Dosarul nr. 2-3147/2025

2-25026395-12-2-27022025

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

30 octombrie 2025 mun. Chişinău

Judecătoria Chișinău (sediul Centru)
în componenţa:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Victor Sîrbu
Grefier Valeria Căinăreanu
Cu participarea:
Reclamantului Maria *****
Avocatul reclamantului Oxana Surdu
Reprezentantul pârâtului Angela Medvedev
Interpretului Victoria Grosu

examinând în şedinţă publică cauza civilă intentată la cererea depusă de ***** Maria către IP Agenția Servicii Publice, intervenient accesoriu *****Ina cu privire la anularea ordinului, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, -

c o n s t a t ă:

Argumentele participanților la proces:

La 15.05.2023, ***** Maria prin intermediul avocatului Surdu Oxana a depus acțiune în instanța de judecată către IP Agenția Servicii Publice, intervenient accesoriu *****Ina cu privire la anularea ordinului, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii înaintate reclamanta a indicat că, la 13.02.2015 a fost încheiat contractul individual de muncă ***** între ÎS „Centrul Resurselor Informaționale de Stat Registru” și ***** Maria *****a.n. *****, în funcția de inspector în cadrul secției de evidentă și documentare a populație Ceadîr-Lunga.

Menționează că, la 19.07.2017 prin acordul suplimentar *****s-a modificat contractul individual de muncă prin substituirea sintagmei ÎS „Centrul Resurselor Informaționale de Stat Registru” cu IP „Agenția Servicii Publice”.

Notează că, pe parcursul valabilității contractului individual de muncă, reclamanta a îndeplinit atribuțiile de funcție și obligațiile în conformitate cu fișa postului, fără încălcarea prevederilor contractuale și legislației în vigoare, la fel fără abateri disciplinare.„

Atrage atenția că, la 31.10.2024 de către angajatorul IP „Agenția Servicii Publice” a fost emis ordinul ***** cu privire la suspendarea contractului individual de muncă al specialistului superior al Serviciului eliberare a actelor de identitate Ceadîr-Lunga ***** Maria, în conformitate cu prevederile art. 78 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii.

Ulterior susține că, la 29.11.2024 IP „Agenția Servici Publice” a emis ordinul *****cu privire la încetarea cauzei suspendării contractului individual de muncă aplicată prin ordinul ASP ***** din 31.10.2024 a specialistului ***** Maria.

Atrage atenția că, la 29.11.2024 a fost emis ordinul ***** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare specialistului superior al SEAI Ceadîr-Lunga ***** Maria, fiind aplicată sancțiunea disciplinară „mustrare” salariatei ***** Maria pentru atitudine responsabilă față de îndeplinirea obligațiilor de serviciu, acțiuni manifestate prin încălcarea prevederilor pct. 6.9 din Politica de securitate a datelor cu caracter personal a IP „Agenția Servicii Publice”.

Astfel susține că, la 23.12.2024 s-a emis nota de serviciu privind inițierea anchetei de serviciu pe faptele comise de către salariata ***** Maria pe motivul că a utilizat locul automatizat de muncă prin intermediul SIA „Acces-Web” fără temei legal, a accesat datele cu caracter personal a mai multor cetățeni enumerați în nota respectivă. A venit cu propunerea de a iniția ancheta de serviciu pe faptele comise de către salariata ***** Maria.

Indică că, în cadrul anchetei de serviciu ***** Maria a depus explicație prin care a explicat fiecare accesare și care a fost scopul acesteia, la fel, au fost anexate explicațiile persoanelor ale căror date au fost anexate. În pofida la probele anexate de către ***** Maria la explicații și în cadrul anchetei de serviciu, la 21.01.2025 a fost emis ordinul cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare specialistului superior al SEAI Ceadîr-Lunga ***** Maria s-a hotărât concedierea lui ***** Maria în temeiul art. 86 alin. (i) lit. g) Codul Muncii pentru încălcarea repetată a disciplinei muncii și atitudinea iresponsabile față de îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

Accentuează că, cu ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare mustrarea ***** din 29.11.2024 și cu ordinul de concediere nr.12sc din 21.01.2025 reclamanta nu este de acord, le consideră ilegale și neîntemeiate și solicită instanței de judecată verificarea legalității acestora și anularea lor. Susține că, Constituția Republicii Moldova prin art. 16 alin. (2) prevede că toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială. Conform art. 4 Codul muncii, raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

În corespundere cu prevederile art. 5 lit. a) Codul muncii, unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reiese din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, este libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației.

Potrivit art. 6 Codul muncii, 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. Legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții, și, la fel, stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă.

Articolul 9 alin. (2) lit. d) Codul Muncii statuează că, salariatul este obligat: [...] d) să respecte disciplina muncii.

Conform art. 45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

Conform dispozițiilor art. 81 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86).

Potrivit art. 81 alin. (3) din Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Relatează că, concedierea disciplinară reprezintă o instituție specifică dreptului muncii a cărei esență rezidă în sancționarea abaterilor disciplinare comise cu vinovăție de către salariat.

Conform art. 208 Codul Muncii, 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.

Reieșind din prevederile legale menționate specifică că, în cadrul prezentului litigiu, obiectul căruia este anularea ordinului de concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii, urmează să verifice legalitatea ordinului de concediere a lui ***** Maria, emis de Agenția Servicii Publice, prin prisma întrunirii următoarelor condiții: 1. dacă a existat o abatere disciplinară din partea salariatului care poate fi încadrată în temeiurile prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii; și 2, dacă concedierea salariatului a fost

temeinică atât din punct de vedere legal cât și reieșind din circumstanțele cauzei.

Reclamanta atrage atenția că, din cumulul materialelor anexate se atestă că ***** Maria a fost sancționată disciplinar anume pentru accesarea nejustificată și abuzivă prin intermediul sistemelor informaționale ale angajatorului a datelor cu caracter personal, acțiuni manifestate prin încălcarea art. 5 alin. (1) din Legea privind protecția datelor cu caracter personal 133/2011.

Astfel, în conformitate cu art. 5 alin. (1) din Legea privind protecția datelor cu caracter personal nr. 133 din 08 iulie 2011, prelucrarea datelor cu caracter personal se efectuează cu consimțământul subiectului datelor cu caracter personal.

Suplimentar menționează că, se reține că obligația de respectare a legii în general nu este o obligație de muncă, iar încălcarea unei norme contravenționale, penale sau civile de către un salariat nu va atrage răspunderea disciplinară a salariatului, dacă încălcarea respectivă nu încalcă în mod culpabil obligațiile de serviciu. Aici se va menționa că răspunderea disciplinară implică în mod cert stabilirea cumulativă a următoarelor condiții: subiectul special (salariatul), existența unei fapte ilicite, săvârșirea faptei cu vinovăție, legătura cauzală dintre faptă și rezultat.

În contextul specifică că, raționamentelor indicate mai sus, se constată că acțiunea de accesare prin intermediul sistemelor informaționale ale angajatorului a datelor cu caracter personal nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de muncă, din moment ce, pe de o parte, salariatul ***** Maria deține o asemenea atribuție conform fișei de post a inspectorului superior iar limitele de accesare a anumitor persoane nu sunt prevăzute de contractul individual de muncă sau alte acte interne ale angajatorului.

Prin urmare, pretinsa încălcare a prevederilor art. 5 alin. (1) din Legea privind protecția datelor cu caracter personal nr. 133 din 08 iulie 2011 nu poate constitui temei de tragere la răspundere disciplinară, atât timp cât aceasta reprezintă o prevedere generală, aplicabilă tuturor persoanelor, iar răspunderea pentru aceasta depășește cadrul contractual al raportului de muncă dintre angajator și salariat.

Totodată, netemeinicia ordinului de concediere a reclamante se atestă, inclusiv și prin declarațiile martorilor care au fost anexate în cadrul anchetei de serviciu care confirm faptul că s-au adresat la dna ***** Maria personal.

Mai indică că, în susținerea argumentului privind sancționarea neîntemeiată a reclamantei ***** Maria cu concediere, invocă că din conținutul ordinului *****din 21.01.2025 reiese că reclamanta a accesat nejustificat și abuziv date cu caracter personal, fapt care este negat de reclamant, însă din conținutul ordinului nu reiese că reclamantul a avut un scop ilegal, de rea-credință, inclusiv personal la accesare datelor respective, divulgarea acestor date sau informații, cauzare de prejudicii angajatorului sau persoanelor fizice vizate, în rezultatul acestor accesări, nefiind prezentate careva probe în acest sens, ci dimpotrivă rămâne pe poziția că accesarea de către ***** Maria a datelor conform bazei de date s-a efectuat în scopul realizării atribuțiilor de serviciu.

Accentuează că, răspunderea disciplinară implică în mod cert stabilirea cumulativă a următoarelor condiții: subiectul special (salariatul), existența unei fapte ilicite, săvârșirea faptei cu vinovăție, legătura cauzală dintre faptă și rezultat, pe când la caz nu s-a evidențiat întrunirea cumulativă a acestor condiții, care ar justifica și ar indica la

temeinicia ordinului de concediere a reclamantului.

Totodată susține că este un drept lipsit de o argumentare solidă și un alt motiv indicat în conținutul ordinul *****din 21.01.2025 ASP, cum ar fi pierderea încrederii angajatorului față de salariat, deoarece întru justificarea acestui argument, nu au fost prezentate careva probe care ar indica la faptul că ***** Maria ar fi dezvăluit careva informații din cele accesate sau ar fi săvârșit fapte care au supus angajatorul la anumite riscuri materiale, respectiv cauzare de prejudicii.

În susținerea acestei opinii, face trimitere la explicațiile Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova în Hotărârea privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă nr. 9 din 22 decembrie 2014, unde se explică că drept exemple de pierdere a încrederii, față de salariații care au acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator, poate servi dezvăluirea unor informații confidențiale concurenților sau săvârșirea unor fapte care supun angajatorul anumitor riscuri materiale, cum ar fi distrugerea bazei de date cu privire la clienții angajatorului, ambele având consecințe mult mai grave, decât sustragerea unor sume neînsemnate de bani.

Respectiv, ținând cont de particularitățile regulilor de probațiune în litigiile de muncă, pârâtul Agenția Servicii Publice a eșuat în obligația de a prezenta argumente și probelor pentru demonstrarea caracterului nejustificat și abuziv al accesării de către ***** Maria a datelor cu caracter personal prin intermediul sistemelor electronice informaționale, motiv care a stat la baza emiterii ordinului cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare „mustrarea” și ulterior concedierea.

Cu referirile la pretenția reclamantei ***** Maria, privind restabilirea la locul de muncă, conchide că, în conformitate cu prevederile art. 89 alin. (1) din Codul muncii, salariatul eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă în caz de litigiu prin hotărâre a instanței de judecată. Potrivit art. 89 alin. (1) din Codul muncii, pentru restabilirea salariatului ***** Maria la locul de muncă să aibă caracter efectiv, se solicită de a fi îndeplinite următoarele condiții: - încetarea nelegitimă a raporturilor juridice de muncă între Agenția Servicii Publice și salariatul ***** Maria; și anularea ordinului de concedierea a salariatul ***** Maria, print-o hotărâre judecătorească.

Ținând cont de faptul că, reclamanta invocă netemeinicia ordinelor ***** din 29.11.2024 și ordinului *****din 21.01.2025 al Agenție Servicii Publice, și respectiv concedierea reclamantului ***** Maria, aspect care se datorează angajatorului, solicită instanței de judecată a dispune restabilirea neîntârziată a reclamantului în funcția deținută, și anume cu restabilirea lui ***** Maria în funcția de specialist superior în cadrul Serviciului de eliberare a actelor de identitate Ceadîr-Lunga al Departamentului acte de identitatea cetățenie și evidență a persoanelor al IP „Agenția Servicii Publice”. Or, norma legală citată mai sus stabilește în mod expres și imperativ că persoana poate fi restabilită în funcție doar în cazul în care, se anulează ordinul de concediere.

Cu referire la încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă salariul mediu lunar menționează că, din ziua concedierii până la ziua pronunțării hotărârii, face trimitere la prevederile art. 90 alin. (1) din Codul muncii, care expres statuează că în

cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

Susține că, aliniatul (2) lit. a) al aceluiași articol, prevede că repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu. Potrivit acordului suplimentar ***** din 18.03.2024 privind modificarea contractului individual de muncă, a fost modificat pct.3.1 după cum urmează „pentru munca prestată în conformitate cu contractual individual de muncă și fișa de post se stabilește salariul de funcție 11.600 lei.

Reieșind din cele relatate solicită instanței a admite și cerința subsecventă a reclamantului privind încasarea salariului pentru perioada lipsei forțate de la serviciu, cu încasarea din contul IP „Agenția Servicii Publice" în beneficiul lui ***** Maria salariul pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă începând cu 29.01.2025 până la adoptarea hotărârii judecătorești.

Referitor la pretenția cu privire la încasarea sumei de 100 000 lei cu titlu de prejudiciu moral. Potrivit art. 5 lit. k) Codul muncii, printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, include și principiul „obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă".

La fel menționează că, principiul respectiv este regăsit în prevederile art. 9 alin. (1) lit. n) și 10 alin. (2) lit. p) Codul muncii - „dreptul de bază a salariatului la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă" și „obligația angajatorului să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă".

În conformitate cu art. 90 alin. (1) din Codul muncii, rezultă că în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

Totodată, alin. (2) lit. c) al aceluiași articol reglementează că repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Potrivit alin.(3) al aceluiași articol mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Conform art. 327 alin. (1) Codul muncii, partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material și/sau moral celeilalte părți repară acest prejudiciu conform prevederilor codului muncii și altor acte normative.

În acest context reține că, coroborat cu normele generale ale prevăzute la art. 2036 din Codul civil care prevăd repararea prejudiciului moral, conform cărora obligația de a repara prejudiciul moral survine în cazurile stipulate de lege, norma legală prevede o

astfel de obligație doar pentru angajator, nu și pentru salariat.

În conformitate cu art. 329 din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și 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. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Din sensul normelor citate, urmează că întinderea prejudiciului reprezintă vătămarea adusă dreptului subiectiv al persoanei care a suferit pierderea vieții sau sănătății, lezarea unor interese materiale sau morale, ori efectele negative patrimoniale, ca urmare a faptei ilicite săvârșite de altă persoană sau a faptei unor lucruri sau ființe pentru care acesta poartă răspundere în condițiile legii. Prejudiciul patrimonial poate fi cauzat și prin vătămarea drepturilor personale nepatrimoniale privind integritatea fizică sau morală a persoanei fizice.

În motivarea solicitării cu privire la încasarea cheltuielilor de judecată, face trimitere la prevederile art. 82 CPC, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat și din cheltuielile de judecare a pricinii. în conformitate cu art. 90 lit. i) CPC, din cheltuielile de judecare a pricinii fac parte cheltuielile de asistență juridică. în acord cu art. 94 alin. (i) Cod procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, 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.

Indică că, potrivit anexei nr. 2 al legii taxei de stat, pct. 1.1.1. se scutesc de taxă de stat Persoanele fizice - în acțiunile privind reintegrarea în serviciu, revendicarea sumelor de retribuire a muncii și alte revendicări legate de raporturile de muncă.

La fel atrage atenția că, pentru formularea cererii de chemare în judecată, demersurilor necesare către alte instituții și alte acțiuni obligatorii, reclamanta a fost nevoită să se adreseze la avocat în vederea reprezentării intereselor sale, suportând cheltuieli legate de ordinul legal emis de ASP, care solicită să fie încasare de la partea pârâtă integral.

În drept, își întemeiază prezenta acțiune pe prevederile art. 89, art. 354-355 Codul Muncii al Republicii Moldova, art. 166-167 Cod Procedură Civilă.

Solicită partea reclamantă ***** Maria:

- a dispune anularea ordinul ***** din 29.11.2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare specialistului ***** Maria „mustrare” ca fiind emis neîntemeiat;

- a dispune anularea ordinului *****din 29.01.2025 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare „concedierea” ca fiind emis neîntemeiat;

- a dispune restabilirea reclamantei ***** Maria la locul de muncă anterior ocupat în funcția de specialist superior în cadrul Serviciului de eliberare a actelor de identitate Ceadîr-Lunga al Departamentului acte de identitatea cetățenie și evidență a persoanelor al

IP „Agenția Servicii Publice”;

- a dispune încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantei a salariului mediu pentru perioadă de absență forțată de la muncă și până la adoptarea hotărârii judecătorești;

- a dispune încasarea de la pârât în beneficiul reclamantei a prejudiciului moral în mărime de 100 000 (una sută) mii lei cauzat prin emiterea ilegală a ordinului *****din 29.01.2025;

- a dispune încasarea de la pârât în beneficiul reclamantei a cheltuielilor pentru asistență juridică.

Din partea pârâtei IP Agenția Servicii Publice, a parvenit referința pe marginea cererii de chemare în judecată, prin care autoritatea şi-a exprimat dezacordul cu acțiunea înaintată, solicitând respingerea acesteia ca neîntemeiată (f.d. 79-92 Vol. I).

În motivarea referinței pârâtul menționează că, în conformitate cu prevederile art. 10 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, angajatorul are dreptul să tragă salariații la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative. Potrivit art. 201 din Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

Conform art. 206 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare - avertismentul, mustrarea, mustrarea aspră, concediere (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(l) lit. g)-r)).Dispozițiile art. 207 alin. (1) din Codul muncii statuează că, sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv.

Conform art. 208 alin. (1) din Codul muncii, 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. Iar, potrivit alineatului (2) al aceleiași norme de drept, 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 din Codul muncii, (1) 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 [...].

La rândul lor, dispozițiile art. 210 alin. (1) din Codul muncii stipulează că, 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; termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.

Iar, prevederile alineatului (2) al aceleiași norme legale statuează că, Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art. 206 alin. (l) 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 de 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.

Susține că, 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.

Astfel susține că, potrivit art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar

Responsabilitatea disciplinară are un rol important în reglementarea relațiilor de muncă, permițând angajatorului să realizeze acțiuni în vederea menținerii disciplinei muncii prin apelarea la instituția răspunderii disciplinare.

Răspunderea disciplinară este obligația angajatului de a răspunde în fața angajatorului pentru săvârșirea unei abateri disciplinare și de a suporta sancțiunea prevăzută de legislația muncii. Aplicarea sancțiunii disciplinare are loc după o procedură expres reglementată de Codul muncii.

Notează că, răspunderea disciplinară exercită nu numai o funcție de sancționare, ci și una de prevenire și educativă: întrucât apără și restabilește ordinea interioară din unitate, atunci când aceasta a fost încălcată. Răspunderea disciplinară se prezintă ca o formă de răspundere independentă de toate celelalte forme ale răspunderii juridice, cu toate acestea, este posibil cumulul răspunderii disciplinare cu alte forme ale răspunderii juridice. Codul muncii nu conține o enumerare expresă a abaterilor disciplinare, însă acestea rezultă din nerespectarea prescripțiilor legale de către salariați, cum ar fi, spre exemplu: încălcarea obligațiilor asumate de către salariat, încălcarea prevederilor regulamentului intern al unității etc.

Susține că, în scopul asigurării respectării disciplinei muncii în cadrul entității, angajatorul are dreptul să organizeze și să desfășoare o anchetă de serviciu, în conformitate cu prevederile Codului muncii și ale Regulamentului cu privire la efectuarea anchetei de serviciu în cadrul Agenției Servicii Publice, aprobat prin Ordinul ASP *****din 17.10.2022 (cu modificările operate prin Ordinul ASP nr. 285 din 26.04.2024), în vederea examinării sub toate aspectele, complet, multilateral, obiectiv și echidistant a oricărei sesizări privind faptele (acțiunile și inacțiunile) care pot constitui abateri disciplinare, identificării salariaților responsabili de faptele comise în exercitarea atribuțiilor sale sau în legătură cu acestea și vinovăția acestora, constatării existenței sau

inexistenței elementelor constitutive ale abaterilor disciplinare, totalizând rezultatele cercetărilor după finalizarea anchetei de serviciu într-o încheiere privind constatarea sau neconstatarea abaterilor disciplinare, întocmită de către Direcția securitate, și luării, după caz, a unei atitudini prin tragerea la răspundere disciplinară a angajaților pentru încălcarea disciplinei muncii

Atrage atenția că, dreptul angajatorului de a constata abaterile disciplinare ale angajaților săi, de a aplica sancțiunile corespunzătoare potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern este recunoscut de legiuitor și incontestabil în materialitatea sa.

Relatează că, se poate considera că fapta săvârșită de salariat întrunește sau nu, cumulativ, elementele constitutive ale unei abateri disciplinare, numai din momentul constatării acesteia drept abatere disciplinară, deoarece anterior acestui moment exista numai fapta, astfel încât luarea la cunoștința despre săvârșirea abaterii disciplinare nu poate privi decât momentul încunoștințării angajatorului cu privire la actul de constatare a abaterii disciplinare.

Astfel reiterează că, momentul săvârșirii faptei este distinct și anterior momentului stabilirii existenței abaterii disciplinare, ca urmare a necesității verificării îndeplinirii condiției ca fapta să fie săvârșită cu încălcarea normelor legale, contractelor colective și cele individuale de muncă, actelor normative la nivel de unitate, regulamentului intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

Menționează că, în cadrul anchetelor de serviciu desfășurate, până la emiterea ordinelor de sancționare, s-a stabilit cu certitudine că reclamanta ***** Maria a comis abateri disciplinare în timpul exercitării atribuțiilor sale de serviciu, fapt ce se confirmă prin materialele anchetei de serviciu și normele materiale încălcate de către salariată, enumerate și indicate în motivarea juridică a ordinelor contestate.

Precizează că, sancțiunile disciplinare aplicate reclamantei sunt proporționale și corespund gravității încălcărilor comise de către acesta, întrunind elementele definitorii ale răspunderii disciplinare.

Partea pârâtă, în susținerea legalității Ordinelor Agenției Servicii Publice ***** din 29.11.2024 și *****din 21.01.2025 cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare specialistului superior al Serviciului eliberare a actelor de identitate Ceadîr-Lunga (în continuare SEAI Ceadîr-Lunga), ***** Maria, instituția publică menționează că ordinul Agenției Servicii Publice ***** din 29.11.2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare specialistului superior al SEAI Ceadîr-Lunga, ***** Maria, sub formă de „mustrare”, a fost conform demersului Procuraturii Anticorupție ***** din 31.10.2024, înregistrat în cancelaria ASP cu ***** din 31.10.2024, s-a stabilit faptul că, în cadrul investigațiilor legate de rețeaua grupului „Han Șor”, mai mulți salariați ai Agenției Servicii Publice, au folosit personal sau prin persoane terțe, aplicația mobilă a unei instituții bancare din Federația Rusă (PSB), prin intermediul căreia grupul „Han Șor”, a transferat mijloace financiare în Republica Moldova, pe căi frauduloase, pentru coruperea alegătorilor. Salariații menționați, printre care se regăsește și dna ***** Maria, gestionează resursele informaționale de stat, cum ar fi sistemele informaționale automatizate (inclusiv de importanță statală).

Notează că, la 31.10.2024, în temeiul notei de serviciu a Direcției securitate din cadrul Agenției Servicii Publice cu***** din 31.10.2024, cu acceptul și la indicația directorului ASP, s-a inițiat ancheta de serviciu în privința salariaților instituției publice, menționați în Anexa nr. 1 la demersul Procuraturii Anticorupție ***** din 31.10.2024, printre care se regăsește și ***** Maria, în scopul verificării dacă au fost sau nu înregistrate careva incidente de securitate sau alte încălcări a Politicilor de securitate a informației și protecției datelor cu caracter personal, implementate în cadrul Instituției și anume, nerespectarea confidențialității, integrității și non-repudierii informației, gestionate nediscriminatoriu de către orice salariat al instituției publice, cărora li s-a autorizat accesul la activele informaționale ale Agenției.

Atrage atenția că, în legătură cu desfășurarea anchetei de serviciu***** din 31.10.2024, în conformitate cu prevederile art. 78 alin. (2) lit. a) din Codul muncii (contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului pe durata anchetei de serviciu), prin Ordinul Agenției Servicii Publice ***** din 31.10.2024, contractul individual de muncă al lui ***** Maria fost suspendat, pe durata anchetei de serviciu.

Menționează că, în procesul anchetei de serviciu s-au constatat următoarele: - la datele de 01.10.2024, 04.10.2024, 08.10.2024, 09.10.2024, 10.10.2024, 11.10.2024, salariata ***** Maria, specialist superior al SEAI Ceadîr-Lunga, aflându-se în concediul de odihnă anual, pentru perioada de timp 30.09.2024; - în scopuri neclare, s-a autentificat cu parola Active Direct în sistemul informațional automatizat al Agenției „OfficeWeb”, personal sau prin intermediul altui salariat al ASP, fapt ce contravine prevederilor Politicilor de securitate a informației și protecției datelor cu caracter personal, implementate în cadrul Instituției și anume nerespectarea confidențialității, integrității și non-repudierii informației, gestionate nediscriminatoriu de către orice salariat al Instituției cărora li s-a autorizat accesul la activele informaționale ale Agenției; la data de 24.06.2024, salariata ***** Maria, specialist superior al SEAI Ceadîr-Lunga, aflându-se în concediul de odihnă anual, pentru ziua de 21.10.2024, în scopuri neclare, s-a autentificat cu parola Active Direct în sistemul informațional automatizat al Agenției „OfficeWeb”, personal sau prin intermediul altui salariat al ASP, fapt ce contravine prevederilor Politicilor de securitate a informației și protecției datelor cu caracter personal, implementate în cadrul Instituției și anume nerespectarea confidențialității, integrității și non-repudierii informației, gestionate nediscriminatoriu de către orice salariat al Agenției.

Indică că, în vederea respectării dispozițiilor art. 208 alin. (1) din Codul muncii, prin scrisoarea Direcției securitate ***** din 04.11.2024, expediată în adresa dnei ***** Maria a fost solicitată depunerea unei explicații în formă scrisă pe marginea circumstanțelor constatate în nota de serviciu a Direcției securitate***** din 31.10.2024. Explicațiile din partea lui ***** Maria din 06.11.2024, prezentate în cadrul desfășurării anchetei de serviciu, sunt anexate la materialele anchetei de serviciu.

Astfel specifică că, ca urmare desfășurării anchetei de serviciu s-a constatat că, salariata ***** Maria, specialist superior al SEAI Ceadîr-Lunga, în cadrul exercitării atribuțiilor de serviciu, a comis abateri disciplinare manifestate prin încălcarea

următoarelor prevederi și anume: - pct. 6.9 din Politica de securitate a datelor cu caracter personal a Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, aprobată prin Ordinul ASP ***** din 12.02.2018, cu ultima modificare, prin Ordinul ASP ***** din 19.06.2024, - Locurile de muncă (computerele) și imprimantele vor fi deconectate la terminarea sesiunilor de lucru. Se interzice accesul neautorizat la utilajul de primire/expediere a corespondenței, precum și la dispozitivele de fax și de imprimare/scanare/fotocopiere a documentelor; pct. 5.3 lit. a), c) și d) din Regulamentul cu privire la utilizarea resurselor informaționale ale Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, aprobat prin Ordinul ASP ***** din 27.12.2017, modificat prin Ordinul ASP *****din 19.09.2018, - Reguli de păstrare a parolelor: a) conținutul parolelor se ține în secret; c) se interzice dezvăluirea parolei altor persoane; d) se interzice includerea parolei în scenariul accesului automatizat în sistem. pct. 8.1 lit. e) și f) din Regulamentul cu privire la utilizarea resurselor informaționale ale Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, aprobat prin Ordinul ASP ***** din 27.12.2017, modificat prin Ordinul ASP *****din 19.09.2018, - Utilizatorul este obligat: e) Să nu admită persoane neautorizate la locul său automatizat de muncă; f) să respecte regulile de utilizare a identificatorilor și parolelor; pct. 9.1 lit. c) și d) din Regulamentul cu privire la utilizarea resurselor informaționale ale Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, aprobat prin Ordinul ASP ***** din 27.12.2017, modificat prin Ordinul ASP *****din 19.09.2018, - Utilizatorului i se interzice: c) să lase fără supraveghere locul automatizat de muncă fără blocarea accesului la el; d) să ofere altor utilizatori locul automatizat de muncă, precum și să dezvăluie conținutul identificatorului și al parolelor; pct. 3 și 4 din Angajamentul privind securitatea informației, semnat de fiecare salariat la angajarea în cadrul Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, - Fiecare salariat al instituției, în perioada relațiilor de muncă, se angajează: 3) să respecte regulile de utilizare a identificatorilor și parolelor; 4) să nu ofere altor utilizatori locul automatizat de muncă, precum și să nu dezvăluie conținutul identificatorilor și al parolelor; pct. 2.2 lit. a) și d) din Regulamentul intern al Agenției Servicii Publice, aprobat prin Ordinul ASP *****din 12.10.2017, - Salariatul este obligat: a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă și fișa de post; d) să respecte disciplina muncii; - art. 9 alin. (2), lit. a) și d) din Codul muncii al Republicii Moldova, - Salariatul este obligat: a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; d) să respecte disciplina muncii.

Notează că, prin încheierea Direcției securitate cu privire la constatarea abaterilor disciplinare ale salariaților Agenției Servicii Publice din 27.11.2024, aprobată de directorul Agenției Servicii Publice, *****Eșanu, la 28.11.2024, s-a propus conducerii ASP aplicarea salariatei ***** Maria, specialist superior al SEAI Ceadîr-Lunga, sancțiunii disciplinare sub formă de „mustrare”.

Relatează că, la finalizarea anchetei de serviciu, conform art. 75 alin. (4) din Codul muncii, prin Ordinul Agenției Servicii Publice *****din 29.11.2024 s-a dispus încetarea cauzei suspendării contractului individual de muncă al dnei ***** Maria și reluarea activității de muncă.

Prin Ordinul Agenției Servicii Publice ***** din 29.11.2024 specialistului superior

al SEAI Ceadîr-Lunga, ***** Maria, i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară „mustrare”, pentru încălcarea, în cadrul exercitării atribuțiilor de serviciu, a prevederilor: Politicii de securitate a datelor cu caracter personal a Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, aprobată prin Ordinul ASP ***** din 12.02.2018, cu ultima modificare, prin Ordinul ASP ***** din 19.06.2024; Regulamentului cu privire la utilizarea resurselor informaționale ale Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, aprobat prin Ordinul ASP ***** din 27.12.2017, modificat prin Ordinul ASP *****din 19.09.2018; Regulamentului intern al Agenției Servicii Publice, aprobat prin Ordinul ASP *****din 12.10.2017 și art. 9 alin. (2), lit. a) și d) din Codul muncii.

Comunică că, ordinul a fost adus la cunoștință salariatei la 29.11.2024, sub semnătură, conținând considerentele care justifică emiterea acestui ordin, fiind expuse temeiurile și motivele de fapt și de drept care au stat la baza adoptării acestuia, termenul și instanța competentă în care poate fi contestat, prin ce au fost respectate de către angajator prevederile art. 210 din Codul muncii.

Accentuează că, ordinul Agenției Servicii Publice *****din 21.01.2025 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare specialistului superior al SEAI Ceadîr-Lunga, ***** Maria, sub formă de „concediere”.

Concomitent menționează că, la 23.12.2024, în temeiul notei de serviciu a Direcției securitate din cadrul Agenției Servicii Publice cu ***** din 23.12.2024 (cu acceptul directorului ASP) s-a inițiat ancheta de serviciu în privința salariatei ***** Maria, specialist superior al SEAI Ceadîr-Lunga, pe faptul corectitudinii exercitării atribuțiilor de serviciu, la accesarea datelor cu caracter personal a mai multor cetățeni, prin utilizarea locului automatizat de muncă, prin intermediul SIA „Acces Web”, ca urmare a recepționării notelor de serviciu nr. 505i din 04.12.2024 și***** din 13.12.2024 privind auditul operațiunilor de prelucrare a datelor cu caracter personal de către utilizatorul ***** Maria, specialist superior al SEAI Ceadîr-Lunga, în perioada 01.06.2024 - 31.10.2024.

Astfel indică că, potrivit notelor de serviciu prenotate, în procesul exercitării atribuțiilor de serviciu, salariata ***** Maria, specialist superior al SEAI Ceadîr-Lunga, utilizând locul automatizat de muncă, prin intermediul SIA „Acces Web”, fără temei legal, a accesat datele cu caracter personal a mai multor cetățeni.

Mai menționează că, în vederea respectării dispozițiilor art. 208 alin. (1) din Codul muncii, prin scrisoarea Direcției securitate ***** din 24.12.2024, expediată în adresa dnei ***** Maria a fost solicitată depunerea unei explicații în formă scrisă pe marginea circumstanțelor constatate în Nota de serviciu a Direcției securitate ***** din 23.12.2024. Explicațiile dnei ***** Maria din 30.12.2024, prezentate în cadrul desfășurării anchetei de serviciu, sunt anexate la materialele anchetei de serviciu.

Prin urmare, în urma a verificărilor efectuate și materialelor acumulate în cadrul desfășurării anchetei de serviciu, s-a depistat că, în perioada de timp 06.08.2024 - 28.10.2024, în procesul exercitării atribuțiilor de serviciu, salariata ***** Maria, specialist superior al SEAI Ceadîr-Lunga, utilizând locul automatizat de muncă, prin intermediul SIA „Acces Web”, fără temei legal, a accesat datele cu caracter personal a următorilor cetățeni: la 06.08.2024, ora 14:19:37, a extras, cu succes, datele complete a

lui Topal *****, IDNP *****; la 07.08.2024, ora 12:37:57, a extras, cu succes, datele complete a lui ***** Natalia, IDNP *****; la 15.08.2024, ora 09:13:45, a extras, cu succes, datele complete a lui *****Anastasia, IDNP *****; la 15.08.2024, ora 09:20:11, a extras, cu succes, datele complete a lui *****Anastasia, IDNP *****; la 29.08.2024, ora 14:04:14, a extras, cu succes, datele complete a lui *****Natalia, IDNP *****; la 05.09.2024, ora 09.23:04, a extras, cu succes, datele complete a lui *****Maria, IDNP *****; la data de 05.09.2024, la ora 09:23:16, a extras, cu succes, datele complete a cet. *****Igor, IDNP *****; la 16.09.2024, ora 15:53:52, a extras, cu succes, datele complete a lui Drujinina Irina, IDNP 2006039011723; la 14.10.2024, ora 11:42:40, a extras, cu succes, datele complete a lui *****Veaceslav, IDNP *****; la 14.10.2024, ora 13:38:41, a extras, cu succes, datele complete a lui *****Natalia, IDNP *****; la 14.10.2024, ora 13:55:37, a extras, cu succes, datele complete a lui *****Maria, IDNP *****; la 14.10.2024, la ora 13:55:51, a extras, cu succes, datele complete a lui *****Maria, IDNP *****; la 24.10.2024, ora 10:20:36, a extras, cu succes, datele complete a lui ***** Irina, IDNP *****; - la 28.10.2024, ora 11:25:13, a extras, cu succes, datele complete a lui *****Ion, IDNP *****.

Astfel atrage atenția că, în rezultatul desfășurării anchetei de serviciu s-a constatat că, salariata ***** Maria, specialist superior al SEAI Ceadîr-Lunga, în cadrul exercitării atribuțiilor de serviciu, a comis abateri disciplinare manifestate prin încălcarea următoarelor prevederi: art. 4 alin. (1) lit. a) și b) din Legea nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal, - Datele cu caracter personal care fac obiectul prelucrării trebuie să fie: a) prelucrate în mod corect și conform prevederilor legii; b) colectate în scopuri determinate, explicite și legitime, iar ulterior să nu fie prelucrate într-un mod incompatibil cu aceste scopuri; art. 5 alin. (1) din Legea nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal, - Prelucrarea datelor cu caracter personal se efectuează cu consimțământul subiectului datelor cu caracter personal; pct. 7.1 lit. b) din Regulamentul privind utilizarea resurselor informaționale ale I.P. „Agenția Servicii Publice”, aprobat prin Ordinul ASP ***** din 27.12.2017 și modificările ulterioare prin Ordinul ASP *****din 19.09.2018, - Utilizatorul trebuie să respecte următoarele reguli: b) să utilizeze RI ale Agenției Servicii Publice, doar în cadrul exercitării atribuțiilor sale funcționale stabilite conform fișei de post numai pentru un scop justificat și legal, fiind însoțit documentar la fiecare utilizare a RI în parte și suplimentar, să completeze câmpul „Destinația ” din pagina principală a SIC „ACCES-WEB ”, indicând clar scopul și temeiul accesării interpelării respective în parte; pct. 8.1 lit. a) și b) din Regulamentul privind utilizarea resurselor informaționale ale I.P. „Agenția Servicii Publice”, aprobat prin Ordinul ASP ***** din 27.12.2017 și modificările ulterioare prin Ordinul ASP *****din 19.09.2018, - Utilizatorul RI este obligat: să execute prevederile prezentului Regulament și altor acte normative ce reglementează utilizarea RI ale Agenției Servicii Publice; să utilizeze RI ale Agenției Servicii Publice doar în scopul exercitării atribuțiilor funcționale; pct. 7 din Instrucțiunile cu privire la eliberarea buletinelor de identitate și evidența cetățenilor Republicii Moldova, aprobate prin Ordinul ASP ***** din 28.12.2018, cu ulterioarele modificări, - În cazul respingerii cererii solicitantului pentru eliberarea actelor de identitate, înregistrarea la domiciliu și/sau la reședința temporară sau

radierea din evidență, persoana responsabilă înregistrează în Registrul de evidență a audienței cetățenilor, instituit la fiecare loc de muncă, accesarea și prelucrarea datelor cu caracter personal ale solicitanților în sistemele informaționale ale Agenției Servicii Publice: Registrul de stat al populației SIA „ARSC”, Registrul bunurilor imobile, fișierul manual; pct. 2.2 lit. a) și d) din Regulamentul intern al Agenției Servicii Publice, aprobat prin Ordinul ASP *****din 12.10.2017, - Salariatul este obligat: a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă și fișa de post; d) să respecte disciplina muncii; - art. 9 alin. (2) lit. a) și d) din Codul muncii al Republicii Moldova, - Salariatul este obligat: a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; d) să respecte disciplina muncii.

Subsidiar menționează că, în corespundere cu art. 87 din Codul muncii, Agenția Servicii Publice, prin demersul nr. 01/72 din 03.01.2025, s-a adresat organului sindical pentru a obține avizului acestuia la concedierea lui ***** Maria, în baza art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii.

Menționează că, potrivit notei informative nr. 119 din 09.01.2025, adresată directorului Agenției Servicii Publice, Consiliul sindical al Organizației Sindicale a Agenției Servicii Publice a comunicat că angajata în cauză nu este membru de sindicat și, respectiv, din aceste considerente nu este împuternicit să-și expună opinia.

La finalizarea anchetei de serviciu, prin încheierea Direcției securitate cu privire la rezultatele anchetei de serviciu și investigarea acțiunilor în cadrul exercitării atribuiților de serviciu de către salariata Agenției Servicii Publice, ***** Maria, specialist superior al SEAI Ceadîr-Lunga din 20.01.2025, aprobată de directorul Agenției Servicii Publice, dl *****Eșanu, la data de 21.01.2025, s-a propus conducerii ASP aplicarea salariatei ***** Maria, specialist superior al SEAI Ceadîr-Lunga, sancțiunii disciplinare sub formă de „concediere”.

Indică că, prin Ordinul Agenției Servicii Publice *****din 21.01.2025 specialistului superior al SEAI Ceadîr-Lunga, ***** Maria, i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară „concediere”, în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. g), 206 alin. (1) lit. d), art. 209 - 210 din Codul muncii, pentru încălcarea repetată a disciplinei muncii și atitudine iresponsabilă față de îndeplinirea obligațiilor de serviciu, acțiuni manifestate prin încălcarea prevederilor: art. 4 alin. (1) lit. a) și b) și art. 5, alin. (1) din Legea nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal; pct. 7.1 lit. b) și pct. 8.1 lit. a) și b) din Regulamentul privind utilizarea resurselor informaționale ale IP „Agenția Servicii Publice”, aprobat prin Ordinul ASP ***** din 27.12.2017 și modificările ulterioare prin Ordinul ASP *****din 19.09.2018; pct. 7 din Instrucțiunile cu privire la eliberarea buletinelor de identitate și evidența cetățenilor Republicii Moldova, aprobate prin Ordinul ASP ***** din 28.12.2018, cu ulterioarele modificări; pct. 2.2 lit. a) și d) din Regulamentul intern al Agenției Servicii Publice, aprobat prin Ordinul ASP *****din 12.10.2017 și art. 9 alin. (2) lit. a) și d) din Codul muncii.

Suplimentar menționează că, ordinul în cauză a fost adus la cunoștință salariatei la data de 21.01.2025, sub semnătură, conținând considerentele care justifică emiterea acestui ordin, fiind expuse temeiurile și motivele de fapt și de drept care au stat la baza

adoptării acestuia, termenul și instanța competentă în care poate fi contestat, prin ce au fost respectate de către angajator prevederile art. 81 alin. (3) și art. 210 din Codul muncii.

Din conținutul temeiului prevăzut la art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii (concedierea pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar) rezultă că pentru concediere se cere existența faptului încălcării disciplinei muncii și aplicarea anterior a cel puțin unei sancțiuni disciplinare în strictă conformitate cu art. 206 - 210 din Codul muncii, valabile la momentul concedierii.

Respectiv, raportând prevederile normei sus-menționate la circumstanțele cauzei se denotă temeinicia aplicării salariate Agenției Servicii Publice, ***** Maria, a sancțiunii disciplinare sub formă de „concediere", or, la momentul emiterii ordinului de sancționare aceasta era deja sancționată disciplinar, pe parcursul unui an, pentru încălcarea disciplinei muncii în cadrul exercitării atribuțiilor de serviciu, prin Ordinul ASP ***** din 29.11.2024, cu sancțiunea disciplinară „mustrare".

În contextul celor redate supra susține că, examinând motivarea cererii de chemare în judecată, apreciem drept eronată aserțiunea reclamantei prin care se invocă că acțiunea de accesare prin intermediul sistemelor informaționale ale angajatorului a datelor cu caracter personal nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de muncă, din moment ce, pe de o parte, salariata ***** Maria deține o asemenea atribuție conform fișei de post a „inspectorului superior", iar limitele de accesare a anumitor persoane nu sunt prevăzute de contractul individual de muncă sau alte acte interne ale angajatorului.

Or, prelucrarea datelor cu caracter personal, prin accesarea de către salariat a sistemelor informaționale deținute de instituția publică, cu codul și parola personală a acestuia, trebuie să fie legală, corectă și transparentă față de persoanele vizate, acestea fiind procesate doar în scopuri specifice, explicite și legitime. Iar, neindicarea expresă a anumitor limitări în acest sens, prin contractul individual de muncă sau alte acte interne ale angajatorului, nu prezumă accesarea excesivă a datelor cu caracter personal ale candidaților, în situația când chiar prin lege sunt stabilite aceste limite clare pentru a proteja drepturile și libertățile persoanelor. Aceste limite sunt necesare pentru a preveni abuzurile, utilizarea necorespunzătoare sau încălcării confidențialității datelor.

În aceeași ordine de idei, apreciază nejustificat și argumentul reclamantei precum că pretinsa încălcare a prevederilor art. 5 alin. (1) din Legea privind protecția datelor cu caracter personal nr. 133/2011 nu poate constitui temei de tragere la răspundere disciplinară, atât timp cât aceasta reprezintă o prevedere generală, aplicabilă tuturor persoanelor, iar răspunderea pentru aceasta depășește cadrul contractual al raportului de muncă dintre angajator și salariat.

Reține că, prevederile art. 201 din Codul muncii definesc disciplina muncii ca fiind obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității. Respectiv, în cadrul anchetei de serviciu s-a constat încălcarea actelor normative care reglementează prelucrarea datelor cu caracter personal, precum și utilizarea resurselor informaționale ale Instituției

Publice „Agenția Servicii Publice” (Regulamentul privind utilizarea resurselor informaționale ale Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”; Instrucțiunile cu privire la eliberarea buletinelor de identitate și evidența cetățenilor Republicii Moldova, Legea nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal).

Drept urmare, consideră ca fiind greșită poziția reclamantei, or, nerespectarea legii poate atrage răspunderea disciplinară dacă încălcarea legii are legătură cu raportul de muncă. Prin urmare, nerespectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal, precum și a unor dispoziții conținute în actele normative instituționale, dacă activitatea angajatului implică procesarea datelor, ca în cazul reclamantei, constituie abatere disciplinară.

Concomitent menționează faptul că sunt drept neîntemeiate și lipsite de suport juridic și faptic, afirmațiile reclamantei privind „lipsa unei argumentări solide a unui alt motiv invocat în conținutul ordinului ASP *****din 21.01.2025 „cum ar fi pierderea încrederii angajatorului față de salariat și neprezentarea de către instituția publică a cărorva probe care ar indica la faptul că ***** Maria ar fi dezvăluit careva informații din cele accesate sau ar fi săvârșit fapte care au supus angajatorul la anumite riscuri materiale, respectiv cauzare de prejudicii”, or, conținutul ordinului de concediere contestat nu face referire la un asemenea motiv și argumentare. În acest caz, reclamanta duce în eroare instanța de judecată, temeiul de concediere la care face reclamanta (prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii - comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv) nu constituie temeiul de concediere a reclamantei ***** Maria. Prin urmare conchide că, argumentările invocate de către reclamantă în acest sens nu au aplicabilitate la examinarea și soluționarea litigiului de muncă, ce constituie obiectul cauzei civile respective.

Totodată notează că în vederea menținerii disciplinei muncii angajatorul monitorizează și verifică corectitudinea exercitării atribuțiilor de serviciu și, după caz, în cazul constatării abaterilor disciplinare recurge la răspunderea disciplinară a salariaților, fără să aștepte cauzarea unor prejudicii, or, răspunderea disciplinară se referă la sancționarea abaterilor de la regulile stabilite, indiferent dacă acestea au produs sau nu careva prejudicii. Prin urmare, nu este necesară producerea unui prejudiciu concret pentru a sancționa disciplinar un angajat.

Astfel partea pârâtă atestă netemeinicia pretențiilor înaintate de către reclamantă, or, prin înaintarea cererii de chemare în judecată, reclamanta ***** Maria a solicitat anularea ordinelor Agenției Servicii Publice cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare sub formă de „mustrare” și „concediere”, însă nu a respectat prevederile art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, care prevăd obligația dovedirii circumstanțelor pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale. Invocarea ilegalității sancțiunilor disciplinare nu este suficientă pentru combaterea anchetelor de serviciu, anexate la materialele dosarului, efectuate la indicația conducerii Agenției

Servicii Publice, probelor și circumstanțelor constatate în ansamblul și interconexiunea lor, sancțiunile disciplinare fiind aplicate cu respectarea procedurii legale și, respectiv, nefiind identificate temeiuri de anulare a ordinelor contestate.

Subsidiar susține că, a fost legal și temeinic acțiunile Agenției Servicii Publice la emiterea Ordinelor ASP ***** din 29.11.2024 și *****din 21.01.2025 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare specialistului superior al SEAI Ceadîr-Lunga, ***** Maria, și, respectiv, netemeinicia pretențiilor de bază cuprinse în acțiunea reclamantei, subsecvent sunt neîntemeiate și pretențiile privind restabilirea în funcție, încasarea din contul Agenției Servicii Publice în beneficiul reclamantei a salariului pentru absența forțată de la locul de muncă, prejudiciului moral, precum și a cheltuielilor de judecată. Or, netemeinicia pretențiilor de bază duce neîndoielnic și la netemeinicia pretențiilor ce derivă din pretenția de bază.

Potrivit legislației drepturile personale nepatrimoniale și alte valori nemateriale sunt apărate în limita în care folosirea modalităților de apărare a drepturilor civile reiese din caracterul consecințelor acestei încălcări. Astfel reclamantul nu a arătat consecințele negative și criteriile de apreciere a prejudiciului moral.

Cu referire la încasarea prejudiciului susține că este necesar de ținut cont de art. 118 din Codul de procedură civilă, reclamantul este obligat să dovedească acele circumstanțe pe care le invocă drept temei ale pretențiilor și obiecțiilor sale. Reclamantul este obligat să dovedească atât existența cât și întinderea prejudiciului. Totodată reclamantul în nici un mod nu argumentează repararea prin echivalent bănesc a prejudiciului moral și nici nu aduce nici un argument din ce considerente anume suma pretinsă este solicitată de către dânsul și nu alta. Neprezentarea probelor constatatoare întru confirmarea prejudiciului face caduce solicitările materiale și morale ale reclamantului. Astfel obținerea unei compensații materiale în această situație, ar fi o îmbogățire injustă pentru inițiatorul procesului.

Invocă că, raportând circumstanțele stabilite la normele de drept enunțate supra, se conchide că acțiunile Agenției Servicii Publice, în calitate de angajator, la emiterea ordinelor contestate răspund cerinței de legalitate și temeinicie, fiind respectată procedura de aplicare a sancțiunii disciplinare prevăzută de art. 206-210 din Codul muncii, motiv pentru care solicitările reclamantei ***** Maria cu privire la anularea ordinelor contestate, încasarea salariului, prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată sunt lipsite de suport juridic și urmează a fi respinse ca neîntemeiate.

În ședința de judecată reclamanta ***** Maria cât și avocatul Oxana Surdu, au susținut integral acțiunea și au solicitat admiterea pretențiilor conform motivelor de fapt și de drept invocate.

În ședința de judecată reprezentantul pârâtului IP Agenția Servicii Publice Angela Medvedev, împuternicită în baza procurii nr. 01/1389 din 31.01.2025, a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată din motivele de fapt și de drept indicate în referință.

Intervenient accesoriu *****Ina, fiind înștiințată despre derularea procesului în ședința de judecată nu s-a prezentat, din care considerente instanța a dispus examinarea cauzei în lipsa acesteia.

Aprecierea instanței de judecată:

Audiind participanții la proces, studiind materialele dosarului, apreciind în conformitate cu art. 130 Cod de procedură civilă probele administrate, judecătorul ajunge la concluzia că cererea de chemare în judecată depusă de ***** Maria către IP Agenția Servicii Publice, intervenient accesoriu *****Ina cu privire la anularea ordinului, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, urmează a fi respinsă, din următoarele considerente.

Conform art. 117 alin (1) Cod de procedură civilă, „Probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobîndite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile și obiecțiile părților, precum și altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei.”

Art. 118 alin. (1) Cod de procedură civilă stabilește „Fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.”

Conform art. 121 Cod de procedură civilă, „Instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului”, iar art. 122 din Codul de procedură civilă prevede „Circumstanțele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probațiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante. Admisibilitatea probelor se determină în conformitate cu legea în vigoare la momentul eliberării lor.”.

Potrivit art. 239 Cod de procedură civilă „Hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.”

În conformitate art. 240 alin. (1) Cod de procedură civilă „La deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii și admisibilitatea acțiunii.”

Norma cuprinsă în art. 130 alin. (3) Cod de procedură civilă prevede „Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficientă pentru soluționarea pricinii.”

Din materialele cauzei, instanța reține că, la 13.02.2015, a fost încheiat contractul individual de muncă cu ***** Maria, fiind angajată în calitate inspector în cadrul Secției evidență și documentare a populației Ceadîr-Lunga din subdiviziunile teritoriale ale Direcției acte de identitate și evidență a populației ale Departamentului registrul informațiilor de stat.

Prin acordul suplimentar ***** din 30.03.2017 la contractul individual de muncă ***** din 13.02.2015, încheiat între Întreprinderea de Stat „Centrul Resurselor Informaționale de Stat „Registru” și ***** Maria, s-au operat modificări referitoare la

salariul de funcție, stabilindu-se începând cu 01.04.2017, un salariu în cuantum de 4500 lei pentru funcția de Inspector al Serviciului eliberare a actelor de identitate Ceadîr-Lunga al Departamentului acte de identitate.

Prin acordul suplimentar *****din 18.03.2024 la contractul individual de muncă ***** din 13.02.2015, încheiat între Instituția publică „Agenția Servicii Publice” și ***** Maria, au fost operate modificări și completări ale contractului individual de muncă. Astfel, au fost introduse obligații suplimentare privind respectarea normelor de integritate și anticorupție, inclusiv interdicția manifestărilor de corupție, obligația de a raporta tentativele de implicare în acte de corupție, declararea cadourilor și a conflictelor de interese, precum și depunerea declarațiilor de avere și interese personale conform legislației. Prezentul acord constituie parte integrantă a contractului individual de muncă și intră în vigoare la 01.03.2024.

Prin ordinul din 31.10.204, ASP în conformitate cu prevederile art. 78, alin. (2), lit. a) din Codul muncii al R. Moldova, ce reglementează că contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului pe durata anchetei de serviciu, în condițiile prezentului cod, precum și în baza Notei de serviciu***** din 31.10.2024, a ordonant: 1. Se suspendă contractul individual de muncă al specialistului superior al SEAI Ceadîr-Lunga, ***** Maria, în conformitate cu prevederile art. 78, alin. (2), lit. a) din Codul muncii al Republicii Moldova.

Prin nota de serviciu din 31.10.2024, s-a propus de inițiat anchetă de serviciu privind constatarea abaterilor disciplinare *****Iulia – specialist superior Serviciul stare civilă Vulcănești, *****Natalia – specialist superior Serviciul eliberare a actelor de identitate Comrat, *****Anna – specialist superior Serviciul eliberare a actelor de identitate Comrat, Capanji Liudmila – specialist superior Serviciul eliberare a actelor de identitate Ceadîr-Lunga, Pometco Ivan – specialist coordonator Biroul identificare autovehicule „Sud”, Zolotuhina Larisa – specialist superior Serviciul eliberare a actelor de identitate Comrat, ***** Maria – specialist superior Serviciul eliberare a actelor de identitate Ceadîr-Lunga, Tomaiîl Maria – specialist superior Serviciul eliberare a actelor de identitate Comrat, *****Cristina – specialist Serviciul stare civilă Comrat, Emmanuilova Tatiana – specialist superior Biroul de informații și eliberare Ceadîr-Lunga, *****Olga – specialist superior Biroul de informații și eliberare Taraclia, *****Irina – specialist superior Serviciul stare civilă Ceadîr-Lunga, *****Galina – șef al Serviciului eliberare a actelor de identitate Ceadîr-Lunga, *****Valentina – specialist superior Serviciul eliberare a actelor de identitate Comrat, *****Liudmila – specialist superior Biroul de informații și eliberare Ceadîr-Lunga, *****Ecaterina – specialist superior Biroul de informații și eliberare Comrat, *****Maria – specialist superior Biroul de informații și eliberare Ceadîr-Lunga, *****Natalia – Șefa Serviciului eliberare a actelor de identitate Vulcănești, *****Nadejda – Șefa Serviciului stare civilă Telenești, ***** Natalia – specialist Serviciul eliberare a actelor de identitate Ceadîr-Lunga, *****Valentina – intendent Biroul deservire, ***** Maria – specialist superior Secția audiență și eliberarea documentelor de stare civilă, *****Alla – Șefa serviciului eliberare a actelor de identitate Bălți, ***** Nicolai – Inginer coordonator sisteme informaționale și calculatoare al Secției mentenanță a sistemelor informaționale, *****Liubov –

specialist superior Serviciul eliberare a actelor de identitate Ceadîr-Lunga, *****Elena – specialist superior Biroul de informații și eliberare Vulcănești, *****Natalia – specialist superior Serviciul eliberare a actelor de identitate Vulcănești, *****Angela – specialist superior Serviciul eliberare a actelor de identitate Centru, mun. Chișinău, *****Ivan – Inspector superior-examinator DECA, Barbu Diana – specialist Serviciul stare civilă Cimișlia, *****Eugenia – specialist superior Biroul de informații și eliberare Sîngerei, *****Andrei – specialist superior Biroul de informații și eliberare Basarabeasca, ***** Silvia – specialist Secția audiență și eliberarea documentelor de stare civilă, *****Marianna – specialist superior Serviciul eliberare a actelor de identitate Vulcănești, *****Snejana – specialist superior Biroul de informații și eliberare Ștefan Vodă, *****Valentina – specialist superior Serviciul eliberare a actelor de identitate Comrat, *****Nadejda – specialist superior Biroul de informații și eliberare Vulcănești, *****Maria – specialist superior Secția înmatriculare vehicule și documentare a conducătorilor auto Comrat, *****Olesea – specialist Serviciul Stare civilă Briceni, pe faptele descrise în partea descriptivă a prezentei note de serviciu.

Prin ordinul din 29.11.2024, ASP în conformitate cu prevederile art. 75, alin. (4) din Codul muncii al Republicii Moldova ce reglementează reluarea activității de muncă a salariatei, precum și în temeiul finisării anchetei de serviciu, a ordonat: 1. Se încetează cauza suspendării contractului individual de muncă, aplicată prin Ordinul ASP ***** din 31.10.2024, a specialistului superior al SEAI Ceadîr-Lunga, ***** Maria.

Prin încheierea din 27.11.2024, în conformitate cu prevederile: art. 206, alin. (1); art. 208 și art. 210 din Codul muncii; pct. 7.11 din Regulamentul intern al Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, aprobat prin Ordinul ASP *****din 12.10.2017; pct. 4.2, alin. (6) din Regulamentul cu privire la efectuarea anchetei de serviciu în cadrul Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, aprobat prin Ordinul ASP *****din 17.10.2022, s-a propus: 10. Pentru atitudine iresponsabilă față de îndeplinirea obligațiilor de serviciu, acțiuni manifestate prin încălcarea prevederilor: pct. 6.9 din Politica de securitate a datelor cu caracter personal a Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, aprobată prin Ordinul ASP ***** din 12.02.2018, cu ultima modificare, prin Ordinul ASP ***** din 19.06.2024; pct. 5.3, lit. a), c) și d) din Regulamentul cu privire la utilizarea resurselor informaționale ale Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, aprobat prin Ordinul ASP ***** din 27.12.2017, modificat prin Ordinul ASP *****din 19.09.2018; pct. 8.1, lit. e) și f) din Regulamentul cu privire la utilizarea resurselor informaționale ale Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, aprobat prin Ordinul ASP ***** din 27.12.2017, modificat prin Ordinul ASP *****din 19.09.2018; pct. 9.1, lit. c) și d) din Regulamentul cu privire la utilizarea resurselor informaționale ale Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, aprobat prin Ordinul ASP ***** din 27.12.2017, modificat prin Ordinul ASP *****din 19.09.2018; pct. 3 și 4 din Angajamentul privind securitatea informației, semnat de fiecare salariat la angajarea în cadrul Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”; pct. 2.2, lit. a) și d) din Regulamentul intern al Agenției Servicii Publice, aprobat prin Ordinul ASP *****din 12.10.2017 și art. 9, alin. (2), lit. a) și d) din Codul muncii, consideră oportună aplicarea

sancțiunii disciplinare „mustrare” salariatei ***** Maria, specialist superior al SEAI Ceadîr-Lunga.

Prin ordinul ***** din 29.11.2024, ASP în temeiul celor enunțate și având în vedere prevederile: art. 206, alin. (1), art. 209, alin. (1) și art. 210, alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova, a ordonat:

1. Se aplică sancțiunea disciplinară „mustrare” salariatei ***** Maria, specialist superior al SEAI Ceadîr-Lunga, pentru atitudine iresponsabilă față de îndeplinirea obligațiilor de serviciu, acțiuni manifestate prin încălcarea prevederilor: pct. 6.9 din Politica de securitate a datelor cu caracter personal a Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, aprobată prin Ordinul ASP ***** din 12.02.2018, cu ultima modificare, prin Ordinul ASP ***** din 19.06.2024; pct. 5.3, lit. a), c) și d) din Regulamentul cu privire la utilizarea resurselor informaționale ale Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, aprobat prin Ordinul ASP ***** din 27.12.2017, modificat prin Ordinul ASP *****din 19.09.2018; pct. 8.1, lit. e) și f) din Regulamentul cu privire la utilizarea resurselor informaționale ale Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, aprobat prin Ordinul ASP ***** din 27.12.2017, modificat prin Ordinul ASP *****din 19.09.2018; pct. 9.1, lit. c) și d) din Regulamentul cu privire la utilizarea resurselor informaționale ale Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, aprobat prin Ordinul ASP ***** din 27.12.2017, modificat prin Ordinul ASP *****din 19.09.2018; pct. 3 și 4 din Angajamentul privind securitatea informației, semnat de fiecare salariat la angajarea în cadrul Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”; pct. 2.2, lit. a) și d) din Regulamentul intern al Agenției Servicii Publice, aprobat prin Ordinul ASP *****din 12.10.2017 și art. 9, alin. (2), lit. a) și d) din Codul muncii.

Prin nota de serviciu din 23.12.2024, ASP în temeiul celor enunțate, conducându-se de prevederile Regulamentului cu privire la efectuarea anchetei de serviciu în cadrul Agenției Servicii Publice, aprobat prin Ordinul ASP *****din 17.10.2022; art. 208, alin. (2) și art. 209, alin. (1) din Codul muncii, a propus: 1. De inițiat ancheta de serviciu, pe faptele comise de către salariata ***** Maria, specialist superior al SEAI Ceadîr–Lunga, în cadrul exercitării atribuțiilor de serviciu, acțiuni manifestate prin încălcarea prevederilor: Legii nr. 133/2011, privind protecția datelor cu caracter personal, HG nr. 1123/2010, privind aprobarea Cerințelor față de asigurarea securității datelor cu caracter personal la prelucrarea acestora în cadrul sistemelor informaționale de date cu caracter personal, Regulamentul privind utilizarea resurselor informaționale ale IP „Agenția Servicii Publice” aprobat prin Ordinul ASP ***** din 27.12.2017 și modificările ulterioare prin Ordinul ASP *****din 19.09.2018, Regulamentului intern al Agenției Servicii Publice, aprobat prin Ordinul ASP *****din 12.10.2017 și Codului muncii.

Prin încheierea din 21.01.2025, în conformitate cu prevederile: art. 86, alin. (1), lit. g); art. 206, alin. (1); art. 209, alin. (1) și art. 210, alin. (1) din Codul muncii; pct. 7.11 din Regulamentul intern al Instituției Publice „Agenția Servicii Publice”, aprobat prin Ordinul ASP *****din 12.10.2017; pct. 4.2, alin. (6) din Regulamentul cu privire la efectuarea anchetei de serviciu în cadrul Agenției Servicii Publice, aprobat prin Ordinul ASP ***** s-a propus:

1. Examinarea Notei de serviciu, ***** din 23.12.2024, privind inițierea anchetei de serviciu în privința salariatei ***** Maria, specialist superior al Serviciului eliberare a actelor de identitate Ceadîr–Lunga, din cadrul Departamentului acte de identitate, cetățenie și evidență a persoanelor, pe faptul corectitudinii exercitării atribuțiilor de serviciu, de considerat finalizată.

2. Pentru încălcarea repetată a disciplinei muncii și atitudine iresponsabilă față de îndeplinirea obligațiilor de serviciu, acțiuni manifestate prin încălcarea prevederilor: art. 4, alin. (1), lit. a) și b) și art. 5, alin. (1) din Legea nr. 133/2011, privind protecția datelor cu caracter personal; pct. 7.1, lit. b) și pct. 8.1, lit. a) și b) din Regulamentul privind utilizarea resurselor informaționale ale IP „Agenția Servicii Publice" aprobat prin Ordinul ASP ***** din 27.12.2017 și modificările ulterioare prin Ordinul ASP *****din 19.09.2018; pct. 7 din Instrucțiunile cu privire la eliberarea buletinelor de identitate și evidența cetățenilor Republicii Moldova, aprobate prin Ordinul ASP ***** din 28.12.2018, cu ulterioarele modificări; pct. 2.2, lit. a) și d) din Regulamentul intern al Agenției Servicii Publice, aprobat prin Ordinul ASP *****din 12.10.2017 și art. 9, alin. (2), lit. a) și d) din Codul muncii, consideră oportun aplicarea sancțiunii disciplinare „concedierea (în temeiul prevăzut la art. 86, alin. (1), lit. g) din Codul muncii", specialistului superior al SEAI Ceadîr – Lunga, ***** Maria.

Prin ordinul *****din 21.01.2025, ASP în temeiul celor enunțate și având în vedere prevederile: art. 86, alin. (1), lit. g); art. 206, alin. (1), art. 209, alin. (1) și art. 210, alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova, a ordonat:

1. Se aplică sancțiunea disciplinară „concedierea (în temeiul prevăzut la art. 86, alin. (1), lit. g) din Codul muncii)" specialistului superior al SEAI Ceadîr–Lunga, ***** Maria, pentru încălcarea repetată a disciplinei muncii și atitudine iresponsabilă față de îndeplinirea obligațiilor de serviciu, acțiuni manifestate prin încălcarea prevederilor: art. 4, alin. (1), lit. a) și b) și art. 5, alin. (1) din Legea nr. 133/2011, privind protecția datelor cu caracter personal; pct. 7.1, lit. b) și pct. 8.1, lit. a) și b) din Regulamentul privind utilizarea resurselor informaționale ale IP „Agenția Servicii Publice" aprobat prin Ordinul ASP ***** din 27.12.2017 și modificările ulterioare prin Ordinul ASP *****din 19.09.2018; pct. 7 din Instrucțiunile cu privire la eliberarea buletinelor de identitate și evidența cetățenilor Republicii Moldova, aprobate prin Ordinul ASP ***** din 28.12.2018, cu ulterioarele modificări; pct. 2.2, lit. a) și d) din Regulamentul intern al Agenției Servicii Publice, aprobat prin Ordinul ASP *****din 12.10.2017 și art. 9, alin. (2), lit. a) și d) din Codul muncii.

Conform art. 4 Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, şi anume de: a) hotărîrile Parlamentului; b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova; c) hotărîrile şi dispoziţiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităţilor publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă şi convenţiile colective; precum şi h) de

tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte.

Conform art. 5 Codul muncii, principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sînt următoarele: a) libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei.

Conform art. 6 Codul muncii, (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova. (2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale. (3) Nimeni, pe toată durata vieţii 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.

Conform art. 9 Codul muncii, (2) Salariatul este obligat: a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; d) să respecte disciplina muncii.

Conform art. 10 Codul muncii, (1) Angajatorul are dreptul: d) să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.

Conform art. 45 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 unității, dacă este elaborat și 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.

Conform art. 81 Codul muncii, (1) Contractul individual de muncă poate înceta: b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

Conform art. 86 Codul muncii, (1) Concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

Conform art. 87 Codul muncii, (1) La concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv. (2) La concedierea persoanelor alese în organele sindicale şi neeliberate de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia

consultativă a organului sindical ai cărui membri sunt persoanele respective, printr-o notificare în care își argumentează intenția. (3) La concedierea conducătorilor organizaţiei sindicale primare (organizatorilor sindicali) neeliberaţi de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior, printr-o notificare în care își argumentează intenția. (4) Organele sindicale indicate la alin. (1)–(3) își prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.

Conform art. 89 Codul muncii, (1) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei de judecată.

Conform art. 90 Codul muncii, (1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

Conform 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 unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

Conform art. 206 Codul muncii, (1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r).

Conform art. 207 Codul muncii, (1) Sancţiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcţie) a salariatului respectiv.

Conform art. 208 Codul muncii, (1) 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. (2) În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

Conform art. 209 Codul muncii, (1) Sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării. Ulterior, prin ordinul *****din 21.01.2025ei, fără a lua în calcul timpul aflării

salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. (2) Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activităţii economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale.

Conform art. 210 Codul muncii, (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 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 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.

Conform 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 obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. (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 soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

În speță, în prezenta cauză obiectul îl constituie anularea ordinelor Instituției Publice „Agenția Servicii Publice” ***** din 29.11.2024 privind aplicarea sancțiunii disciplinare mustrare și *****din 21.01.2025 privind aplicarea sancțiunii disciplinare concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, restabilirea reclamantei ***** Maria în funcția de specialist superior în cadrul Serviciului de eliberare a actelor de identitate Ceadîr-Lunga al Departamentului acte de identitate, cetățenie și evidență a persoanelor, și încasarea salariului mediu pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, a prejudiciului moral în cuantum de 100 000 lei și a cheltuielilor de judecată pentru asistență juridică.

Instanța reține că, probele anexate în cauză atestă că reclamanta ***** Maria, în calitatea de specialist superior al Serviciului de eliberare a actelor de identitate Ceadîr-Lunga, a comis abateri disciplinare prin încălcarea repetată a normelor privind protecția datelor cu caracter personal și a regulamentelor interne ale angajatorului privind utilizarea sistemelor informaționale.

Astfel, din materialele anchetei de serviciu***** din 31.10.2024, coroborate cu notele de serviciu ale Direcției securitate și cu extrasele din sistemele informaționale, se constată că reclamanta aflându-se în concediul de odihnă anual în perioadele 30.09.2024-

13.10.2024 și în ziua de 21.10.2024, s-a autentificat în sistemul informațional automatizat „OfficeWeb” al angajatorului, utilizând parola sa Active Directory sau a permis accesul terței persoane la contul său personal.

Instanța remarcă că, faptele constatate prin verificările tehnice efectuate de Direcția securitate constituie încălcări grave ale disciplinei muncii, întrucât contravin în prevederilor pct. 6.9 din Politica de securitate a datelor cu caracter personal a Agenției Servicii Publice, care impune deconectarea locurilor de muncă la terminarea sesiunilor de lucru și interzice accesul neautorizat la sistemele informaționale.

De asemenea, faptele săvârșite încalcă prevederile punctelor 5.3, 8.1 și 9.1 din Regulamentul cu privire la utilizarea resurselor informaționale, care stabilesc obligativitatea păstrării confidențialității parolelor, interzicerea dezvăluirii acestora altor persoane și interdicția oferirii accesului terților la locul automatizat de muncă.

Instanța subliniază că, reglementările interne stipulează obligațiile salariatului în materia securității informaționale și protecției datelor, obligații care derivă din legislația specială și din contractului de muncă.

La fel, instanța analizând natura juridică a obligațiilor încălcate, constată că acestea se înscriu în categoria obligațiilor salariatului care activează în domeniul prelucrării datelor cu caracter personal.

Conform art. 30 alin. (1) din Legea nr. 133 din 08.07.2011 privind protecția datelor cu caracter personal, la prelucrarea datelor cu caracter personal, operatorul este obligat să ia măsurile organizatorice şi tehnice necesare pentru protecţia datelor cu caracter personal împotriva distrugerii, modificării, blocării, copierii, răspîndirii, precum şi împotriva altor acţiuni ilicite, măsuri menite să asigure un nivel de securitate adecvat în ceea ce priveşte riscurile prezentate de prelucrare şi caracterul datelor prelucrate

Instanța remarcă că, obligația legală a angajatorului în calitate de operator de date se transpune, prin efectul raporturilor de muncă în obligații corelative ale salariatului care prelucrează astfel de date, obligații a căror încălcare angajează răspunderea disciplinară.

Prin urmare, normele interne invocate de angajator nu fac altceva decât să opereționalizeze cerințele legale în materia protecției datelor.

Instanța respinge argumentele reclamantei potrivit cărora accesarea sistemelor informaționale în perioada concediului nu ar constitui o abatere disciplinară, întrucât obligațiile privind securitatea informației și protecția datelor cu caracter personal subzistă pe întreaga durată a raporturilor de muncă, indiferent de prezența efectivă la serviciu.

Mai mult, faptul că salariatul se află în concediu de odihnă agravează fapta comisă, deoarece demonstrează utilizarea abuzivă a accesului la sistemele informaționale în scopuri care nu pot fi justificate prin necesități de serviciu.

În acest sens, instanța reține că perioada concediului de odihnă anual este o perioadă de odihnă ce nu poate fi utilizată pentru executarea atribuțiilor de serviciu, salariatul fiind exonerat de obligația de a presta munca, dar nu și de obligațiile accesorii de loialitate, confidențialitate și protecție a intereselor angajatorului. Iar, accesarea sistemelor informaționale în perioada concediului, în absența situației de urgență sau a autorizării din partea angajatorului, constituie o conduită incompatibilă cu statutul de salariat aflat în concediu de odihnă și ridică suspiciuni legitime cu privire la scopul real al accesări.

Instanța observă că, reclamanta nu a oferit o explicație plauzibilă pentru necesitatea accesării sistemului „OfficeWeb” în perioada în care se afla în concediu de odihnă. În context, absența justificării rezonabile consolidează concluzia că accesarea s-a efectuat fie în interes personal, fie prin permiterea utilizării contului de către terți, ambele ipoteze constituind abateri grave ale disciplinei muncii și ale obligațiilor de securitate informațională.

Instanța subliniază că, reclamanta a negat caracterul abuziv al accesării, fără a prezenta elemente obiective care să susțină o astfel de apărare.

Cu privire la anchet de serviciu ***** din 23.12.2024, probele anexate demonstrează că reclamanta a accesat repetat datele cu caracter personal ale mai multor cetățeni în perioada 01.06.2024-31.10.2024.

Astfel, reclamanta a accesat datele a 21 de persoane fizice prin intermediul sistemului informațional automatizat „Acces Web”.

La caz, analizând explicațiile oferite de reclamantă în cadrul anchetei de serviciu și materialele depuse de aceasta, instanța constată că doar pentru 3 accesăr privind Bîiclî Tatiana, Kocioian Sofia și Pașalî Victoria, reclamanta a putut prezenta temei legal justificat, care au constat în solicitări scrise sau în necesități de serviciu documentate corespunzător.

Totodată, pentru celelalte 18 accesări, explicațiile reclamantei sunt fie lipsite de suport probator, fie contradictorii și nu corespund standardelor de diligență impuse de legislație și de reglementările interne. La caz, reclamanta susține că a accesat datele persoanelor la cererea acestora pentru verificarea statutului documentelor, însă nu prezintă dovezi scrise ale acestor solicitări și nu a înregistrat operațiunile în Registrul de evidență a audienței cetățenilor, așa cum impun Instrucțiunile cu privire la eliberarea buletinelor de identitate.

Instanța subliniază că obligația de documentare a operațiunilor de prelucrare a datelor cu caracter personal nu reprezintă o formalitate birocratică, dar constituie o garanție a legalității prelucrării și instrument de control al respectării drepturilor subiectelor datelor.

Instanța remarcă că, operatorul de date trebuie să țină evidența operațiunilor de prelucrare a datelor cu caracter personal, evidență care să permită verificarea legalității și necesității fiecărei operațiuni. Iar, omisiunea de a respecta obligația de documentare constituie în sine o abatere disciplinară, întrucât face imposibilă verificarea ulterioară a conformității prelucrării cu cerințele legale.

Instanța reține că prelucrarea datelor cu caracter personal constituie o operațiune strict reglementată prin Legea nr. 133 din 08.07.2011 privind protecția datelor cu caracter personal, care impune în art. 4 alin. (1) lit. a) și b) ca datele cu caracter personal care fac obiectul prelucrării trebuie să fie: a) prelucrate în mod corect şi conform prevederilor legii; b) colectate în scopuri determinate, explicite şi legitime, iar ulterior să nu fie prelucrate într-un mod incompatibil cu aceste scopuri. Prelucrarea ulterioară a datelor cu caracter personal în scopuri statistice, de cercetare istorică sau ştiinţifică nu este considerată incompatibilă cu scopul colectării dacă se efectuează cu respectarea prevederilor prezentei legi şi cu respectarea garanţiilor privind prelucrarea datelor cu

caracter personal, prevăzute de normele ce reglementează activitatea statistică, cercetarea istorică şi cea ştiinţifică.

Art. 5 alin. (1) din aceeași lege stabilește că prelucrarea datelor cu caracter personal se efectuează cu consimţământul subiectului datelor cu caracter personal.

În context, accesarea de către reclamantă a datelor personale fără un temei legal clar și fără consimțământul acestora constituie o încălcare gravă a cadrului legal.

Subsecvent, instanța apreciază că încălcarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal constituie o abatere disciplinară când este săvârșită în contextul exercitării necorespunzătoare a atribuțiilor de serviciu.

Conform art. 201 din 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.

În speță, reclamanta, în calitate de specialist care gestionează date cu caracter personal în cadrul sistemelor informaționale de stat, avea obligația de a respecta cadrul legal privind protecția datelor, obligație care decurge din raporturile de muncă din statutul de persoană împuternicită să prelucreze date cu caracter personal.

Instanța subliniază că jurisprudența în materia raporturilor de muncă nu se limitează la contractul individual de muncă sau în fișa postului, dar cuprind și obligații care decurg din natura activității desfășurate și din cadrul legal aplicabil domeniului de activitate.

Subsecvent, instanța constată că reclamanta avea obligația de a respecta legislația privind protecția datelor cu caracter personal, chiar dacă această obligație nu era enumerată explicit în fișa sa de post, întrucât această obligație decurge din natura atribuțiilor sale de prelucrare a datelor personale.

Astfel, încălcarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal prin accesarea nejustificată încălcă disciplina muncii prin omisiunea de a respecta normele procedurale de documentare și justificare a accesărilor, încalcă atribuțiile de serviciu prin depășirea limitelor competenței funcționale și încalcă prevederile regulamentelor interne.

Cu privire la gradul de vinovăție al reclamantei în comiterea abaterilor constatate, instanța apreciază că faptele au fost săvârșite cu intenție directă, întrucât reclamanta având o pregătire profesională și o experiență semnificativă în domeniul prelucrării datelor cu caracter personal, nu putea ignora caracterul ilegal al accesărilor efectuate în absența temeiului legal.

Totodată, pentru aplicarea sancțiunii disciplinare urmează a fi întrunite cumulativ următoarele condiții, existența abaterii disciplinare, vinovăția salariatului și legătura de cauzalitate între fapta săvârșită și prejudiciul cauzat. În speță, condițiile sunt îndeplinite prin abaterea disciplinară constă în încălcarea repetată a normelor privind protecția datelor cu caracter personal, vinovăția reclamantei rezultă din caracterul conștient și voluntar al accesărilor efectuate, iar legătura de cauzalitate se manifestă prin expunerea angajatorului la riscul sancționării de către Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal și prin afectarea încrederii cetățenilor în capacitatea instituției de a proteja datele lor personale.

Cu privire la procedura aplicării sancțiunilor disciplinare, instanța constată că angajatorul a respectat prevederile art. 206-210 din Codul muncii. Subsecvent, pentru sancțiunile aplicate, au fost efectuate anchete de serviciu care au avut ca obiect stabilirea împrejurărilor de fapt relevante, identificarea normelor încălcate și determinarea gradului de vinovăție al salariatului.

Reclamantei i-a fost solicitată explicația scrisă, ultima având posibilitatea efectivă de a-și expune punctul de vedere, de a prezenta probe în apărare și de a contesta constatările preliminare ale comisiei de anchetă.

Sancțiunile au fost aplicate prin ordine motivate care conțin descrierea detaliată a faptelor comise, încadrarea juridică, indicarea normelor încălcate, motivele pentru care s-a optat pentru sancțiunea aplicată și indicarea căilor de atac, în conformitate cu cerințele art. 210 alin. (1) din Codul muncii.

Instanța subliniază importanța respectării procedurii legale de aplicare a sancțiunilor disciplinare, care reprezintă o garanție a drepturilor salariatului și a caracterului echitabil al procesului disciplinar.

În speță, garanțiile legale au fost respectate de către ASP. Or, reclamanta a fost informată prompt și detaliat cu privire la faptele care i se imputau, i s-a acordat un termen suficient pentru pregătirea apărării, a avut posibilitatea de a prezenta explicații scrise și probe, ancheta de serviciu s-a desfășurat într-un termen rezonabil, iar ordinele de sancționare conțin o motivare detaliată.

Cu privire la proporționalitatea sancțiunilor aplicate, instanța apreciază că acestea corespund pe deplin gravității faptelor săvârșite și circumstanțelor concrete ale cauzei, respectând principiul proporționalității, conform căruia sancțiunea disciplinară trebuie să fie proporțională cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite, avându-se în vedere împrejurările în care fapta a fost săvârșită, gradul de vinovăție a salariatului și consecințele abaterii disciplinare.

Sancțiunea de mustrare aplicată prin ordinul ***** din 29.11.2024 a fost justificată pentru încălcările constatate în ancheta de serviciu, deși gravă prin natura sa, a fost considerată susceptibilă de remediere prin avertizarea salariatului și conștientizarea de către acesta a gravității conduitei sale.

Ulterior, prin ordinul *****din 21.01.2025 a fost dispusă concedierea, instanța atestă că acesta întrunește condițiile prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, care permite concedierea pentru încălcarea repetată pe parcursul unui an a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar pentru o abatere similară.

Instanța precizează că, accesările imputate în ancheta ***** din 23.12.2024 vizează o perioadă anterioară, stabilirea lor a intervenit ulterior, ca urmare a auditului și a sesizării formale din 23.12.2024. Or, pentru incidența art. 86 alin. (1) lit. g), relevant este că la data aplicării concedierii 21.01.2025 reclamanta avea o sancțiune disciplinară anterioară mustrările aplicate prin ordinul ***** din 29.11.2024, iar abaterea ca fapt și probatoriu,a fost stabilită prin ancheta ***** din 23.12.2024.

În consecință, instanța reține că sunt întrunite cerințele legale privind existența unei sancțiuni disciplinare anterioare și constatarea unei noi abateri disciplinare în intervalul relevant prevăzut de lege.

Instanța analizând condițiile de aplicare a art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, atestă că există încălcare anterioară a obligațiilor de muncă, constatată prin ancheta de serviciu***** din 31.10.2024 și sancționea aplicată prin ordinul ***** din 29.11.2024 cu mustrare.

Sancțiunea de mustrare nu a fost prescrisă conform art. 211 din Codul muncii, care stipulează că termenul de validitate a sancţiunii disciplinare nu poate depăşi un an din ziua aplicării, dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancţiuni disciplinare, se consideră că sancţiunea disciplinară nu i-a fost aplicată.

Prin prin ancheta de serviciu ***** din 23.12.2024, a fost stabilită o altă abatere disciplinară care prezintă caracter similar cu prima abatere, ambele privind încălcarea normelor privind protecția datelor cu caracter personal și utilizarea sistemelor informaționale.

Totodată, abaterea disciplinară a fost săvârșită în termenul de 1 an de la aplicarea primei sancțiuni disciplinare.

În context, instanța ia în considerare mai multe circumstanțe agravante care pledează în favoarea caracterului proporțional al concedierii. În primul rând, natura atribuțiilor exercitate de reclamantă implică un grad ridicat de responsabilitate și încredere, întrucât aceasta avea acces la date cu caracter personal sensibile ale cetățenilor.

În al doilea rând, reclamanta a beneficiat de o pregătire profesională adecvată și de instruiri periodice în domeniul protecției datelor cu caracter personal, ceea ce exclude posibilitatea invocării erorii sau a necunoașterii normelor și instrucțiunilor.

În al treilea rând, abaterile au fost comise repetat pe o perioadă îndelungată de timp, ceea ce demonstrează o atitudine constantă de neglijare față de normele legale și instrucțiunile interne.

În al patrulea rând, instanța ia în considerare faptul că abaterile comise de reclamantă au expus angajatorul la riscuri juridice, inclusiv la riscul aplicării de sancțiuni administrative de către Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal.

În al cincilea rând, conduita reclamantei a afectat grav încrederea cetățenilor în capacitatea instituției publice de a proteja datele lor personale.

Instanța respinge argumentul reclamantei privind lipsa caracterului ilicit al accesării datelor, întemeiată pe faptul că fișa postului îi conferă atribuții de prelucrare a datelor în sistemele informaționale. Or, atribuțiile de serviciu în domeniul prelucrării datelor cu caracter personal nu echivalează cu un drept discreționar de accesare a oricăror date, în orice moment și fără justificare legală. Mai mult, natura sensibilă a atribuțiilor exercitate impune o diligență sporită în respectarea cadrului legal și a procedurilor interne, iar încălcarea acestor norme atrage o răspundere disciplinară.

Instanța subliniază că principiul legalității prelucrării datelor cu caracter personal, consacrat de art. 4 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 133 din 08.07.2011, impune ca orice operațiune de prelucrare să se întemeieze pe un temei legal și să se efectueze în limitele strict necesare scopului urmărit.

Instanța reține că, dreptul de acces la datele cu caracter personal stocate în sistemele informaționale nu este un drept absolut și nelimitat al salariatului care are atribuții în

domeniul prelucrării datelor, dar un drept funcțional circumscris strict necesităților concrete ale exercitării atribuțiilor de serviciu.

În context, dreptul de acces implică că fiecare accesare a datelor trebuie să fie justificată de o necesitate concretă și actuală de serviciu, necesitate care trebuie să poată fi demonstrată prin documente sau prin natura operațiunii. Iar, în lipsa justificării accesarea datelor devine abuzivă și ilicită, chiar dacă este efectuată de o persoană care are dreptul de a accesa sistemul informațional.

Prin urmare, instanța va respinge acțiunea formulată de ***** Maria cu privire la anularea sancțiunii disciplinare specalistului Dragau Maria „mustrare” ca fiind emis neîntemeiat; anularea ordinului *****din 29.01.2025 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare „concedierea” ca fiind emis neîntemeiat; restabilirea reclamantei ***** Maria la locul de muncă anterior ocupat în funcția de specialist superior în cadrul Serviciului de eliberare a actelor de identitate Ceadîr-Lunga al Departramentului acte de identtate cetățenie și evidență a persoanelor al I.P. „Agenția Servicii Publice”; încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantei a salariului mediu pentru perioadă de absență forțată de la muncă și pînă la adoptarea hotărîrii judecătorești; încasarea de la pârât în beneficiul reclamantei a prejudiciului moral în mărime de 100 000 mii lei cauzat prin emiterea ilegală a ordinului *****din 29.01.2025.

Cu privire la pretențiile accesorii ale reclamantei, acestea urmează soarta pretențiilor principale, întrucât ordinele de sancționare disciplinară sunt legale, nu există o încălcare a dispozițiilor legale privind procedura de aplicare a sancțiunilor sau privind proporționalitatea acestora, instanța nu a stabilit temei de anulare a ordinelor de sancționare și în consecință nu există temei pentru restabilirea reclamantei la locul de muncă.

La fel, în lipsa temeiurilor pentru restabilirea la locul de muncă exclude acordarea salariului pe perioada absenței forțate sau a prejudiciului moral pretins, întrucât sunt pretenții accesorii condiționate de admiterea pretențiunii principale de anulare a ordinului de concediere.

Cu privire la cheltuielile de judecată, având în vedere respingarea integrală a acțiunii, în temeiul art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, reclamanta nu poate beneficia de compensarea acestora, urmând să suporte propriile cheltuieli de judecată efectuate în legătură cu înaintarea acțiunii.

În conformitate cu prevederile art. 238-241 Cod de procedură civilă, instanţa de judecată, -

H O T Ă R Ă Ş T E :

Cererea de chemare în judecată depusă de ***** Maria către IP Agenția Servicii Publice, intervenient accesoriu *****Ina cu privire la anularea ordinul ***** din 29.11.2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare specalistului Dragau Maria „mustrare” ca fiind emis neîntemeiat; a dispune anularea ordinului *****din 29.01.2025 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare „concedierea” ca fiind emis neîntemeiat; restabilirea reclamantei ***** Maria la locul de muncă anterior ocupat în funcția de specialist superior în cadrul Serviciului de eliberare a actelor de identitate Ceadîr-Lunga

al Departramentului acte de identtate cetățenie și evidență a persoanelor al I.P. „Agenția Servicii Publice”; a dispune încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantei a salariului mediu pentru perioadă de absență forțată de la muncă și pînă la adoptarea hotărîrii judecătorești; a dispune încasarea de la pîrît în beneficiul reclamantei a prejudiciului moral în mărime de 100 000 mii lei cauzat prin emiterea ilegală a ordinului *****din 29.01.2025 și a dispune încasarea de la pârât în beneficiul reclamantei a cheltuielilor pentru asistență juridică - se respinge ca neîntemeiată.

Hotărârea este cu drept de apel la Curtea de Apel Centru, în termen de 30 zile de la pronunțare, prin intermediul Judecătoriei Chișinău (sediul Centru).

Preşedintele şedinţei,
judecător **Victor Sîrbu**