Instanța de fond: Judecătoria Chișinău (sediu Centru), judecător Pulbere Igor.
Dosarul nr. 2a-676/25 (2-24041319-02-2a-17022025)

D E C I Z I E

25 iunie 2025 mun. Chişinău

Colegiul Civil, comercial și de contencios administrativ
al Curţii de Apel Centru

Instanța compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul: Panov Ana
Judecătorii: Corlăteanu Diana și Bagrin Lucia
Grefier: Jumiga Tamara

examinând în şedinţă de judecată publică cererea de apel declarată de avocatul Zadorojnîi Andrei acționînd în interesele Elenei Rusnac, împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 18 iunie 2024,

în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Rusnac Elena către Liceul Teoretic „Alecu Russo”, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, privind anularea ordinului, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t :

Circumstanțele cauzei:

La 11 aprilie 2024, Rusnac Elena s-a adresat cu cerere de chemare în judecată împotriva Liceului Teoretic „Alecu Russo”, prin care a solicitat anularea ordinului de sancționare, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii, avocatul Zadorojnîi Andrei în interesele Elenei Rusnac a indicat că Rusnac Elena își desfășoară activitatea în cadrul Liceului Teoretic „Alecu Russo” în calitate de profesoară de matematică și informatică, începând cu anul 2010.

Reprezentantul reclamantei a relatat că în luna noiembrie 2023 s-au deteriorat relațiile cu elevii clasei a 6-a „V”, aceștia manifestând un comportament agresiv cauzat de notele acordate. Părinții elevilor au intervenit solicitând corectarea

notelor, la care reclamanta a dat asigurări că va oferi această posibilitate în luna februarie 2024, după definitivarea orarului. Totodată, a menționat că diriginta clasei, Babcinețcaia Diana, în loc să contribuie la ameliorarea situației, a intensificat starea conflictuală, adresându-i expresii jignitoare precum „*****” (*****).

Reprezentantul reclamantei a comunicat că la 24 ianuarie 2024, în timpul unei lecții cu clasa a 6-a „V”, fiind într-o stare de tensiune psihologică, cauzată de comportamentul elevilor, a ridicat tonul vocal și a aruncat o carte. Acest incident a servit drept temei pentru emiterea ordinului nr. 76 ab din 07 februarie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare. Prin ordinul menționat, directoarea Gîrleanu Lora a dispus aplicarea în privința Elenei Rusnac a sancțiunii disciplinare- „mustrare aspră” și neachitarea sporului de performanță pentru semestrul II al anului de studii 2023-2024.

Partea reclamantă consideră că ordinul de sancționare a fost emis cu încălcarea prevederilor Codului muncii, invocând că acesta se bazează pe o interpretare eronată a propunerii Comisiei de Etică, reflectată în procesul- verbal nr. 1 din 06 februarie 2024.

În susținerea poziției sale, partea reclamantă a menționat că propunerea comisiei conținea patru variante de soluționare, însă sancțiunea aplicată - mustrarea aspră nu corespunde nici uneia dintre acestea și nu poate fi considerată justificată și adecvată situației create. De asemenea, Rusnac Elena susține că ordinul nu i-a fost adus la cunoștință în modul prevăzut de lege, iar explicațiile sale și circumstanțele importante ale cauzei nu au fost luate în considerare.

În continuarea expunerii circumstanțelor cauzei, avocatul Zadorojnîi Andrei în interesele Elenei Rusnac a precizat că după aplicarea sancțiunii disciplinare, atât din partea dirigintei clasei a 6-a „V” - Babcinețcaia Diana, cât și din partea directoarei Gîrleanu Lora, au urmat amenințări și acțiuni discriminatorii orientate spre determinarea sa de a depune cerere de demisie. Sub presiunea acestor circumstanțe, la 14 februarie 2024, a fost nevoită să semneze cererea de demisie. Ulterior, după consultarea unui psiholog și a unor juriști, Rusnac Elena a depus cerere de retragere a cererii de demisie.

Avocatul Zadorojnîi Andrei în interesele Elenei Rusnac a relatat că după expirarea termenului de 14 zile calendaristice de la data semnării cererii de demisie, Rusnac Elena nu a fost eliberată din funcție și a continuat să-și exercite efectiv obligațiile de serviciu, fiind admisă la lucru inclusiv pentru data de 01 martie 2024. La aceeași dată, reclamanta a fost informată despre emiterea ordinului nr. 20 p din 29 februarie 2024 privind eliberarea sa din funcție. Concomitent, i-a fost comunicat răspunsul din 27 februarie 2024 prin care a fost informată despre respingerea cererii de retragere a demisiei. De asemenea, reclamanta a fost

înștiințată că începând cu 04 martie 2024 prezența sa la serviciu nu mai este necesară, fiind operată și modificarea agendei.

În susținerea poziției sale, partea reclamantă a evidențiat că deși ordinul nr. 20 p a fost emis la 29 februarie 2024 și i-a fost înmânat la 01 martie 2024, în această zi a fost admisă la serviciu și a activat integral, fapt confirmat prin documentele contabile - lista de calcul pe luna martie, imprimată la 28 martie 2024.

În opinia reclamantei, ordinul nr. 20 p din 29 februarie 2024 cu privire la demisie a fost emis cu încălcarea prevederilor art. 85 alin. (5) din Codul muncii și urmează a fi anulat cu restabilirea sa în funcția de profesoară de matematică și informatică, mai ales în condițiile în care până la momentul actual o altă persoană nu a fost angajată în funcția anterior ocupată de reclamantă.

În baza circumstanțelor expuse, avocatul Zadorojnîi Andrei acționînd în interesele Elenei Rusnac a solicitat: anularea ordinului cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare nr. 76 ab din 07 februarie 2024; anularea ordinului nr. 20 p din 29 februarie 2024 cu privire la demisie; încasarea din contul Liceului Teoretic „Alecu Russo" în beneficiul său a salariului mediu lunar pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începând cu 04 martie 2024 și până la pronunțarea hotărârii; încasarea din contul Liceului Teoretic „Alecu Russo" în beneficiul său a prejudiciului moral în sumă de 13 836 lei, precum și compensarea cheltuielilor de asistență juridică.

Poziţia instanţei de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 18 iunie 2024, s-a admis parțial acțiunea depusă de Rusnac Elena și s-a anulat ordinul de sancționare nr. 76ab din 07 februarie 2024 emis de Liceul Teoretic „Alecu Russo" în privința Elenei Rusnac.

În rest, acțiunea s-a respins ca neîntemeiată.

Solicitarea apelantei:

Nefiind de acord cu soluția primei instanțe, la 18 iulie 2024, prin intermediul poștei electronice, avocatul Zadorojnîi Andrei acționînd în interesele Elenei Rusnac a depus apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 18 iunie 2024, solicitând admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere integrală a acțiunii.

Argumentele apelului:

În motivarea cererii de apel, avocatul Zadorojnîi Andrei în interesele Elenei Rusnac a invocat că hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 18 iunie

2024 este lipsită de motivarea corespunzătoare și că instanța de fond nu a abordat nici un argument al reclamantei.

În continuare, partea apelantă a reiterat argumentele expuse în cererea de chemare în judecată.

În final, conchide că Rusnac Elena a fost ilegal demisionată în temeiul art. 85 alin. (5) din Codul muncii, în baza ordinului nr. 20 p din 29 februarie 2024, fiind privată de dreptul de a activa în continuare și corespunzător de a fi remunerată în modul prevăzut de lege.

La 17 iunie 2025, reprezentantul intimatului Liceul Teoretic „Alecu Russo", avocatul Sandu Sergiu a depus referință asupra cererii de apel, solicitând respingerea apelului și menținerea hotărârii contestate.

Termenul de declarare a apelului:

În conformitate cu prevederile art. 362 alin. (1) din Codul de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.

În acest context, având în vedere că dispozitivul hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) a fost pronunțat la 18 iunie 2024, iar cererea de apel a fost depusă la 18 iulie 2024 (f. d. 68-71), Colegiul judiciar constată că aceasta a fost declarată în termen.

Poziția părților în apel:

În ședința de judecată a instanței de apel, apelanta Rusnac Elena și avocatul Zadorojnîi Andrei în interesele acesteia au susținut apelul în sensul declarat și au solicitat admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere integrală a acțiunii.

Reprezentantul intimatului Liceul Teoretic „Alecu Russo" și a intervenientului accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, în ședința de judecată a instanței de apel nu s-au prezentat, procedura de citare a fost respectată. Totodată, la 24 iunie 2025, prin intermediul poștei electronice, reprezentantul intimatului Liceul Teoretic „Alecu Russo", avocatul Sandu Sergiu a depus cerere de examinare a cauzei în lipsa sa.

Astfel, instanța de apel consideră posibilă examinarea cauzei în apel, în lipsa părților care nu s-au prezentat. Or, potrivit art. 379 alin. (2) din Codul de procedură civilă, neprezentarea în şedinţa de judecată a apelantului sau a intimatului, a reprezentanţilor acestora, precum şi a unui alt participant la proces, citaţi legal despre locul, data şi ora şedinţei, nu împiedică judecarea apelului.

Aprecierea instanţei de apel:

Audiind explicaţiile apelantei şi a reprezentantului acesteia, analizând legalitatea şi temeinicia hotărârii contestate, prin prisma argumentelor invocate în cererea de apel, în raport cu materialele dosarului, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru consideră cererea de apel ca fiind neîntemeiată şi urmează a fi respinsă, cu menţinerea hotărârii contestate a primei instanţe, din motivele ce succed.

În acord cu prevederile art. 385 lit. a) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să menţină hotărârea primei instanţe.

În temeiul art. 373 alin. (1), (2), (3) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanţa de apel se pronunţă în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanţă.

Colegiul judiciar, verificând legalitatea şi temeinicia hotărârii primei instanţe în raport cu prevederile art. 238-241 din Codul de procedură civilă constată că, dispoziţiile procedurale invocate au fost respectate în tot, astfel instanţa de fond a dat o apreciere corectă raportului juridic stabilit între părţi, a constatat şi elucidat pe deplin circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei, concluziile instanţei de fond expuse în hotărâre fiind în corespundere cu probele administrate, iar normele de drept material au fost aplicate corect.

Potrivit recomandărilor avizului nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil.

Totodată, Colegiul judiciar consideră necesar să menționeze că nu va formula un răspuns detaliat pentru fiecare argument al apelantului, ci va analiza doar motivele decisive pentru soluționarea prezentei cauze (a se vedea Gard Ruiz vs Spania (Marea Cameră), 21 ianuarie 1999, parag.26, Moreira Fereira vs Portugalia (nr.2) (Marea Cameră), 11 iulie 2017, parag.84,98).

Instanța de apel reține că, la 11 aprilie 2024, Rusnac Elena s-a adresat cu cerere de chemare în judecată împotriva Liceului Teoretic „Alecu Russo”, prin care a solicitat anularea ordinului de sancționare, încasarea salariului pentru perioada

absenței forțate de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Fiind investită cu judecarea cauzei în fond, prima instanță a concluzionat asupra temeiniciei parțiale a acțiunii depuse de Rusnac Elena și a a anulat ordinul de sancționare nr. 76ab din 07 februarie 2024 emis de Liceul Teoretic „Alecu Russo” în privința Elenei Rusnac. În rest, acțiunea a fost respinsă ca neîntemeiată.

Colegiul remarcă că principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituției Republicii Moldova, prevăzute și de art. 5 al Codului muncii, sunt, libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupației.

Conform art. 43 alin. (1) din Constituţia Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului.

La fel și art. 6 al Codului muncii apără acest drept, prevăzând că, libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale. Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

În corespundere cu art. 4 Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii.

În conformitate cu prevederile art. 1 din Codul muncii, angajator este persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod. Salariat este persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialităţi, calificări sau într-o anumită funcţie, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.

Colegiul judiciar relevă că conform art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Colegiul judiciar, analizând materialele cauzei și probatoriul administrat, în coroborare cu legislația pertinentă aplicabilă și motivele invocate de

reclamanta/apelantă în susținerea poziției sale, concluzionează despre temeinicia și corectitudinea hotărârii date de prima instanță și caracterul formal al cererii de apel.

Din materialul probator rezultă că între Rusnac Elena și Liceul Teoretic „Alecu Russo” a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 18/10 din 14 septembrie 2010. Astfel, conform contractului enunțate, reclamanta Rusnac Elena a fost angajată în cadrul Liceului Teoretic „Alecu Russo” în calitate de profesoară de matematică (f. d. 8).

Referitor la legalitatea ordinului de sancționare nr. 76 ab din 07 februarie 2024, Colegiul judiciar relevă următoarele.

În accepțiunea dispozițiilor art. 206 alin. (1) Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit. g)-r)).

În temeiul dispozițiilor art. 208 Codul muncii, pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces- verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. În 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.

Conform art. 210 alin. (1) și (2) Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), 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. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii 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 recepționării/înștiințării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și 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 și un reprezentant al salariaților.

Colegiul judiciar relevă 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 cinci zile lucrătoare de la data solicitării. În cazul în care angajatorul a omis să ceară explicația scrisă de la salariat, se consideră că aceasta reprezintă o viciere gravă a procedurii de sancționare disciplinară și o asemenea tragere la răspundere disciplinară este ilegală. Or, prin oferirea dreptului de a da explicații salariatul își exercită dreptul la apărare, prezentând versiunea sa asupra presupusei abateri disciplinare.

De asemenea, angajatorul are dreptul să organizeze o anchetă de serviciu pentru a elucida circumstanțele în care salariatul a săvârșit abaterea disciplinară. Codul muncii nu prevede care ar fi componența acestei comisii, însă, ca regulă, angajatorul desemnează și reprezentanți ai salariaților în această comisie de anchetă. Codul muncii prevede că durata anchetei de serviciu nu poate depăși o lună de zile.

Totodată, concedierea disciplinară se aplică pentru cazurile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. g)-r) din Codul muncii.

De asemenea, înainte de a identifica sancțiunea disciplinară pe care urmează a o aplica salariatului, angajatorul trebuie sa țină cont de gravitatea abaterii disciplinare și consecințele negative pe care le-a produs pentru unitate abaterea disciplinară a salariatului; cu alte cuvinte, angajatorul trebuie să individualizeze sancțiunea. Principiul individualizării sancțiunii este obligatoriu atât pentru comisia de disciplină, cât și pentru angajator - cel care, în ultimă instanță, are posibilitatea „legalizării" opiniei exprimate de comisia de disciplină.

De fapt, rolul conducătorului angajatorului este unul de „supraveghetor" al modului în care comisia de disciplină a aplicat principiul individualizării sancțiunii, el având, până la urmă, și dreptul de a aplica o altă sancțiune decât cea propusă de către comisie. Înainte de a identifica sancțiunea disciplinară ce urmează a fi propusă de către comisie pentru a fi aplicată salariatului, comisia trebuie să țină cont de următoarele aspecte: personalitatea salariatului, dacă a fost sau nu anterior sancționat disciplinar, are sau nu are sancțiuni disciplinare nestinse, circumstanțele în care a fost comisă abaterea disciplinară, cauzele comiterii abaterii disciplinare, atitudinea salariatului față de abaterea disciplinară, consecințele abaterii disciplinare.

Conform pct. 13 din Codul de Etică aprobat prin Ordinul ministrului educaţiei, nr. 861 din 07 septembrie 2015, Consiliile de etică au următoarele competenţe:

a) examinează petiţiile, sesizările şi cererile depuse şi constată încălcări sau neîncălcări

ale prevederilor prezentului Cod;

b) desfăşoară anchete;

c) înaintează conducătorilor instituţiilor de învățământ, conducătorilor organelor locale

de specialitate în domeniul învățământului, conducătorului Inspectoratului Naţional

Şcolar propuneri privind sancţionarea angajaţilor din învățământ care au admis

încălcări ale prezentului Cod, deciziile fiind luate de către organul căruia i se atribuie

dreptul de angajare;

d) elaborează recomandări privind aplicarea prevederilor prezentului Cod;

e) promovează exemplele de bune practici în atingerea scopului prezentului Cod.

Iar, pct. 19 lit. d) din Codul de Etcă stipulează că: în cazul încălcării prevederilor Codului, fapt dovedit în urma anchetei şi a audierilor efectuate de Consiliul de etică, acesta din urmă poate iniţia următoarele măsuri, în funcţie de gradul de încălcare a prevederilor Codului, de repetarea comportamentului respectiv: în funcţie de gradul de încălcare a normelor Codului, poate propune conducerii instituţiei de învățământ sancţionarea disciplinară a persoanei în cauză.

La caz, Colegiul judiciar reține că potrivit procesului-verbal nr. 1 din 06 februarie 2024, Comisia de etică a examinat cazul elevei din clasa a 6-a „V”, în cadrul ședinței Rusnac Elena, oferind explicații privind problemele de disciplină manifestate de elevi și recunoscând că a scăpat cartea, fapt ce a rezultat într-o lovitură aplicată elevei (f. d. 10).

Astfel, în rezultatul examinării incidentului din 24 ianuarie 2024, Comisia de etică, a propus următoarele soluții: împăcarea părților, aplicarea unei sancțiuni sub formă de „avertisment” conform Codului Muncii, neachitarea sporului de performanță pentru semestrul II al anului de studii 2023-2024 și recomandarea de consultare a unui psiholog (f. d. 11).

În acest sens, conform ordinului de sancționare nr. 76 ab din 07 februarie 2024 „Cu privire la sancționare” se confirmă că în privința salariatei/apelantei Rusnac Elena a fost aplicată sancțiunea disciplinară „mustrare aspră”.

Astfel, instanța de apel reiterează că la aplicarea sancțiunii disciplinare se va ține cont de: gravitatea abaterii disciplinare; circumstanțele comiterii acesteia; comportamentul anterior al salariatului; gradul de vinovăție; eventualele consecințe ale faptei.

De altfel, Colegiul punctează că sancțiunea trebuie să fie proporțională cu gravitatea faptei. Or, o abatere minoră nu poate justifica sancțiuni severe și se impune selectarea celei mai puțin severe sancțiuni care poate corecta comportamentul.

Prin urmare, prima instanță corect a dispus anularea ordinului de sancționare nr. 76ab din 07 februarie 2024 emis de Liceul Teoretic „Alecu Russo” în privința Elenei Rusnac. Or, angajatorul- Liceul Teoretic „Alecu Russo” nu a ținut cont de recomandările Consiliului de Etică și a dispus aplicarea unei sancțiuni mai severe- „mustrare aspră”, menținînd totodată și măsura privind neachitarea sporului de performanță (f. d. 12-13).

Referitor la pretenția cu privire la anularea ordinului nr. 20 p din 29 februarie 2024 cu privire la demisie, Colegiul judiciar relevă.

Prin cererea nr. 01-05/113 din 14 februarie 2024, Rusnac Elena a solicitat încetarea raporturilor de muncă din proprie inițiativă, începând cu 1 martie 2024 (f. d. 14).

La 29 februarie 2024, angajatorul Liceul Teoretic „Alecu Russo” a emis ordinul „cu privire la demisie” nr. 20p, prin care a acceptat cererea de demisie a doamnei Rusnac Elena, profesoară de matematică și informatică, de la 1 martie 2024, din proprie inițiativă în conformitate cu art. 85 alin. (1) din Codul muncii (f. d. 16).

În speță, Rusnac Elena a contestat legalitatea ordinului *nr. 20 p din 29 februarie 2024 cu privire la demisie*, emis de Liceul Teoretic „Alecu Russo”, prin care a fost demisă în temeiul art. 85 alin. (1) din Codul muncii.

La caz, Colegiul judiciar punctează că încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului are loc prin demisia acestuia.

Salariatul are dreptul să desfacă contractul individual de muncă oricând. Cererea scrisă privind demisia salariatului este obligatorie.

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

Distinct de cele enunțate, Colegiul judiciar remarcă că deși în temeiul art. 85 alin. (4) din Codul muncii, salariata este în drept să-și retragă cererea de demisie, aceasta urma a fi depusă în termen de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie.

Astfel, Colegiul judiciar remarcă că prin răspunsul din 27 februarie 2024, emis de Liceul Teoretic „Alecu Russo”, apelantei/reclamante Rusnac Elena i s-a comunicat că termenul legal pentru o retragerea cererii de demisie a expirat (f. d. 15).

Așadar, apelanta/reclamantă nu poate invoca ilegalitatea ordinului nr. 20 p din 29 februarie 2024 cu privire la demisie, în condițiile în care salariata a depus

cererea benevol și nu și-a valorificat dreptul de a retrage cererea în termenul prevăzut de art. 85 alin. (4) din Codul muncii.

Din circumstanțele expuse, se constată indubitabil că, salariata/reclamantă Rusnac Elena și-a exprimat acordul la încetarea contractului individual de muncă, în temeiul art. 85 alin. (1) Codul muncii.

Astfel, Colegiul apreciază critic dezacordul salariatei cu privire la încetarea contractului individual de muncă, or ultima a depus cerere de eliberare din funcție, indicând data eliberării.

În acest sens, Colegiul judiciar respinge ca nefondate argumentele reclamantei/apelante precum că ordinul nr. 20 p din 29 februarie 2024 cu privire la demisie a fost emis cu încălcarea prevederilor *art. 85 alin. (5) din Codul muncii* și urmează a fi anulat cu restabilirea sa în funcția de profesoară de matematică și informatică.

La caz nu sânt aplicabile prevederile art. 85 alin. (5) din Codul muncii, or conform normei enunțate „*dacă, după expirarea termenelor indicate în alin.(1), (2) şi (41),* ***salariatul nu a fost de fapt eliberat din funcţie*** *şi el îşi continuă activitatea de muncă fără să-şi reafirme în scris dorinţa de a desface contractul individual de muncă, eliberarea acestuia nu se admite”*.

Aici, Colegiul judiciar reiterează că la 29 februarie 2024 a fost emis ordinul nr. 20 p cu privire la demisie, fiind inaplicabile prevederile art. 85 alin. (5) din Codul muncii și lipsite de critică argumentele apelantei precum că la 1 martie 2024 s-a prezentat la serviciu și i-a fost achitat salariu.

Astfel, se reține că la examinarea cauzelor ce au ca obiect declararea nulităţii actului de demisie, instanţa va verifica, în baza probelor prezentate, faptul dacă voinţa exprimată în cererea de demisie coincide cu voinţa reală a salariatului.

La caz, salariata nici nu a probat că cererea de demisie a fost depusă la insistenţa angajatorului sau că au fost admise încălcări ale legislaţiei muncii în vigoare.

Cu atât mai mult că, salariata nu a fost forțată să depună cerere de demisie, aceasta manifestându-și acordul scris la întocmirea și depunerea cererii din proprie inițiativă.

În conjunctura cadrului legal, Colegiul judiciar conchide că lipsesc temeiuri de anulare a ordinului nr. 20 p din 29 februarie 2024 cu privire la demisie. Or, ordinul contestat a fost emis cu respectarea competenţei şi procedurii stabilite.

Referitor la pretențiile cu privire la încasarea salariului pentru perioada de absenţă forţată de la serviciu, repararea prejudiciului moral, Colegiul judiciar le consideră neîntemeiate, or acestea sânt pretenții subsecvente.

Referitor la pretenția cu privire la compensarea cheltuielilor de judecată, prima instanță corect a dispus respingerea acesteia.

Conform art. 94 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut cîștig 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 pîrîtului - proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.

Astfel, prima instanță corect a reținut că acțiunea a fost admisă parțial doar în partea ce ține de anularea ordinului de sancționare, iar pretenția principală privind anularea ordinului de demisie și pretențiile subsecvente au fost respinse, lipsind temei pentru compensarea cheltuielilor de asistență juridică.

În acest sens, Colegiul civil relevă că argumentele invocate în apel poartă un caracter declarativ și formal, constituie un simplu dezacord cu actul judecătoresc, nefiind temei de casare a hotărârii contestate.

În consecinţă, Colegiul judiciar atestă că hotărârea contestată cu apel, a fost adoptată în limitele competenţei, reieşind din temeiurile şi obiectul acţiunii, cu aplicarea corectă a legii care guvernează raportul juridic litigios, iar în cadrul judecării cauzei au fost create condiţii obiective participanţilor la proces, întru realizarea drepturilor sale procedurale.

În acest sens, Colegiul civil relevă că argumentele invocate de apelantă, în susținerea poziției sale, nu pot fi reținute de către instanța de apel, deoarece se combat cu cele invocate supra şi se axează asupra circumstanțelor care au fost constatate şi elucidate pe deplin de instanța de fond, având la bază cumulul de probe, care au fost administrate şi apreciate cu respectarea normelor de drept procedural şi susținute de normele de drept material.

Distinct de cele expuse şi având în vedere faptul că circumstanțele cauzei au fost constatate de către prima instanță şi nu este necesară verificarea suplimentară a cărorva dovezi, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru ajunge la concluzia de a respinge cererea de apel și de a menține hotărârea contestată.

În conformitate cu prevederile art. 385 lit. a), art. 389, art. 390 Cod de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru-

d e c i d e :

Se respinge cererea de apel declarată de avocatul Zadorojnîi Andrei acționînd în interesele Elenei Rusnac.

Se menține hotărârea Judecătoriei Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 18 iunie 2024.

Decizia este definitivă și executorie din momentul emiterii, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de 2 luni de la comunicarea deciziei integrale, prin intermediul Curţii Supreme de Justiţie.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Panov Ana

Judecătorii: Corlăteanu Diana

Bagrin Lucia