pentru care s-a început blamarea sa de către

Direcție. De multe ori i s-a spus că a să fie eliberată. Tot ce este în școală, a făcut pe cont propriu și voluntar. Fapte imorale nu a comis, pentru ce a și contestat ordinul de sancționare. Solicită admiterea acțiunii pe temeiurile de fapt și de drept invocate.

În ședința de judecată reprezentantul pârâtului Direcția Generală Educație Orhei a Consiliului raionului Orhei, Mihail Bătrîncea, a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată. A reiterat că Direcția Generală Educație a Consiliului Raional Orhei a emis ordinele în mod legal. Ordinul de sancționare, precedă o anchetă de serviciu, care a fost pornită în baza unei plângeri din partea unui cadru didactic, iar Direcția era obligată să intervină mai ales că nu era o faptă singulară, ci repetitivă. Direcția Generală Educație Orhei a Consiliului raionului Orhei făcând uz de dreptul său, a inițiat o anchetă de serviciu. A explicat că pe perioada anchetei de serviciu, ca să nu poată fi influențată mersul acesteia, s-a considerat oportun a fi suspendat raportul de serviciu cu reclamanta, iar, membrii anchetei de serviciu s-au expus cu lux de amănunte asupra la toate circumstanțe constatate și respectiv au venit cu propunerea de fi aplicată o sancțiune disciplinară sub formă de mustrare aspră a directoarei Gimnaziului Step – Soci, Vizir Alexandra. A atras atenția și la conținutul notei informative prezentate de Centrul republican de asistență psihopedagogică care a făcut o anchetă paralelă atât între cadre didactice cît și între elevi, la care s-a ținut cont și de constatările respective.

Aprecierea instanței.

Audiind participanții la proces, studiind materialele dosarului, apreciind, probele administrate, instanța de judecată ajunge la concluzia, că cererea de chemare în judecată depusă de Vizir Alexandra împotriva Direcției Generale Educație a Consiliului Raional Orhei, privind anularea ordinelor Direcției Generale Educație Orhei a Consiliului Raional Orhei nr. 6 din 20 mai 2025 privind suspendarea contractului individual de muncă și nr. 1074 din 25 iunie 2025 privind aplicarea sancțiunii disciplinare, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, urmează a fi respinsă, din următoarele considerente.

Conform art. 239 Cod de procedură civilă prevede că 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.

În conformitate cu 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.

În corespundere cu art. 130 alin. (1) 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.

Materialul probator al cauzei denotă că, la 17 martie 2021, între Direcția Generală Educație Orhei în persoana lui Silvia Mustovici, în calitate de șef al Direcției și Alexandra Vizir în calitate de salariat a fost încheiat contractul individual de muncă, potrivit căruia ultima a fost angajată în funcție de director al IP Gimnaziul ***** pe o perioadă determinată 19.03.2021-19.03.2026. /f.d.44/

Prin ordinul nr. 50 din 17.03.2021 emis de Direcția Generală Educație Orhei, s-a numit dna Vizir Alexandra în funcție de director al IP Gimnaziul ***** pe o perioadă determinată de 5 ani din 19.03.2021-19.03.2026. /f.d.43/

La data de 15 mai 2025, Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Moldova, a fost sesizat prin plângerea depusă de către directorul – adjunct al Gimnaziului *****, r-nul. Orhei, Isachi Oleg, privind comportamentul directoarei Vizir Alexandra, care a manifestat față de ultimul un comportament neadecvat. În conținutul plângerii nominalizate a menționat despre amenințările parvenite din partea directoarei Vizir Alexandra. A relatat că în perioada 5-8 mai 2025, Vizir Alexandra a solicitat Planul de Acțiune pentru pregătirea de examen național la istorie, în cartea sancțiunilor a indicat că în termen de până la data de 13 mai 2025 să prezinte planul, la data de 12 mai 2025, a prezentat planul de acțiune, care însă nu a fost acceptat de către directorul Vizir Alexandra, care nu a motivat respingerea, ci i-a spus că nu știe a lucra și să înainteze cerere la eliberarea sau va fi eliberat în temeiul art. 86 Codul muncii. În perioada 5-8 mai 2025, Vizir Alexandra a solicitat directorului adjunct să prezinte procesul verbal de desfășurare a olimpiadei locale de istorie și testele de la olimpiadă, în cazul în care până la 12 mai 2025, nu vor fi prezentate va fi sancționat cu mustrare. A reiterat că de mai multe ori îi reproșează că primește salariul fără a munci, că nu stă la serviciu până la 17:00, toate amenințările fiind însoțite de faptul că va fi eliberat pe articol, că nu este competent ca director adjunct, că nu o să meargă în concediul de odihnă etc. La 14 mai 2025, Isachi Oleg a înaintat 2 cereri, una de eliberare din funcția de director adjunct și alta din postul de profesor, fiind invalid de gradul III pe viață, iar lucrul în gimnaziul fiind o sursă de venit vitală. /f.d. 139-143/

Drept urmare a sesizării Ministerului Educației și Cercetării al Republicii Moldova, la data de 19 mai 2025, petiția lui Isachi Oleg, a fost redirecționat spre examinare Direcției Generale Educație a Consiliului raionului Orhei. /f.d. 138/

Totodată, Isachi Oleg a depus o plângere în adresa Direcției Generale Educație a Consiliului Raional Orhei privind presupusele acțiuni ilegale comise de către Directoarea Gimnaziului *****, Vizir Alexandra, de deturnare de fonduri și depășirea atribuțiilor de serviciu. În conținutul sesizării a invocat că în perioada 2021- 2022, de la el s-a solicitat 3 500 lei din salariu, de către doamna Vizir Alexandra, pe motiv că în octombrie a primit un salariu mai mare decât era indicat în contractul său individual de muncă. Suma de 3500 lei, i-a transmis-o personal dnei Vizir Alexandra. Nu cunoaște care e adevăratul motiv pentru care i s-a solicitat banii, dar a fost impus să întoarcă banii și supus presiunii. A invocat că în perioada de activitate a depus 5 cereri de eliberare din motive proprii, dar motivul adevărat este că nu putea suporta presiunea îndreptată împotriva sa de directorul Gimnaziului *****, Vizir Alexandra. /f.d.146-147/

Potrivit procesului verbal de constatare din 20.03.2025, emis de ofițerul superior de sector al SP 3 al IP Orhei, comisar Liliana Vascan, s-a invocat că în temeiul demersului depus de Direcția Generală Educație a Consiliului Raional Orhei, pe faptul acțiunilor presupus ilegale ale doamnei Vizir Alexandra, fiind implementate măsurile prevăzute de legislație, s-a administrat un bagaj probator care conturează în acțiunile Directoarei Gimnaziului *****, d-na Vizir Alexandra, semnele constitutive ale componenței de contravenție prevăzute de art. 313 Cod contravențional (excesul de putere sau depășirea atribuțiilor de serviciu), temei pentru care s-a dispus a transmite conform competenței către Centrul Național Anticorupție, probatoriul acumulat în cadrul procedurii de investigare a cazului. /f.d.145/

În temeiul răspunsului nr. 19/22-5350 din 28.03.2025, expediat de Centrul Național Anticorupție în adresa șefului interimar al Direcției Generale Educație a Consiliului Raional Orhei, pe faptul acțiunilor presupus ilegale ale doamnei Vizir Alexandra, a informat că la 28.03.2025, în temeiul art. 440 alin. (3) și art. 441 lit f) din Codul Contravențional, a fost adoptată decizia asupra cauzei de neîncepere a procesului contravențional pe marginea plângerii lui Isachi Oleg. /f.d.18/

Totodată, instanța constată că prin Decizia Centrului Național Anticorupție al RM din 28.03.2025, s-a dispus a nu începe procedura contravențională privind comiterea contravenției prevăzute de art. 313 din Codul contravențional, pe marginea acțiunilor lui Vizir Alexandra, directoarei Gimnaziului *****, întrucât termenul prescripției tragerii la răspundere contravențională a expirat. /f.d.19-20/

Totodată, instanța stabilește că drept urmare a sesizării lui Isachi Oleg, prin ordinul nr. 871, cu privire la constituirea Comisiei de anchetă și inițierea anchetei disciplinare, în temeiul explicațiilor înregistrate ale personalului didactic din Gimnaziul *****, precum și materialele constatate de Inspectoratul de Poliție Orhei, plângerea înregistrată la Direcția Generală Educație cu nr. 438 din 16.05.2025, la Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Moldova cu nr. I-209/25 din 16.05.2025, privind posibilele abateri de la normele legale și/sau reglementările interne, la data de 19 mai 2025, s-a constituit Comisia de anchetă în vederea efectuării anchetei disciplinare preliminare în cazul dnei Vizir Alexandra, directoare a Gimnaziului *****. /f.d.132/

Prin Decizia Consiliului de Administrație nr. 9/2 din 19.05.2025, cu privire la aprobarea Regulamentului privind desfășurarea anchetei de serviciu, s-a decis a aproba Regulamentul privind desfășurarea anchetei de serviciu în cadrul unității de învățământ. /f.d. 135-137/

Potrivit deciziei Consiliului de Administrație nr. 8/1 din 20.05.2026, s-a decis a suspenda contractul individual de muncă cu dna Vizir Alexandra, directorul Gimnaziului *****, în scopul inițierii anchetei de serviciu conform art. 78 alin. (2), art. 208 alin. (2) Codul muncii. /f.d.134/

Prin ordinul nr. 6 din 20.05.2025 “Cu privire la suspendarea contractului individual de muncă” s-a dispus suspendarea contractului individual de muncă cu dna Vizir Alexandra, director al Gimnaziului ***** din 21.05.2025 până la data de 20.06.2025, pe durata anchetei de serviciu. /f.d.131/

În cadrul anchetei de serviciu, la 11.06.2025, Direcția Generală Educație a Consiliului Raional Orhei, a depus o solicitare scrisă în adresa lui Vizir Alexandra, în care a indicat că în temeiul art. 208 al Codul muncii solicită prezentarea explicației în scris la întrebările adresate de membrii comisiei. (f.d. 154-157)

Prin răspunsul Directorul Gimnaziului *****, Vizir Alexandra, a dat explicații în scris la întrebările adresate de membrii Comisiei de anchetă. În răspunsul expediat, în esență a reiterat că toate cadrele didactice cu activitate de bază au semnat ordin și au primit 4000 lei. A invocat că dânsa a fost loială față de Isachi Oleg, însă pentru conferirea gradului didactic, urma să depună efort personal. Dânsul nu are cursuri de formare continuă până în prezent, nu are participări la activități legate de obiectul predat, istoria românilor și universală. Pe lângă cerere, urma să completeze în baza CV-ului personal, a explicat la toți cum se completează, orice formă cu certificat îl treci în CV, stipulezi numărul de credite, sau ore pe care le cuantifici în credite. A invocat că a organizat și a mers la formarea continuă în municipiul Chișinău, gratis,

ambele au fost certificate și materialele gratis le-au primit. Le-a propus să participe la proiectul transfrontalier, cursuri ce țin de istorie. În urma unei mini-ședințe cu colectivul i s-a propus să-i spună lui Isachi Oleg, lacunele: comportament, atitudine, pregătire de lecții. A prezentat o singură activitate extra curriculară, o scenă ce reda al II – lea război mondial. Conform regulamentului este clar explicat despre conferirea gradelor didactice, urma să își dea seama informația prezentă în mapa de atestare a cadrelor didactice. Nu a cunoscut dacă se desfășura pregătirile pentru examen conform avizului aplicat pe panou, nu cerea planul de acțiuni, care ar fi trebuit să fie din luna septembrie, după cum a cerut și de la Nartea A., profesor la limba și literatura român în clasa a IX-a. Toți elevii s-au plâns dirigintei, Rotari C., care a anunțat că nu se desfășoară pregătire pentru examen la limba și literatura română, dar la obiectul istoria românilor și universală, nefiind o acțiune serioasă a profesorului. Plan de acțiuni, pregătire de examen bine structurat îl avea numai Rotari C.și le-a sugerat să se inspire din acest plan. Niciodată nu a impus pe nimeni să se elibereze. Isachi Oleg a venit la 16.05.2025 și a amenințat-o că dacă nu semnează cererea de eliberare la o zi, oricum nu se va prezenta, sau își va lua concediu medical de 3 luni, ceea ce urmat la 19.05.2026. La serviciu nu s-a prezentat nici Isachi O. nici Nartea V., ambii nu au anunțat-o. Olimpiadele școlare sunt pe seama directorului adjunct, acesta a spus că a desfășurat, dar în realitate până la urmă a recunoscut că nu a desfășurat nimic. A mers cu eleva la etapa raională, unde a expus-o la stres, pentru că urma să se pregătească, măcar de la începutul anului școlar. A spus că va pregăti elevul pentru participarea la olimpiadă când va merge la conferirea gradului didactic. Pentru aceasta trebuie să muncească, pentru creștere personală și profesională participă la formări chiar și cu riscul suspendării sau eliberării din funcție. Pe coperta agendei/registru scrie avertizare, foi de odihnă, numai nu carte de sancțiuni. Ce ține de avertizări s-a îndrumat cu Grosu G. ca s-o facă contra semnătură. Nu i-au comunicat cum au fost sancționați alți profesori. Creează condiții după putință, cerințe sunt multe, însă ea face cât și ce poate. Mulți părinți aleg să meargă la școală în or. Orhei unde copii au activități extrașcolare, cercuri pe interese, profesorii se implică împreună cu părinții și elevii în mai multe activități. Toate actele originale se află la DGE Orhei, deoarece Gimnaziul ***** se află în gestiunea acestora. La 16.08.2024 a fost la DGE Orhei și la serviciu, deoarece nu a primit răspuns implicit la numărul de ordin, s-a prezentat la serviciu, cunoscând atitudinea față de sine. Greșeală a fost făcută cu ordinul din cont propriu din 02.05.2024, din vina lui Grosu C. care probabil a emis ordinul prea târziu, de câte ori mergea să verifice nu avea timp și îi spunea să vină mai târziu. Când l-a ridicat era cu data de 30 aprilie 2024. Contabila a trecut în tabel și în salariu ca

concediu anual, apoi s-a corectat. Pentru luna noiembrie înlocuirile: în data de 19.11.2024 clasa a VIII și a IX-a erau în parc și adunau frunze, dar în tabel sunt înlocuiri 26.11.2024 Isachi O, înlocuire cu l. franceză pe când Botea este la serviciu, 22.11.2024 Isachi O cu Procov E., înlocuire la limba franceză conform registrului de înlocuiri. Întrebând-o pe Rotari C. i-a spus că e corect, lipsa semnăturilor este stipulată în ordine, Veverița A. scrisoare recomandată, Nartea V la 16.08.2024, când a fost reangajat. Personalul de conducere pe perioada desfășurării concursului , la fel ca DGE Orhei. Toate scrisorile au fost transmise în format electronic și se păstrează în format electronic, prin oficiul poștal nu mai vin, sau foarte rar.

Conform metodologiei privind repartizarea timpului de muncă a personalului didactic din instituțiile de învățământ general nr. 726 din 16.06.2021, programul de muncă este diferit în dependență de numărul de ore șa., timpul fiind repartizat conform metodologiei. Nu s-au prezentat trei cadre care au fost informate la fiecare ședință a CP, trebuia să fie în primul și al doilea trimestru. Pentru acesta evidența o duce directorul adjunct. A fost întrebată de ce nu le face observație, deoarece foarte des întârzie la prima lecție, dacă nu întârzie dimineața, atunci pleacă mai devreme după masă, sau nu se prezintă pe perioada vacanțelor la serviciu, dar salariul îl primesc deplin. Ce ține de etică se strigă agresiv la ea, ca urmare primește tratament medicamentos. Întrebându-l pe Bezu I. despre ce se petrece la adunările convocate în absența sa i s-a răspuns în limba rusă. Planificările lunare detaliate încă în anul precedent au fost afișate pe panoul de la intrare, poate în absența sa nu erau, dar nu este vina sa. La 26.03.2025, Isachi O. a spus reprezentanților MEC, că este nepregătit, având în acea zi o singură lecție opțional ”educația pentru drepturile omului” și a desfășurat-o Lucia Argint, șefa secției evaluare și monitorizare în învățământul general, MEC. Despre schimbări a vorbit în audiența la Baleca Marcelina, șef direcție generală, politici în învățământul general MEC. Multe din răspunsurile cerute nu vizează plângerea. Acestea sunt aberații pentru a-i blana personalitatea, hărțuire psiho-emoțională prin presiune, umilință, amenințare, agresiune care durează de patru ani și trei luni, nefiind susținută de DGE Orhei, la fiecare invitație au spus că nu au timp, nici când l-a demascat pe Isachi O. că minte spunând că Rotari C. a spus că nu este omul potrivit la locul potrivit./f.d. 158-179/ /f.d.159-177/

Astfel, conform raportului de anchetă privind activitatea managerială a lui Vizir Alexandra, director al Gimnaziului ***** încheiat la 19.06.2025, Comisia de ancheta a constatat existența unor abateri manageriale grave și repetate din partea lui Vizir Alexandra, ce afectează grav funcționalitatea instituției, climatul educațional și respectarea drepturilor angajaților. Stilul de conducere autoritar, lipsa de transparență,

documentarea deficitară a proceselor decizionale și ignorarea cadrului normativ au generat un climat tensionat, de motivant și incompatibil cu principiile unei educații centrate pe elev. Deși directoarea a avut oportunitatea de a-și exercita dreptul la apărare, poziția sa s-a limitat la o justificare unilaterală, fără asumarea unor responsabilități concrete și fără propuneri de remediere. Toate aceste elemente denotă pierderea încrederii în capacitatea sa de a conduce instituția conform cerințelor legale, profesionale și etice, motiv pentru care se impune adoptarea unei măsuri ferme și urgente pentru restabilirea unui climat funcțional și echitabil în cadrul școlii. Comisia a constatat că nu au fost respectate următoarele pcte. 9 lit. a), b), f) și g) al Codului de etică, pct. 82, 87 lit. a), c) și e), 88 lit. d), 91 lit. c) și f), 105 lit. c), d) și e) al Regulamentului de organizare și funcționare a Gimnaziului ***** și încălcări ale Fișei Postului a funcției de Director al instituției de învățământ. (f.d.178-187)

Drept urmare, potrivit Deciziei Consiliului de Administrație nr. 10 din 19.06.2025, s-a luat act de raportul comisiei de anchetă privind activitatea managerială a dnei Vizir Alexandra, director al Gimnaziului ***** și s-a dispus aplicarea sancțiunii disciplinare de mustrare aspră dnei director Vizir Alexandra. /f.d.188/

În consecință, potrivit ordinului nr. 1074 din 25.06.2025 “Cu privire la aplicare sancțiunii disciplinare”, în temeiul art. 206 alin. (1) lit. c), 209, 210 și 211 Codul muncii, s-a aplicat lui Vizir Alexandra, directoarea Gimnaziului *****, sancțiunea disciplinară – mustrare aspră, pentru depășirea atribuțiilor funcționale și nerespectarea obligațiilor de serviciu prevăzute de legislația muncii, Codul de etică și reglementările interne ale instituției.

Potrivit ordinului de sancționare s-a stabilit că dna Vizir Alexandra , directoarea Gimnaziului ***** a comis abateri disciplinare manifestate prin încălcarea gravă și repetată a atribuțiilor de serviciu, după cum urmează: -încălcarea normelor de conduită managerială, conform Codului de Etică al cadrului didactic, aprobat prin ordinul ministrului nr. 861 din 07.09.2015, pct. 9 lit. a), b), f) g); - nerespectarea prevederilor Regulamentului de organizare și funcționarea a instituției, aprobat la Consiliul profesoral din 23.08.2024, pct. 82,87 lit. a), c), e), pct. 88 lit d), pct. 91 lit c), f), pct. 105 lit c), d), e); încălcarea atribuțiilor stipulate în fișa postului: Capitolul: Descrierea postului, pct (3), pct. (4) , pct. 1 lit. a), c) n) pct.2lit. d), pct. 5 lit d), inclusiv lipsa manifestării loialității instituționale, a susținerii colectivului, nerespectarea obligațiilor privind gestionarea documentației de personal, promovarea și dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, coordonarea defectuoasă a activității instituției și depășirea atribuțiilor funcționale. /f.d.189/

Ordinul în cauză a fost adus la cunoștință reclamantei la 26.06.2025, fapt confirmat prin semnătura acesteia de pe ordin. /f.d.189/

Potrivit Notei informative din 11 iunie 2025, eliberate de Structura Teritorială de Asistență Psihopedagogică Orhei din cadrul Centrului Republican de Asistență Psihopedagogică, în contextul unei anchete de serviciu desfășurate la Gimnaziul *****, raionul Orhei, în perioada 29 mai – 5 iunie 2025 au fost efectuate evaluări psihologice ale elevilor și cadrelor didactice, fiind aplicate teste de evaluare și organizate discuții cu elevii și ședințe de consiliere psihologică pentru profesori. Potrivit conținutului note informative, în urma activităților desfășurate, Structura Teritorială de Asistență Psihopedagogică Orhei a consemnat existența unei deteriorări a climatului psihologic și profesional în cadrul instituției, apreciind că aceasta s-ar manifesta prin tensiuni în colectivul didactic, deficiențe de comunicare între conducerea școlii și cadrele didactice, precum și prin percepția unui stil de conducere autoritar și lipsit de empatie din partea directoarei. Totodată, în privința elevilor, nota menționează existența unui climat psihologic nefavorabil, caracterizat prin sentimente de teamă, disconfort și nesiguranță emoțională, cu impact asupra motivației școlare și a relației acestora cu conducerea instituției. /f.d.149-151/

Totodată la materialele cauzei s-au anexat caracteristici ale Dnei Vizir Alexandra, prin care ultima se caracterizează pozitiv, ca o persoană responsabilă, disciplinată, obiectivă, cu dragoste față de profesie și Diplome prin care a fost decernată Doamna Vizir Alexandra ca cadru didactic, a elevilor pentru succese la educația muzicală cât și ansamblurilor corale participante la concursuri muzicale. /f.d.51-80/

LEGISLAȚIA RELEVANTĂ:

Art. 50 alin. (1), (2) din Codul educației, prevede că (1) Personalul de conducere al instituţiei de învăţământ general se compune din director şi directori adjuncţi. (2) Directorul instituţiei de învăţământ general are următoarele atribuţii: a) reprezintă instituţia; b) emite ordine, semnează în numele instituţiei actele juridice emise de instituţie; c) angajează, evaluează, promovează şi eliberează din funcţie personalul instituţiei; d) este responsabil de executarea bugetului instituţiei; e) elaborează schema de încadrare a personalului instituţiei f) elaborează şi propune spre aprobare consiliului de administraţie componenta şcolară a curriculumului; g) elaborează normele de completare a claselor şi numărul de clase h) asigură includerea în documentele de politici şi de planificare internă ale instituţiei a angajamentului de

prevenire şi combatere a violenţei, inclusiv a bullyingului, precum şi a măsurilor necesare în vederea respectării acestui angajament.

Conform art. 135 din Codul educației, (1) Personalul didactic, ştiinţifico-didactic, ştiinţific şi de conducere are următoarele obligaţii: a) să asigure calitatea procesului de învăţământ prin respectarea standardelor educaţionale de stat şi a Curriculumului naţional; b) să respecte deontologia profesională; e) să promoveze valorile morale de dreptate, echitate, umanism, patriotism şi alte valori; g) să îndeplinească obligaţiile prevăzute în contractul individual de muncă şi în fişa postului şi să respecte statutul şi regulamentele instituţionale şi prevederile prezentului cod; q) să îşi perfecţioneze continuu calificarea profesională. (6) Obligaţiile cadrelor didactice şi de conducere din învăţământul general şi profesional tehnic în raport cu elevii, părinţii şi angajaţii instituţiilor de învăţământ sînt prevăzute în Codul de etică al cadrului didactic. (7) Codul de etică al cadrului didactic este elaborat şi aprobat de Ministerul Educaţiei şi Cercetării, cu consultarea asociaţiilor reprezentative la nivel naţional ale elevilor, părinţilor, cadrelor didactice şi sindicatelor din învăţământ. (8) Nerespectarea de către cadrele didactice sau cadrele de conducere din învăţământul general şi din cel profesional tehnic a prevederilor Codului de etică a cadrului didactic constituie o încălcare gravă a disciplinei de muncă şi a statutului instituţiei de învăţământ şi se sancţionează în conformitate cu prevederile acestuia.

În corespundere cu pct. 8 din Codul de Etică a Cadrului Didactic, aprobat prin Ordinul Ministerului Educației nr. 861 din 07 septembrie 2015, în relaţiile cu colegii, cadrele de conducere, vor respecta şi aplica următoarele norme de conduită:

1) Consolidarea relaţiilor colegiale prin: a) relaţiile profesionale se vor baza pe respect, onestitate, solidaritate, cooperare, corectitudine, toleranţă, evitarea denigrării, sprijin reciproc, confidenţialitate, competiţie loială; b) dezvoltarea continuă a competențelor profesionale în vederea atingerii unor standarde superioare de calitate în activitatea didactică; promovarea activității de mentorat prin care o persoană cu experienţă (mentorul) oferă sprijin, ajutor şi schimb de experienţă şi cunoştinţe unei alte persoane pentru a-i favoriza dezvoltarea profesională şi achiziţia de competenţe sau cunoştinţe; c) orice membru al personalului de conducere, personalului didactic şi al personalului didactic auxiliar va evita practicarea oricărei forme de discriminare în relaţiile cu ceilalţi colegi; d) niciun membru al personalului de conducere, personalului didactic şi personalului didactic auxiliar nu va admite îngrădirea libertăţii de opinie, vizând activitatea profesională;

2) Creşterea prestigiului şi autorităţii personalului din învăţământ, ceea ce presupune: a) orice cadru de conducere, cadru didactic sau cadru didactic auxiliar

trebuie să evite, prin afirmaţii, aprecieri sau acţiuni, să afecteze imaginea profesională şi/sau socială a oricărui alt membru al corpului profesoral, cu excepţia situaţiilor prevăzute şi formalizate de actele normative în vigoare (evaluările de personal, comisia de disciplină, comisia de etică etc.);

3) Excluderea factorilor care pot genera manifestări de corupție, cum ar fi: a) în evaluarea competenţei profesionale se vor utiliza doar criterii care au în vedere performanţa şi rezultatele profesionale;… d) între persoanele din sistemul de învățământ general și profesional tehnic responsabile de instruire şi educaţie se interzice solicitarea de servicii personale de orice tip de la colegi care sunt sau urmează să fie în proces de evaluare, angajare sau promovare;

Potrivit pct. 9 din Codul de Etică a Cadrului Didactic, aprobat prin Ordinul Ministerului Educației nr. 861 din 07 septembrie 2015, (1) Cadrele de conducere respectă şi aplică următoarele norme de conduită managerială: a) respectarea criteriilor unui management eficient al resurselor; b) promovarea standardelor profesionale şi morale specifice; c) aplicarea obiectivă a reglementărilor legale şi a normelor etice; d) evaluarea corectă conform prevederilor din fişa postului; e) selectarea personalului didactic şi personalului didactic auxiliar de calitate conform legislaţiei în vigoare; f) interzicerea oricărei forme de constrângere ilegală şi/sau ilegitimă, din perspectiva funcţiei deţinute; g) respingerea oricărei forme de abuz și violență în bază de gen în exercitarea autorităţii; h) interzicerea oricărei forme de hărţuire a personalului didactic, indiferent de statutul şi funcţia persoanei care a comis hărțuirea; i) exercitarea atribuţiilor ierarhic-superioare, din perspectiva exclusivă a evaluării, controlului, îndrumării şi consilierii manageriale corecte şi obiective; j) participă activ la sprijinirea inserției profesionale a tinerilor specialiști sau a noilor colegi în colectiv.

Potrivit Fișei postului pentru funcția de director al instituției de învățământ: Capitolul „Descrierea postului”, pct. (3): „Directorul școlii are obligația de a manifesta loialitate față de unitatea de învățământ, de a acționa cu responsabilitate și credibilitate în luarea deciziilor, încredere în capacitatea angajaților; pct. (4) directorul are obligația de a încuraja și susține colegii, în vederea motivării pentru formarea continuă și pentru crearea în unitate a unui climat optim desfășurării procesului de învățământ.

Punctul 1 lit. a), c), n) - Directorul în calitate de conducător al instituției are următoarele atribuții: lit. a): asigură funcționalitatea instituției în conformitate cu Standartele de calitate în învățământul secundar general aprobate de Ministrul

Educației; c): „coordonează și răspunderea pentru întreaga activitate educațională și administrativă a Instituției, n): respectă prevederile Codului de etică.

Punctul 2 lit. d) - Directorul în calitate de angajator are următoarele atribuții: stimulează și promovează cadrele didactice pentru dezvoltare profesională și continuă;

Punctul 5 lit. d) - Directorul instituției este responsabil de evidența, completarea și păstrarea documentației privind personalul angajat al instituției./f.d.47-50/

În temeiul art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, 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.

Art. 10 Codul muncii prevede că, (1) Angajatorul are dreptul: d) să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative; (2) Angajatorul este obligat: a) să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective; b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.

Conform art. 75 din Codul muncii, (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor, prin acordul părţilor sau la iniţiativa uneia dintre părţi. (4) Suspendarea contractului individual de muncă şi reluarea activităţii de muncă, cu excepţia cazurilor prevăzute la art.76 lit.a), b) şi d) şi art.78 alin.(1) lit.d1) şi e), se face prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, contra semnătură sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data suspendării contractului individual de muncă sau a reluării activităţii de muncă.

Conform art. 78 alin. (2) lit. a), c) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condiţiile prezentului cod și în alte cazuri prevăzute de legislaţie..

Art. 201 Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator.

Art. 206 alin. (1), (5) Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a)

avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r). La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective

Art. 207 alin. (1) și (2) Codul muncii prevede că, sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatulu respectiv. (2) Salariaților care poartă răspundere disciplinară conform statutelor sau regulamentelor disciplinare și altor acte normative li se pot aplica sancțiuni disciplinare și de organele ierarhic superioare celor indicate la alin.(1).

Art. 208 alin. (1), (2) Codul muncii prevede că, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare

Art. 209 alin. (1), (2) Codul muncii, prevede că sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. (2) Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

Art. 210 alin.(1), (2) și (3) Codul muncii prevede că, (1) Sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată (2) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data

emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. (3) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

În conformitate cu art. 348 din 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.

Potrivit 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 c.ătre 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); alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Art. 355 alin. (1) lit. a) Codul muncii, cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

Respectiv, prin prezenta acțiune reclamanta Vizir Alexandra solicită anularea ordinelor Direcției Generale Educație Orhei a Consiliului Raional Orhei nr. 6 din 20 mai 2025 privind suspendarea contractului individual de muncă și nr. 1074 din 25 iunie 2025 privind aplicarea sancțiunii disciplinare, repararea prejudiciului moral în mărime de 100 000 lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

Cu privire la legalitatea ordinului de suspendare a contractului individual de muncă

Astfel, instanța notează că potrivit ordinului nr. 6 din 20.05.2025 “Cu privire la suspendarea contractului individual de muncă” s-a dispus suspendarea contractului individual de muncă cu dna Vizir Alexandra, director al Gimnaziului ***** din 21.05.2025 până la data de 20.06.2025, pe durata anchetei de serviciu/f.d.131/

Examinând legalitatea suspendării contractului individual de muncă al dnei Vizir Alexandra, director al Gimnaziului *****, instanța reține că, prin prisma prevederilor art. 75 și art. 78 alin. (1) lit. a) și c) din Codul muncii, suspendarea contractului individual de muncă poate interveni prin actul angajatorului atunci când există circumstanțe care justifică necesitatea unei asemenea măsuri, inclusiv în situația desfășurării unei verificări de serviciu, atunci când menținerea salariatului în exercitarea atribuțiilor sale poate afecta obiectivitatea procedurii.

Aplicând prevederile Legii la situația de fapt constatată, instanța apreciază că angajatorul a acționat în limitele competențelor sale legale atunci când a dispus suspendarea temporară a contractului individual de muncă al dnei Vizir Alexandra prin Ordinul nr. 6 din 20.05.2025, emis în temeiul Deciziei Consiliului de Administrație al DGE Orhei nr. 8/1 din 20.05.2025.

În această ordine de idei, instanța apreciază că suspendarea contractului individual de muncă reprezintă o măsură provizorie și preventivă, scopul căreia constă în asigurarea desfășurării unei verificări obiective, complete și imparțiale a circumstanțelor de fapt, prin crearea cadrului necesar pentru examinarea tuturor aspectelor sesizate și aprecierea corespunzătoare a probelor administrate.

Instanța reține că măsura suspendării a fost justificată de natura funcției exercitate de persoana vizată, Vizir Alexandra, și anume, funcția de director al Gimnaziului *****, care presupunea atribuții manageriale extinse și responsabilități asupra personalului și activității instituției. Prin urmare, instanța apreciază că menținerea exercitării acestor atribuții pe durata verificării unor pretinse abateri ce vizau însăși conduita managerială a directorului instituției putea crea riscul afectării caracterului efectiv și obiectiv al anchetei.

Astfel, instanța de judecată conchide că suspendarea contractului individual de muncă, pe perioada desfășurării anchetei de serviciu a urmărit exclusiv protejarea bunei desfășurări a procedurii de anchetă și garantarea stabilirii situației de fapt în baza unor verificări imparțiale, fără a constitui o măsură de sancționare anticipată a reclamantei Vizir Alexandra.

Totodată, suspendarea nu a avut semnificația unei constatări anticipate a vinovăției și nu a reprezentat o sancțiune aplicată înainte de finalizarea procedurii

disciplinare, astfel cum a invocat reclamanta, ci o măsură temporară, permisă de lege, menită să asigure condițiile necesare pentru stabilirea obiectivă a situației de fapt.

În acest sens, instanța constată că, anterior emiterii ordinului de suspendare, au existat circumstanțe concrete care au determinat necesitatea inițierii unei anchete de serviciu. Din materialele cauzei rezultă că angajatorul a recepționat sesizări și petiții provenite din partea cadrelor didactice, precum și o sesizare redirecționată de la Ministerul Educației și Cercetării, în care erau invocate aspecte privind modul de exercitare a atribuțiilor manageriale a directorului Gimnaziului *****, relațiile profesionale din colectiv, climatul psihologic instituțional și respectarea obligațiilor ce rezultă din funcția de conducere a directorului Vizir Alexandra.

Prin urmare, în situația în care verificările vizau însăși modul de exercitare a funcției manageriale ale Directorului Gimnaziului *****, angajatorul trebuia să se asigure că ancheta se va desfășura într-un cadru lipsit de orice posibilă influență.

Din aceste considerente, instanța apreciază că suspendarea contractului de muncă trebuie să fie interpretată nu doar prin prisma interesului individual al salariatului, la caz, Vizir Alexandra, ci și prin prisma obligației angajatorului de a asigura buna desfășurare a anchetei de serviciu inițiate.

Instanța accentuiaza că angajatorul nu a dispus încetarea raportului de muncă și nu a aplicat o sancțiune disciplinară înainte de finalizarea procedurii prevăzute de lege. Prin suspendarea contractului de muncă a fost aplicată o măsură temporară, limitată la 30 de zile calendaristice, în limita prevăzută de Lege, pentru efectuarea verificărilor conform anchetei de serviciu.

Totodată, instanța constată că în cadrul anchetei de serviciu au fost respectate garanțiile privind dreptul la apărare a reclamantei. Deși, contractul individual de muncă a fost suspendat, dna Vizir Alexandra a avut posibilitatea de a prezenta explicații, de a formula obiecții și de a expune propria poziție asupra faptelor investigate, inclusiv cu participarea unui apărător.

Prin urmare, raportând circumstanțele concrete ale cauzei la prevederile Codului muncii privind suspendarea contractului individual de muncă, instanța conchide că măsura dispusă de angajator a fost una legală, justificată și proporțională. Aceasta a reprezentat o măsură procedurală necesară pentru asigurarea desfășurării unei anchete obiective și nu o sancțiune disciplinară anticipată.

În consecință, instanța conchide că emiterea ordinului nr. 6 din 20.05.2025 “Cu privire la suspendarea contractului individual de muncă” prin care s-a dispus suspendarea contractului individual de muncă cu dna Vizir Alexandra, director al Gimnaziului ***** din 21.05.2025 până la data de 20.06.2025, a fost dispusă în mod

justificat și legal, cu respectarea condițiilor prevăzute de Codul muncii și a procedurilor aplicabile în materia raporturilor de muncă.

Din aceste considerente, instanța va respinge alegațiile reprezentantului reclamantei Vizir Alexandra, avocatul Daniela Botrezatu, precum că la emiterea ordinului de suspendare a contractului individual de muncă încheiat cu reclamanta, angajatorul s-a expus deja asupra vinovăției acesteia, or, prin măsura de suspendare dispusă de angajator nu s-a constatat vinovăției pârâtei și nu s-a urmărit aplicarea unei sancțiuni disciplinare anticipate, ci dimpotrivă aceasta a reprezentat o măsură temporară, permisă de lege, în scopul asigurării efectuării unei anchete de serviciu imparțiale asupra unor circumstanțe care vizau nemijlocit exercitarea atribuțiilor manageriale ale persoanei ocupante a funcției de director al instituției de învățământ.

Prin urmare, analizând circumstanțele cauzei, instanța concluzionează că ordinul de suspendare a contractului individual de muncă nr. 6 din 20.05.2025 a fost emis legal și temeinic, fiind justificat de existența unor motive obiective care impuneau efectuarea unei anchete de serviciu și fiind proporțional cu scopul urmărit.

Cu privire la legalitatea și temeinicia aplicării sancțiunii disciplinare.

Instanța constată că, potrivit prevederilor Codului muncii al Republicii Moldova, salariatul este obligat să își îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă, să respecte disciplina muncii și să manifeste o atitudine responsabilă față de exercitarea atribuțiilor sale. Aceste obligații generale dobândesc o importanță deosebită în cazul salariatului care exercită o funcție de conducere, deoarece nerespectarea lor poate produce consecințe asupra întregii activități a unității.

Reieșind din prevederile art. 50 alin. (2) din Codul educației, directorul instituției de învățământ exercită atribuții complexe de management educațional și administrativ, reprezentând instituția în raporturile juridice, emițând actele administrative interne, organizând și coordonând activitatea întregului personal, gestionând resursele instituției, fiind responsabil de executarea bugetului, de organizarea activității didactice și administrative, precum și de asigurarea respectării legislației în domeniul educației.

Totodată, potrivit pct. 9 din Codul de etică al cadrului didactic, aprobat prin Ordinul Ministerului Educației nr. 861 din 7 septembrie 2015, reiese că cadrele de conducere sunt obligate să respecte norme speciale de conduită managerială, care presupun administrarea eficientă a resurselor, promovarea standardelor profesionale și morale, aplicarea obiectivă a reglementărilor legale, evaluarea corectă a personalului,

interzicerea oricărei forme de constrângere ilegală, respingerea oricărei forme de abuz în exercitarea autorității, interzicerea hărțuirii personalului și exercitarea atribuțiilor manageriale exclusiv în scop de îndrumare, control și consiliere obiectivă.

Din conținutul raportului de anchetă întocmit de Comisia de anchetă privind activitatea managerială a reclamantei Vizir Alexandra în calitate de director al gimnaziului *****, întocmit la 19 iunie 2025, rezultă că, în urma examinării documentelor instituției, audierii personalului didactic, analizării explicațiilor prezentate de reclamantă și verificării modului de organizare și funcționare a Gimnaziului *****, comisia de anchetă a identificat un șir de deficiențe privind exercitarea atribuțiilor manageriale ale directoarei instituției.

Potrivit raportului, comisia a constatat existența unor disfuncționalități în relațiile de muncă și în climatul instituțional, manifestate printr-un stil managerial apreciat ca autoritar, comunicare deficitară cu personalul didactic, utilizarea unui limbaj și a unor practici considerate incompatibile cu normele de conduită managerială, precum și existența unor tensiuni persistente în colectivul pedagogic. Totodată, au fost reținute pretinse presiuni exercitate asupra unor cadre didactice, inclusiv asupra profesorului Isachi Oleg, constând în respingerea neargumentată a unor documente profesionale, formularea unor avertismente privind încetarea raporturilor de muncă și limitarea posibilităților de dezvoltare profesională.

Sub aspect administrativ, raportul relevă lipsa unor documente obligatorii privind planificarea activității instituției, deficiențe în evidența și gestionarea corespondenței, neconcordanțe între documentele interne și evidența contabilă referitoare la personal, deficiențe privind întocmirea și păstrarea documentelor de personal, precum și nerespectarea procedurilor referitoare la emiterea și comunicarea unor ordine administrative. De asemenea, au fost constatate neconcordanțe privind evidența timpului de muncă, lipsa unor documente interne obligatorii și deficiențe în conținutul contractelor individuale de muncă ale unor angajați.

Comisia a mai reținut existența unor deficiențe privind organizarea procesului de formare profesională continuă și atestare a cadrelor didactice, constatând lipsa unei documentări corespunzătoare a activității comisiei de atestare, inexistența unui plan anual de formare profesională continuă, lipsa unor măsuri de sprijin pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și nerespectarea procedurilor privind organizarea și documentarea olimpiadelor școlare. Totodată, s-a apreciat că modul de exercitare a atribuțiilor manageriale a afectat climatul instituțional și colaborarea dintre conducerea instituției și personalul didactic.

În urma examinării materialelor acumulate în cadrul anchetei de serviciu, Comisia de anchetă a sistematizat constatările în mai multe categorii de abateri, și anume: deficiențe privind exercitarea atribuțiilor manageriale și relaționarea cu personalul instituției, manifestate prin existența unui climat conflictual, presiuni asupra unor cadre didactice și utilizarea unor practici manageriale apreciate ca incompatibile cu normele de conduită profesională; deficiențe în administrarea activității instituției, constând în lipsa unor documente obligatorii, neconcordanțe în evidența personalului, gestionarea defectuoasă a documentelor și nerespectarea procedurilor administrative; deficiențe privind organizarea procesului de formare profesională continuă și atestarea cadrelor didactice, inclusiv lipsa documentelor obligatorii și neasigurarea unui cadru adecvat pentru dezvoltarea profesională a personalului; încălcarea obligațiilor manageriale prevăzute de Codul de etică al cadrului didactic, Regulamentul de organizare și funcționare al instituției și fișa postului, comisia propunând aplicarea sancțiunii disciplinare sub forma mustrării aspre.

Astfel, în baza acestor constatări, Comisia a concluzionat că reclamanta nu și-a îndeplinit în mod corespunzător obligațiile manageriale prevăzute de Codul de etică al cadrului didactic, Regulamentul de organizare și funcționare al Gimnaziului ***** și fișa postului, propunând aplicarea sancțiunii disciplinare sub forma mustrării aspre.

Instanța reține că principala abatere disciplinară imputată reclamantei privește modul de exercitare a atribuțiilor manageriale și relaționarea acesteia cu personalul Gimnaziului *****.

În acest sens, din raportul Comisiei de anchetă, coroborat cu explicațiile persoanelor audiate în cadrul anchetei, nota informativă a Structurii Teritoriale de Asistență Psihopedagogică Orhei, precum și celelalte înscrisuri administrate în cauză, din care rezultă că pe parcursul exercitării funcției de director reclamanta a manifestat un stil de conducere caracterizat prin deficiențe de comunicare și colaborare cu personalul instituției, exercitarea unor presiuni asupra unor cadre didactice și utilizarea unor practici manageriale incompatibile cu obligațiile ce revin unui conducător al unei instituții de învățământ.

În special, instanța reține că în cadrul anchetei au fost constatate împrejurări privind respingerea repetată a unor documente profesionale fără o motivare obiectivă, refuzul înregistrării unor documente oficiale, limitarea inițiativelor profesionale ale cadrelor didactice și utilizarea unor expresii de natură să inducă o stare de intimidare în raporturile de muncă. Totodată, în privința cadrului didactic Isachi Oleg au fost reținute presiuni exercitate prin respingerea planificărilor didactice, impunerea unor

condiții considerate nelegale privind programul de muncă și formularea expresiei „ori demisia, ori concedierea”, percepută de cadrul didactic drept o amenințare.

Aceste împrejurări sunt confirmate și de constatările Structurii Teritoriale de Asistență Psihopedagogică Orhei, potrivit cărora climatul instituțional era caracterizat prin tensiuni persistente, comunicare deficitară între conducere și personal și diminuarea încrederii angajaților în administrația instituției.

Instanța apreciază că asemenea conduite sunt incompatibile cu exigențele funcției de director al unei instituții de învățământ. Autoritatea managerială conferită de funcție nu poate fi exercitată prin intimidare, constrângere sau limitarea exprimării profesionale a angajaților, ci presupune crearea unui climat organizațional bazat pe respect reciproc, colaborare și sprijinirea activității didactice.

Prin urmare, instanța constată că probele administrate confirmă existența unor deficiențe semnificative în exercitarea atribuțiilor manageriale de către reclamantă, acestea fiind de natură să încalce obligațiile prevăzute la pct. 9 lit. a), b), f) și g) din Codul de etică al cadrului didactic, precum și obligațiile stabilite prin Regulamentul de organizare și funcționare al Gimnaziului ***** și fișa postului.

Instanța reține că o altă categorie de abateri disciplinare imputate reclamantei vizează modul de administrare și organizare a activității Gimnaziului *****, respectiv îndeplinirea obligațiilor ce îi reveneau în calitate de director privind gestionarea documentației instituției, organizarea activității administrative și respectarea procedurilor prevăzute de legislația în vigoare.

Din materialele administrate în cadrul anchetei de serviciu rezultă că în activitatea instituției au fost identificate multiple deficiențe administrative, constând în lipsa planurilor lunare de activitate instituțională pentru ultimii ani de studii, inexistența registrelor de evidență a corespondenței de intrare și ieșire, neconcordanțe între registrele interne ale instituției și documentele transmise contabilității, precum și completarea necorespunzătoare a unor documente privind evidența personalului. Totodată, au fost constatate nereguli referitoare la conținutul contractelor individuale de muncă, la evidența timpului de muncă și la emiterea unor acte administrative în perioada aflării reclamantei în concediu.

Instanța observă că atribuțiile directorului unei instituții de învățământ nu se limitează la coordonarea procesului educațional, ci presupun și asigurarea unei organizări administrative conforme cerințelor legale. Gestionarea documentelor oficiale, păstrarea registrelor obligatorii, evidența corectă a personalului și emiterea actelor administrative cu respectarea procedurilor legale constituie obligații esențiale

ale conducătorului instituției, întrucât acestea garantează legalitatea activității administrative, transparența procesului decizional și protecția drepturilor angajaților.

În acest context, instanța apreciază că lipsa planificării instituționale pe o perioadă îndelungată, inexistența registrelor de evidență a corespondenței și neconcordanțele constatate între documentele interne și evidențele contabile nu pot fi calificate drept simple omisiuni sau erori materiale. Dimpotrivă, acestea relevă deficiențe persistente în organizarea activității administrative și în exercitarea atribuțiilor de control managerial, afectând buna funcționare a instituției și posibilitatea verificării legalității actelor emise de conducere.

Totodată, instanța reține că neregulile constatate în documentația de personal și în evidența timpului de muncă sunt de natură să compromită exactitatea evidențelor oficiale ale instituției și să genereze incertitudine cu privire la respectarea drepturilor și obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă. Or, directorul instituției este persoana responsabilă de organizarea și verificarea acestor activități, iar neîndeplinirea corespunzătoare a acestor obligații reprezintă o încălcare a atribuțiilor funcționale stabilite prin actele normative incidente.

Prin urmare, instanța concluzionează că probele administrate confirmă existența unor deficiențe administrative repetate și semnificative în activitatea reclamantei, incompatibile cu standardele de diligență și responsabilitate impuse funcției de director al unei instituții de învățământ și de natură să atragă răspunderea disciplinară.

Totodată, instanța reține că o altă categorie de abateri disciplinare imputate reclamantei privește modul în care aceasta și-a exercitat atribuțiile referitoare la organizarea procesului de formare profesională continuă și atestare a cadrelor didactice din cadrul instituției.

Din raportul Comisiei de anchetă rezultă că, în cadrul verificărilor efectuate, nu au fost identificate procese-verbale ale comisiei de atestare care să confirme desfășurarea activității acesteia, nu a fost identificat un plan anual de formare profesională continuă aprobat la nivel instituțional și au fost constatate deficiențe privind susținerea inițiativelor profesionale ale cadrelor didactice. Totodată, s-a reținut că planul de acțiuni elaborat de profesorul Isachi Oleg pentru pregătirea elevilor în vederea examenelor de absolvire a fost respins fără prezentarea unor argumente obiective sau a unor observații concrete care să justifice această decizie.

Instanța apreciază că dezvoltarea profesională a cadrelor didactice reprezintă o componentă esențială a activității manageriale, iar directorului îi revine obligația de a crea condiții favorabile perfecționării profesionale și de a încuraja inițiativa cadrelor didactice în vederea îmbunătățirii procesului educațional.

Or, probele administrate demonstrează că, în perioada exercitării funcției de director de către reclamantă, activitatea de formare profesională și atestare nu a fost organizată în mod corespunzător, iar unele inițiative profesionale ale cadrelor didactice au fost respinse fără o motivare obiectivă, ceea ce denotă o exercitare necorespunzătoare a atribuțiilor manageriale în acest domeniu.

În consecință, instanța reține că și această categorie de fapte confirmă existența unor deficiențe în exercitarea funcției manageriale de către reclamantă, fiind în concordanță cu celelalte nereguli constatate în cadrul anchetei de serviciu.

Apreciind în mod cumulativ probele administrate în cauză, instanța reține că faptele imputate reclamantei nu reprezintă simple omisiuni sau deficiențe administrative izolate, ci reflectă un mod de exercitare a funcției manageriale care, pe o perioadă îndelungată, a fost caracterizat prin deficiențe de organizare, nerespectarea unor obligații funcționale și dificultăți evidente în relaționarea cu personalul instituției.

Instanța observă că neregulile constatate privesc domenii esențiale ale activității unui director de instituție de învățământ, și anume organizarea activității administrative, gestionarea documentației oficiale, coordonarea resurselor umane, asigurarea dezvoltării profesionale a cadrelor didactice și menținerea unui climat organizațional bazat pe colaborare și respect reciproc. Or, deficiențele identificate în fiecare dintre aceste domenii nu pot fi analizate în mod izolat, ci trebuie apreciate în ansamblul lor, întrucât toate reflectă modul în care reclamanta și-a exercitat atribuțiile de serviciu.

În același context, instanța reține că la materialele cauzei este anexat procesul-verbal de constatare din 20 martie 2025, întocmit de inspectorul de poliție și remis, potrivit competenței, Centrului Național Anticorupție, pe marginea comiterii de către reclamantă a unei pretinse contravenții prevăzute de art. 313 Cod contravențional. Prin decizia Centrului Național Anticorupție din 28 martie 2025 s-a dispus neînceperea procedurii contravenționale prevăzute de art. 313 din Codul contravențional, exclusiv ca urmare a intervenirii termenului de prescripție a tragerii la răspundere contravențională a reclamantei Vizir Alexandra.

În aceste condiții, instanța apreciază că angajatorul a dispus de un temei factual suficient pentru a concluziona că reclamanta nu și-a îndeplinit în mod corespunzător obligațiile ce îi reveneau în calitate de director al Gimnaziului *****, iar încălcările constatate au fost de natură să afecteze atât buna organizare și funcționare a instituției, cât și climatul de muncă și relațiile profesionale din cadrul colectivului.

În consecință, instanța reține că reclamanta, în exercitarea funcției de director al Gimnaziului *****, nu și-a îndeplinit în mod corespunzător obligațiile funcționale ce îi reveneau potrivit Legii, contractului individual de muncă, fișei postului, Regulamentului de organizare și funcționare a instituției și normelor de conduită managerială aplicabile funcției de conducere, manifestând deficiențe repetate în exercitarea atribuțiilor manageriale, în organizarea activității instituției, în gestionarea documentației oficiale și în relaționarea cu personalul didactic. Aceste încălcări au afectat buna funcționare a instituției și climatul profesional din cadrul acesteia.

În consecință, instanța concluzionează că faptele imputate reclamantei întrunesc elementele constitutive ale unei abateri disciplinare, în sensul legislației muncii, iar încălcările reținute îm ordinul de sancționare nu reprezintă simple omisiuni sau deficiențe administrative izolate, ci un ansamblu de încălcări repetate ale obligațiilor de serviciu și ale normelor de conduită managerială, incompatibile cu standardul de diligență și responsabilitate impus funcției de director al unei instituții de învățământ.

Instanța reține că prin ordinul de sancționare emis de angajator, dnei Vizir Alexandra i-a fost imputată săvârșirea unei abateri disciplinare constând în încălcarea normelor de conduită managerială, conform Codului de etică a cadrului didactic, aprobat prin ordinul ministrului nr. 861 din 07.09.2015, pct. 9 lit. a), b), f) g) nerespectarea prevederilor Regulamentului de organizare și funcționarea a instituției, aprobat la Consiliul profesoral din 23.08.2024, pct. 82, 87 lit. a), c) e), pct. 88 lit d), pct. 91 lit c), f) pct 105 lit c), d) , e), încălcarea atribuțiilor stipulate în fișa postului: pct. 3,4, 1 lit. a) c) n), pct. 2 lit d), pct. 5 lit. d) inclusiv lipsa manifestării loialității instituționale, a susținerii colectivului, nerespectarea obligațiiilor privind gestionarea documentației de personal, promovarea și dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, coordonarea defectuoasă a activității instituției și depășirea atribuțiilor funcționale.

Prin urmare, instanța apreciază că angajatorul a stabilit în mod corect existența abaterii disciplinare imputate reclamantei Vizir Alexandra și a dispus în mod întemeiat aplicarea sancțiunii disciplinare, faptele descrise în ordinul de sancționare fiind confirmate prin ansamblul probelor administrate în cauză.

Deci, instanța reține că ordinul de sancționare cuprinde descrierea faptelor imputate, indicarea obligațiilor de serviciu considerate încălcate, normele interne și actele normative incidente, precum și sancțiunea disciplinară aplicată, ceea ce permite identificarea fără echivoc a conduitei pentru care reclamanta a fost trasă la răspundere disciplinară și exercitarea efectivă a dreptului acesteia de a contesta măsura dispusă.

Totodată, instanța apreciază că, anterior aplicării sancțiunii disciplinare, angajatorul a dispus efectuarea unei anchete de serviciu, în cadrul căreia au fost administrate înscrisuri și verificate circumstanțele sesizate. Reclamantei i-a fost oferită posibilitatea de a-și expune poziția și de a prezenta explicații cu privire la faptele imputate, aceasta exercitându-și efectiv dreptul la apărare prin prezentarea explicațiilor scrise.

În aceste condiții, instanța apreciază că procedura disciplinară s-a desfășurat cu respectarea garanțiilor prevăzute de lege, fiind asigurată cercetarea efectivă a faptelor imputate, dreptul reclamantei la apărare și adoptarea unei decizii motivate de către angajator. De asemenea, instanța constată că abaterea disciplinară reținută prin ordinul contestat este dovedită și suficient individualizată, iar sancțiunea aplicată reprezintă consecința firească a încălcării repetate de către reclamantă a obligațiilor ce îi reveneau în exercitarea funcției de director al Gimnaziului *****.

În altă ordine de idei, instanța apreciază ca fiind irelevante pentru soluționarea prezentului litigiu susținerile reclamantei potrivit cărora ordinul privind acordarea concediului nu i-ar fi fost adus la cunoștință, precum și afirmațiile că aceasta s-a adresat instituției medicale și a obținut certificatul de concediu medical doar după emiterea unor dispoziții în ziua respectivă. /f.d.196-198/ Chiar presupunând veridicitatea acestor susțineri, ele nu sunt de natură să infirme sau să înlăture constatările privind celelalte abateri disciplinare reținute în sarcina reclamantei și care au stat la baza emiterii ordinului de sancționare. Or, ordinul contestat nu este întemeiat exclusiv pe aceste împrejurări, ci pe un ansamblu de încălcări repetate ale obligațiilor funcționale și ale normelor de conduită managerială, astfel încât apărările formulate de reclamantă sub acest aspect nu sunt de natură să influențeze concluzia instanței asupra legalității sancțiunii disciplinare.

În aceiași ordine de idei, instanța apreciază ca irelevant procesul-verbal de predare-primire din 21 mai 2025, în care sunt incluse denumirea Registrelor supuse predării și a extraselor privind clasificarea registrelor de monitorizare. Or, simpla întocmire a unui proces-verbal de predare-primire nu dovedește existența acestor documente, atât timp cât, în cadrul anchetei de serviciu, comisia de anchetă nu a depistat existența Registrelor la care se face referire.

În consecință, instanța conchide că, din analiza probelor administrate în cauză, se conchide că angajatorul a respectat procedura disciplinară prevăzută de art. 206–210 Codul muncii. Reclamanta a fost solicitată, în termen și formă, să prezinte explicații conform art. 208 Codul muncii, iar Comisia de anchetă a examinat atât explicațiile, cât și înscrisurile prezentate.

Așadar, instanța constată că sancțiunea aplicată corespunde principiului proporționalității, în raport cu fapt comisă, iar procedura de aplicare a sancțiunii a fost respectată, nefiind identificate încălcări ale dreptului la apărare sau ale termenelor legale. În aceste condiții, instanța apreciază că ordinul de sancționare este legal și întemeiat, iar simpla nemulțumire a reclamantei față de sancțiunea aplicată, în lipsa unor dovezi privind nelegalitatea acesteia, nu poate constitui temei pentru anularea actului contestat.

În consecință, instanța apreciază că sancțiunea disciplinară aplicată sub formă de mustrare aspră respectă principiul proporționalității, fiind individualizată în raport cu natura, gravitatea și caracterul repetat al încălcărilor constatate

La aprecierea proporționalității sancțiunii, instanța are în vedere că reclamanta ocupa funcția de director al unei instituții de învățământ, funcție de conducere care presupune un grad sporit de responsabilitate, exigență și integritate profesională. Prin natura atribuțiilor sale, directorul este responsabil de organizarea și coordonarea întregii activități a instituției, de asigurarea respectării legislației muncii și a legislației în domeniul educației, de gestionarea resurselor umane și de menținerea unui climat instituțional favorabil desfășurării procesului educațional

În aceste condiții, instanța apreciază că sancțiunea disciplinară aplicată sub forma mustrării aspre nu poate fi calificată drept excesivă. Dimpotrivă, aceasta reprezintă o măsură disciplinară proporțională cu gravitatea faptelor constatate, având în vedere că angajatorul nu a recurs la cea mai severă sancțiune disciplinară prevăzută de lege, respectiv desfacerea contractului individual de muncă, ci a optat pentru o sancțiune mai puțin severă, aptă să sancționeze conduita necorespunzătoare a reclamantei și să prevină repetarea unor asemenea încălcări

Prin urmare, instanța concluzionează că sancțiunea aplicată reclamantei este corespunzătoare gravității abaterii disciplinare săvârșite și respectă exigențele de proporționalitate impuse de legislația muncii, neexistând temeiuri care să justifice înlăturarea acesteia.

În concluzie, instanța reține că procedura disciplinară a fost desfășurată cu respectarea prevederilor legale și a garanțiilor procedurale aplicabile, iar sancțiunea disciplinară contestată a fost aplicată în temeiul unor constatări de fapt și de drept suficiente și pertinente. În aceste condiții, instanța nu va proceda la examinarea distinctă a fiecărui argument invocat de reclamantă, întrucât au fost analizate toate aspectele esențiale pentru soluționarea litigiului, iar celelalte susțineri nu sunt de natură să influențeze soluția adoptată și nici să conducă la o concluzie diferită asupra legalității procedurii disciplinare și a sancțiunii aplicate.

Cu referire la pretenția reclamantei privind încasarea de la Direcția Generală Educație Orhei a prejudiciului moral în mărime de 100 000 lei, instanța reține că potrivit prevederilor art. 329 Codul muncii, (1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor 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. (2) 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 soluționează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Instanța reține că acordarea unei asemenea despăgubiri presupune constatarea unei fapte ilicite imputabile angajatorului, existența unui prejudiciu nepatrimonial și legătura de cauzalitate dintre conduita ilicită și suferințele invocate.

Pe când, în prezenta cauză, instanța a constatat că ordinul de suspendare și de sancționare a reclamantei Vizir Alexandra au fost emise în mod legal și întemeiat, cu respectarea procedurii disciplinare, iar abaterea disciplinară reținută în sarcina reclamantei a fost confirmată prin probele administrate. În consecință, nu poate fi reținut caracterul ilicit al conduitei angajatorului, aceasta reprezentând exercitarea legală a prerogativei disciplinare.

Totodată, simpla nemulțumire a reclamantei față de suspendarea contractului individual de muncă pe perioada anchetei de serviciu și aplicarea sancțiunii disciplinare, nu constituie temeiuri, pentru a justifica acordarea unei despăgubiri pentru prejudiciul moral.

În aceste condiții, instanța apreciază că pretenția privind repararea prejudiciului moral este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

În partea ce ține de compensarea cheltuielilor de judecată.

Conform art. 82 Cod de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei.

În conformitate cu art. 94 alin.(1) CPC, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.

Conform art. 96 alin. (1) CPC, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile.

Reieșind din faptul, că instanța respinge acțiunea ca fiind neîntemeiată, subsecvent, urmează a fi respinsă și solicitarea reclamantei privind compensarea cheltuielilor de judecată și de asistență juridică, or, acestea, se încasează în favoarea reclamantei doar în cazul în care ultima ar avea câștig de cauză.

în conformitate cu art. 236 – 241 Codul de procedură civilă, instanța de judecată,

H O T Ă R Ă Ş T E

Se respinge ca neîntemeiată, cererea depusă de Vizir Alexandra împotriva Direcției Generale Educație a Consiliului Raional Orhei, privind anularea ordinelor Direcției Generale Educație Orhei a Consiliului Raional Orhei nr. 6 din 20 mai 2025 privind suspendarea contractului individual de muncă și nr. 1074 din 25 iunie 2025 privind aplicarea sancțiunii disciplinare, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Nord în termen de 30 zile, prin intermediul Judecătoriei Orhei sediul central.

Preşedintele şedinţei, judecătorul Cristina TROIANOVSCHI

Copia corespunde originalului Cristina TROIANOVSCHI