Dosarul nr.2-15/2025
PIGD 2-25002995-15-2-10012025

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

30 decembrie 2025 municipiul Cahul
Judecătoria Cahul, sediul Central
Instanța de judecată compusă din:
Preşedintele ședinței, judecător Bușuleac Mihail
Asistat de grefierul Deniță Ina

examinând în şedinţă publică acțiunea civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Gîrneț Ionela împotriva pârâtului Instituția Publică Colegiul „*****” din Cahul cu privire la anularea ordinului de concediere, încasarea compensației bănești în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral,

c o n s t a t ă:

Argumentele reclamantei în cererea de chemare în judecată.

La data de 04 octombrie 2024, reclamanta Gîrneț Ionela prin intermediul avocatului Todorov Maxim a depus la Judecătoria Cahul cererea de chemare în judecată împotriva pârâtului Instituția Publică Colegiul „*****” din Cahul privind anularea ordinului nr. ***** de concediere a reclamantei din funcția de ***** în cadrul Colegiului „*****” din mun. Cahul; restabilirea la locul de muncă a reclamantei în funcția de ***** în cadrul Colegiului „*****” din mun. Cahul; încasarea din contul Colegiului „*****” a salariului mediu lunar pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă; încasarea prejudiciului moral în sumă de 200 000 lei precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

Ulterior, la 28 aprilie 2023, reclamanta a depus cerere de concretizare a pretențiilor prin care a solicitat anularea ordinului nr. ***** de concediere; în locul restabilirii la locul de muncă a solicitat încasarea a 5 salarii medii lunare conform art. 90 alin. (4) Codul muncii; încasarea salariului mediu lunar pentru perioada absenței forțate; încasarea prejudiciului moral în sumă de 200 000 lei precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii, reclamanta a indicat că a activat în calitate de cadru didactic – ***** la ***** în cadrul Colegiului „*****” din mun. Cahul. Prin ordinul nr. 109/P din 09.09.2021, directorul Colegiului, Gheorghe Tataru, i-a aplicat sancțiunea disciplinară sub forma concedierii, conform art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii.

Reclamanta susține că ordinul descrie în mod vag presupusele abateri disciplinare, indicând doar: „se concediază dna Gîrneț Ionela, *****, de la data 09 septembrie 2021 pentru absență fără motive întemeiate de la lucru timp de mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilelor de muncă”.

Contrar prevederilor art. 210 Codul muncii, ordinul nr. 109/P nu conține elementele obligatorii de lege: nu indică circumstanțele de fapt și de drept ale concedierii, termenul și organul unde sancțiunea poate fi contestată. De asemenea, nu este precizată ziua sau perioada exactă a absenței reclamantei și nu este descrisă procedura disciplinară urmată, precum și regimul de muncă încălcat, cu raportare la conținutul normei didactice.

În preambulul ordinului se face trimitere la decizia Consiliului de administrație (proces-verbal nr. 04 din 09.09.2021) și la procesul-verbal nr. 05 din 09.09.2021 al Comitetului sindical, însă aceste acte nu i-au fost comunicate reclamantei și nu sunt descrise în ordinul de concediere.

Reclamanta invocă art. 89 și 90 Codul muncii, indicând că este îndreptățită să solicite instanței restabilirea la locul de muncă sau, în lipsa acesteia, plata salariilor aferente perioadei absenței forțate, începând cu data concedierii ilegale, 09.09.2021.

De asemenea, solicită plata prejudiciului moral în sumă de 200 000 lei, motivând că are doi copii minori la întreținere, a fost lipsită de mijloace de existență înainte de începerea anului școlar, iar acest lucru i-a provocat suferințe psihice manifestate prin stare de retragere, stres, frustrare și depresie. În plus, reclamantei i-au fost imputate ilegal fapte pentru care nu este responsabilă, fiind supusă unor atitudini agresive și umilitoare din partea directorului.

Argumentele participanților în ședința de judecată.

Reclamanta Gîrneț Ionela, asistată de **avocatul Todorov Maxim**, a susținut cererea de chemare în judecată și cererea de concretizare a pretențiilor pe motivele de fapt și de drept indicate, solicitând instanței admiterea acțiunii.

Reprezentantul pârâtului Instituția Publică Colegiul „***” din Cahul, avocat Bondarenco Eduard**, a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată și menținerea ordinului de concediere nr. *****, invocând motivele prezentate în susținerile sale verbale.

Reprezentanta pârâtului Instituția Publică Colegiul „***” din Cahul, Zbîrciog Tatiana,** a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată și menținerea ordinului de concediere nr. *****, invocând motivele prezentate în susținerile sale verbale.

Martorul Pădure Gheorghe audiat în ședința de judecată a declarat că, activează în cadrul Instituției Publice Colegiul „*****” din Cahul din 2011, la moment activează în funcția de *****. În componența Comisiei de Etică era în funcție de președinte, numit prin ordinul directorului instituției. Referitor la cazul lui Gîrneț Ionela a explicat că au avut un ordin de la director de a porni o anchetă de serviciu deoarece ultima absenta de la muncă mai mult de 4 ore fără motiv. În componența comisiei era Costandachi Rita, Arseni Adriana, Pîrvan Evgheni și Rotari Cătălina. Conform codului de etică au deschis ședința, au anunțat obiectul examinării și au decis să discute cu d-na Gîrneț Ionela. În componența comisiei s-au prezentat la catedră și i-au spus verbal lui Gîrneț Ionela să scrie explicație pe marginea cauzei. Ancheta s-a desfășurat până la 08 septembrie 2021. A fost vizualizată și analizată înregistrarea video, tabela de pontaj astfel analizând materialele acumulate la 09 septembrie 2021 au emis ordinul cu propunerea prin vot unanim de concediere a d-nei Gîrneț Ionela. A menționat că au fost petrecute 2 ședințe cu întocmirea proceselor-verbale. În prima ședință au analizat ordinul directorului, legea și au solicitat verbal explicația d-nei Gîrneț Ionela. Înregistrările le-au vizualizat timp de 2 zile a câte 5

ore pe zi, de la orele 08:00-17:00, împreună cu comisia și d-na Gîrneț Ionela. Au vizualizat porțiunea din fața colegiului, intrarea și tot coridorul spre catedră. A specificat că oficial au avut 2 ședințe dar s-au mai întâlnit în componența comisiei. La cercetarea înregistrărilor video nu s-a întocmit proces-verbal. Nu a solicitat stocarea înregistrărilor deoarece era o capacitate foarte mare. Personal s-a documentat pe marginea cauzei, a discutat cu persoanele care au depus sesizările, ceilalți membri doar au citit sesizările. Personal nu a adus la cunoștință materialele acumulate d-ei Gîrneț Ionela. Admite că în ordin erau enumerate mai multe puncte pentru deschiderea anchetei de serviciu. A precizat că a fost audiat d-l Bortnic Eugeniu care a comunicat că la ședința de catedră nu a fost prezentă Gîrneț Ionela, la acea ședință fiind întocmit proces-verbal. Deși reclamanta a fost invitată de mai multe ori la ședințele Consiliului Administrației, nu s-a prezentat.

Martorul Costandachi Rita audiată în ședința de judecată a declarat că, din anul 2008 activează în cadrul Instituției Publice Colegiul „*****” din Cahul. În anul 2021 deținea funcția de *****, iar la moment este *****. A explicat că în acea perioadă a fost membră a comisiei de etică și a fost implicată la examinarea sesizării Consiliului de Administrație pe numele ***** Gîrneț Ionela. La finele lunii august 2021 în calitate de ***** a avut obiectivul de a prezenta tabela de pontaj. În acea perioadă se afla în concediu fiind înlocuită cu d-na Zbîrciog Tatiana care deținea funcția de conducere. Astfel a solicitat dumneaei datele despre cei care trebuia să fie la serviciu pentru monitorizare. În comisia de etică au examinat toate sesizările depuse pe motiv că Gîrneț Ionela a absentat de la serviciu la 16 august 2021. Sesizările au fost confirmate de persoanele care le-au depus. Până la 16 august 2021 a strâns datele pentru întocmirea tabelei de pontaj. În secția sa sunt în jur de 22 de persoane. În afară de sesizări au analizat și înregistrările video pentru toată perioada când reclamanta trebuia să fie la lucru, de la orele 08:00-15:30. Admite că în două zile, în jur de 5 ore pe zi toți membrii comisiei au examinat înregistrările, posibil mai era prezent cineva de la administrație. La vizualizare au dat la viteză mai mare și de aceia au reușit să vizualizeze totul. Au fost verificate înregistrările de la camera situată la intrarea în cadrul instituției și holul. La examinarea înregistrărilor nu s-a întocmit proces-verbal. Nu s-a solicitat administrației salvarea înregistrărilor deoarece este nevoie de echipament special. La cerința președintelui comisiei, d-lui Pădure Gheorghe verbal a fost solicită prezența d-ei Gîrneț Ionela însă nu s-a prezentat. De fapt, intenția lor a constat în stabilirea adevărului și nu în eliberarea d-ei Gîrneț. La comisie a votat pentru ca d-na Gîrneț Ionela să fie concediată. Reclamantei nu i s-a prezentat propunerea comisiei de etică din motiv că nu era prezentă. A precizat că au avut loc două ședințe a comisiei în urma căror s-a întocmit proces-verbal, celelalte întruniri nu au fost consemnate. A comunicat că nu a fost prezentă la ședința catedrei din 25 august 2021 deoarece întocmea tabela de pontaj, era ultima zi când se încheie luna. S-a gândit că, d-na Gîrneț Ionela nu s-a prezentat la muncă pe motiv de boală dar în cazul dat trebuia să scrie o explicație. La 02 septembrie 2021 când s-au prezentat la catedră să discute cu d-na Gîrneț, ea s-a uitat, a zâmbit, s-a întors cu spatele și a plecat. Ea nu a dorit amiabil și colegial să prezinte explicație cu privire la prezența la serviciu. De atunci, mai erau zile când Gîrneț Ionela se

prezenta parțial la serviciu. A menționat că nu i s-au părut stranii sesizările depuse pe numele d-ei Gîrneț Ionela.

Martorul Pricop Valentina audiată în cadrul ședinței de judecată a declarat că, în luna august 2021 activa în calitate de *****în cadrul Instituției Publice Colegiul „*****” din Cahul. În luna august d-na Gîrneț Ionela a fost în fiecare zi la lucru. Nu a depus nici o scrisoare către director. A explicat că într-o zi, data exactă nu-și amintește, a fost chemată în birou de d-na Zbîrciog pentru a semna o cerere precum că Gîrneț Ionela nu a fost prezentă la serviciu în luna august. Cererea respectivă a fost scrisă de mână de d-na Zbîrciog, ea doar a semnat, nu s-a uitat la data indicată. Ulterior, cererea a fost transmisă către secretara Hariton Elena pentru înregistrare, apoi documentul a rămas spre păstrare la d-na Zbîrciog. În birou mai erau Tataru Gheorghe, Pădure Gheorghe, Costandachi Rita și Bondarenco Eduard, Gîrneț Ionela nu era prezentă. A precizat că cererea a fost tapată la calculator de secretară și ea a semnat-o. Sesizarea a fost scrisă la indicația lui Zbîrciog Tatiana. Nu poate preciza cât timp a durat, admite că putea dura două zile. În acea scrisoare era menționat că d-na Gîrneț Ionela nu are voie să intre în colegiu, aceasta i s-a spus și în birou. Altceva nu i s-a comunicat, doar că a fost sunată de d-l Tataru Gheorghe și anunțată că în cazul în care vine d-na Gîrneț Ionela cu soțul ei să nu i se permită să intre. A menționat că a fost impusă să semneze cererea precum că reclamanta nu a fost la serviciu deși a fost prezentă. A fost amenințată că în cazul în care nu v-a semna, va fi dată afară de la muncă până la pensie, de aceea s-a temut și a semnat. Toate persoanele prezente în birou au fost de acord cu cererea respectivă deși nu a fost citită pentru toți. Nu poate tapa la calculator și nici citi în română, doar în chirilică. Când avea nevoie să citească în română, ruga studenții.

A declarat că în acea perioadă director era d-l Tataru Gheorghe și Zbîrciog Tatiana. Ultima i-a dat un carnet în care ducea evidența personalului, și anume urma să indice când vin și pleacă de la muncă. Aceasta nu intra în atribuțiile sale. Nu poate explica unde se află la moment acel carnet. Un carnet separat pentru d-na Gîrneț Ionela nu exista. În luna august 2021 erau profesori în concediu și care activau. În luna august 2021 Bortnic Eugeniu venea la serviciu deoarece făcea parte din comisia de admitere. Zbîrciog Tatiana și Tataru Gheorghe la fel veneau la muncă și plecau. Nu-și amintește dacă în acea perioadă era Covid.

A comunicat că pe acest caz a fost audiată în anul 2023 însă declarațiile nu erau veridice, era impusă. Acum spune adevărul. În prezent nu mai activează la colegiu deoarece a fost dată afară de Zbîrciog Tatiana. Nu are intenția de a se răzbuna față de Zbîrciog Tatiana, deoarece demult nu mai lucrează și nu are interes în ceea ce a fost. A lucrat la colegiu 3 ani până la pensie.

Aprecierea instanței de judecată

Examinând acțiunea depusă, ascultând explicațiile participanților la proces, studiind probele administrate în ansamblul, normele legii aplicabile, instanța de judecată conchide că cererea de chemare în judecată este întemeiată și pasibilă de admis, din următoarele considerente.

În conformitate cu art.118 alin.(1) și (3) din Codul de procedură civilă, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.*

În conformitate cu art.121 din Codul de procedură civilă, *instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.*

În conformitate cu art.130 alin.(1)-(3) din Codul de procedură civilă, *instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea cauzei.*

În conformitate cu art.131 alin.(1) din Codul de procedură civilă, *explicaţiile date de părţi şi intervenienţi asupra circumstanţelor care le sînt cunoscute şi care au importanţă în proces urmează a fi verificate şi evaluate deopotrivă cu celelalte probe. Explicaţiile pot fi date oral sau în scris. Dacă partea audiată are mai mulţi coparticipanţi procesuali, instanţa, în funcţie de circumstanţele cauzei, determină necesitatea interogării tuturor coparticipanţilor sau numai a unora din ei.*

În conformitate cu art.240 alin.(1) și (3) din Codul de procedură civilă, *la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei și admisibilitatea acţiunii. Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.*

Din materialele cauzei rezultă că, în baza Contractului individual de muncă nr. *****, încheiat între I.P. Colegiul „*****” din municipiul Cahul și Gîrneț Ionela, aceasta a fost angajată în funcția de ***** la *****, contractul fiind încheiat pe durată nedeterminată. Cerințele funcției, responsabilitățile, atribuțiile de serviciu și obligațiile profesionale aferente au fost stabilite în contractul individual de muncă menționat, cu al cărui conținut Gîrneț Ionela a luat cunoștință, fapt confirmat prin semnătura sa. /Vol. I f.d. 157–159/

Ulterior, prin ordinul nr. *****, intitulat „Cu privire la acordarea concediului de odihnă și suplimentar anual plătit”, Gîrneț Ionela, în calitate de ***** la aceeași catedră, i-a fost acordat concediu de odihnă anual plătit pentru perioada efectiv lucrată în anul de studii *****

De asemenea, i-a fost acordat un concediu anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice, pentru același an de studii, î*****./Vol. I f.d. 156/

La 26 august 2021 angajata Pricop Valentina a depus pe numele directorului Tataru Gherghe o sesizare cu conținutul: „*subsemnata Pricop Valentina, angajată în calitate de*****în blocul de studii al I.P. Colegiu „*****” din mun. Cahul, am sarcina de a duce evidența tuturor persoanelor care intră și ies din Colegiu.*

*Pe perioada aflării în concediu a dnei.Veceva Aculina, ***** am fost împuternicită cu atribuțiile de a solicita tuturor angajaților să înregistreze în registrul de evidență a termometriei ora de intrare în instituție și temperatura corpului.*

Prin prezenta confirm că în perioada 17.08.21-26.08.2021, d-na Gîrneț Ionela s-a prezentat la lucru numai pe data de 17.08.2021 aproximativ 3 ore, pe data de 23.08.2021 în jur de o oră, pe data de 26.08.2021 în jur de 2 ore.

Confirm că în zilele de 18.08.2021, 19.08.2021, 20.08.2021, 21.08.2021, 24.08.2021, 25.08.2021 d-na Gîrneț Ionela a lipsit de la lucru."/Vol.I f.d.23/

Tot în aceiași zi, directorul adjunct pentru instruire și educație, Zbîrciog Tatiana a depus pe numele directorului Tataru Gherghe o sesizare cu conținutul: *„...vă aduc la cunoștință că în perioada 17.08.2021-26.08.2021" d-na Gîrneț Ionela, ***** a lipsit nemotivat de la serviciu doar pe data de 17.08.2021 în intervalul orelor 9-11, pe data 23.08.2021 în jur de o oră și pe data de 26.08.2021 în jur de două ore.*

Pe data de 18.08.2021, 19.08.2021, 20.08.2021, 21.08.2021, 24.08.2021 și 25.08.2021 cadrul didactic Gîrneț Ionela a lipsit nemotivat de la serviciu.

*Dovada neprezentării poate fi confirmată de dna Pricop Valentina,*****blocului de studii, Bortnic Eugen, *****.*

Rog să fie luate măsuri în soluționarea situației create." /Vol.I f.d.24/

Tot la 26 august 2021 Bortnic Egen, ***** Economie și ecologie, ***** a depus pe numele directorului Tataru Gherghe o sesizare cu conținutul: *„...în perioada lunii august fiind la serviciu în calitate de Secretar responsabil în Comisia de admitere, afirm cu toată răspunderea că Gîrneț Ionela a revenit din concediu și s-a prezentat la serviciu pe data de 17.08.2021-3 ore, pe data de 23.08.2021 doar o oră, pe data de 26.08.2021 numai 2 ore. Acest fapt poate fi confirmat și de*****blocului de studii Pricop Valentina.*

Menționez că în zilele de 18.08.2021, 19.08.2021, 20.08.2021, 21.08.2021, 24.08.2021, 25.08.2021 d-na Gîrneț Ionela a lipsit de la lucru."/Vol.I f.d.25/

La 02 septembrie 2021 Munteanu Mariana angajată în calitate de ***** în cadrul I.P. Colegiul „*****" din municipiul Cahul a depus pe numele directorului Tataru Gherghe o sesizare cu conținutul: „*...până la data de astăzi 02.09.2021 nu am primit tabelele de evidență a timpului de muncă de la *****, d-na Jolea Ecaterina, ceea ce tergiversează procesul de calculare și achitare la timp a salariului pentru 92 de persoane*"./Vol.I f.d.26/

Tot la 02 septembrie 2021 Jolea Ecaterina angajată în calitate de specialist serviciul personal în cadrul I.P. Colegiul „*****" din municipiul Cahul a depus pe numele directorului Tataru Gherghe o sesizare cu conținutul: „*...pe 26 08.2022 d-na Costandachi Rita ***** a prezentat tabelul de evidență a timpului de muncă cu prezența cadrelor didactice la serviciu pentru luna august 2021. Spațiul coloniților angajatei Gîrneț Ionela, ***** fiind libere fără înregistrare la serviciu începând cu 17.08.2021, după verificarea tabelului la data de 01.09.2021, tabelul a fost restituit pentru completare. Până la data de 02.09.2021 prof. Gîrneț Ionela nu a prezentat nici un document confirmativ de neprezentare la locul de muncă în zilele*

de 18, 19, 20, 21, 24, 25 şi prezentarea parţială în zilele de 17, 23 , 26 august 2021."/Vol.I f.d.27/

Conform Ordinului ***** „Cu privire la inițierea anchetei de serviciu", urmare a prezentării sesizărilor și notelor explicative către Consiliul de administrație din partea persoanelor cu atribuții administrative referitor la încălcarea statutului instituției și a prevederilor legale, a normelor de conduită profesională, în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, lipsa nemotivată de la serviciu timp de mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilelor de muncă a profesoarei Gîrneț Ionela, s-a solicitat Comisiei de Etică inițierea anchetei de serviciu cu privire la situația creată. /Vol. I f.d. 22/

Prin scrisoarea nr. 499 din 02 septembrie 2021, Comisia de etică a I.P. Colegiul „*****" din mun. Cahul, în persoana președintelui Pădure Gheorghe, i-a solicitat angajatului instituției – *****, Gîrneț Ionela, explicație scrisă în legătură cu motivul neprezentării la serviciu sau prezentării parțiale în perioada 17 august 2021 – 26 august 2021. /Vol. I f.d. 29/

Prin scrisoarea nr. 500 din 02 septembrie 2021, I.P. Colegiu „*****" din mun. Cahul, în persoana șefului Secției didactică nr. 1, Costandachi Rita, și *****, Jolea Ecaterina, i-a solicitat *****, Gîrneț Ionela, prezentarea până la data de 08 septembrie 2021, ora 09:00, a actelor confirmative ce ar argumenta prezentarea parțială la serviciu la data de 17 august 2021, cât și neprezentarea la serviciu pe parcursul perioadei 18 august 2021 – 26 august 2021./Vol. I f.d. 29/. Corespondența remisă în adresa Ionelei Gîrneț de către I.P. Colegiu „*****" din mun. Cahul a fost recepționată la data de 06 septembrie 2021./Vol. I f.d. 31/

Potrivit procesului-verbal al Comisiei de etică nr. 01 din 02 septembrie 2021, membrii respectivei comisii confirmă faptul că i-au adus la cunoștință salariatei Gîrneț Ionela faptul că trebuie să prezinte o explicație în scris până la finele zilei de 02 septembrie 2021, în legătură cu motivul neprezentării acesteia la serviciu sau prezentării parțiale în perioada 17 august 2021 – 26 august 2021./Vol. I, f.d. 32/

Potrivit ordinului nr. 56/B din 03 septembrie 2021 „Cu privire la înlocuirea orelor academice", în legătură cu lipsa nemotivată de la orele academice conform orarului în perioada 01 septembrie 2021 – 03 septembrie 2021 a *****, Gîrneț Ionela și a refuzului de a prezenta nota explicativă Comisiei de etică – proces-verbal nr. 01 din 02 septembrie 2021, s-a sistat activitatea de desfășurare a orelor de către Gîrneț Ionela până la clarificarea situației create. Gîrneț Ionela a făcut cunoștință cu respectivul ordin, fapt confirmat prin mențiunea și semnătura acesteia aplicate. /Vol. I f.d. 208/

Potrivit extrasului din Procesul-verbal nr. 3 din 06 septembrie 2021 al ședinței Consiliului de administrație, s-a decis a înainta o adresare Comitetului sindical al I.P. Colegiu „*****" din mun. Cahul cu privire la implicare acestuia în vederea soluționării chestiunii privind nerespectarea regimului de muncă stabilit de art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, precum și încălcarea statutului I.P. Colegiu „*****" din mun. Cahul de către Gîrneț Ionela, care era membru al Comitetului sindical. /Vol. I, f.d. 34/

Conform Procesului-verbal nr. 3 din 08 septembrie 2021 al ședinței Comisiei de etică, urmare a examinării abaterilor disciplinare, încălcărilor repetate a prevederilor legale, a

încălcărilor normelor de conduită profesională a *****, Gîrneț Ionela, s-a decis a propune Consiliului de administrație aplicarea sancțiunii disciplinare în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, concedierea. /Vol. I f.d. 35/

La aceeași dată, directorul I.P. Colegiu „*****” din mun. Cahul, Tataru Gheorghe, a înaintat Comitetului sindical un demers privind implicarea în examinarea situației create. /Vol. I, f.d. 36/

Astfel, la data de 09 septembrie 2021, Comitetul sindical, întrunindu-se în ședință extraordinară, a constatat că au avut loc încălcări cu privire la lipsa nemotivată a Ionelei Gîrneț de la serviciu mai mult de 4 ore consecutiv și a înaintat o propunere către Consiliul de administrație a I.P. Colegiu „*****” din mun. Cahul de a aplica sancțiuni disciplinare în privința *****, conform prevederilor legislației în vigoare. /Vol. I f.d. 37, 38/

Urmare a rezultatelor Comisiei de anchetă, precum și ședinței Comitetului sindical, la data de 09 septembrie 2021, Consiliul de administrație, întrunindu-se în ședință extraordinară, a decis a propune directorului I.P. Colegiu „*****” din mun. Cahul spre concediere *****, în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii./Vol. I, f.d. 39/.

La data de 09 septembrie 2021, în temeiul Ordinului nr. 109/P „Cu privire la concediere”, în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, în baza deciziei Consiliului de administrație, proces-verbal nr. 04 din 09 septembrie 2021, de comun acord cu Comitetul sindical, proces-verbal nr. 05 din 09 septembrie 2021, *****, Gîrneț Ionela, i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară – concedierea, pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilelor de muncă. Gîrneț Ionela a făcut cunoștință cu respectivul ordin, fapt confirmat prin mențiunea și semnătura acesteia aplicate. /Vol. I f.d. 40/

În conformitate cu prevederile art. 5 lit. a) Codul muncii, *unul din pricipiile 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, este libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei.*

Potrivit art. 6 Codul muncii, *libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale. 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. În acelaşi timp, normele evocate nu pot fi absolute şi nelimitate.*

Legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții, și, la fel, stabilește situațiile de aplicare a sancțiunilor disciplinare.

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

Conform art. 208 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 şi un reprezentant al salariaţilor. 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.

Potrivit art. 210 din Codul muncii, *sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu:*

a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancțiunii;

b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.

Alineatul (2) stipulează că*, ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare 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.*

Alineatul (3) stipulează că*, Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.*

Potrivit art.95 alin.(1) din Codul muncii, *timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziţia angajatorului şi îşi exercită activitatea, funcţiile şi obligaţiile de muncă în conformitate cu legislaţia, cu regulamentul intern al unităţii, dacă acesta a fost elaborat şi aprobat de angajator, şi cu contractul individual şi cu cel colectiv de muncă.*

La caz, instanța constată că sancțiunea disciplinară sub forma concedierii aplicată reclamantei Gîrneț Ionela în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii nu întrunește condițiile de legalitate, întrucât angajatorul nu a demonstrat în mod cert și convingător existența abaterii disciplinare imputate, precum și respectarea procedurii disciplinare prevăzute de lege.

Sub aspect probator, instanța reține că sesizările care au stat la baza inițierii anchetei de serviciu sunt afectate de vicii serioase de credibilitate. Astfel, martorul Pricop Valentina a declarat în ședința de judecată că a fost constrânsă de către Zbîrciog Tatiana să semneze o sesizare privind pretinsa absență a reclamantei de la locul de muncă, deși în realitate aceasta se prezenta la serviciu. O asemenea declarație pune la îndoială veridicitatea înscrisurilor invocate de pârât și relevă caracterul lor viciat, fiind de natură să afecteze temeiul sancțiunii aplicate.

Totodată, instanța constată că Registrul de evidență a termometriei /Vol.I f.d.74-80/ nu poate fi reținut ca probă pertinentă pentru stabilirea prezenței sau absenței la locul de muncă, întrucât, potrivit materialelor cauzei, acesta a fost instituit exclusiv în scopul monitorizării stării de sănătate a angajaților și elevilor, iar nu pentru evidența timpului de muncă efectiv lucrat /Vol.I f.d.81/.

În ceea ce privește evidența timpului de muncă, instanța observă existența unor contradicții esențiale. Deși s-a susținut că evidența ar fi fost ținută de către Zbîrciog Tatiana în lipsa persoanei responsabile, Costandachi Rita, din înscrisurile dosarului rezultă că ambele persoane s-au aflat, în perioada indicată, în concediu anual de odihnă respectiv în deplasare de serviciu /Vol.I f.d.33/. În aceste condiții, instanța apreciază ca fiind lipsită de credibilitate posibilitatea ca acestea să fi ținut o evidență exactă și continuă a timpului de muncă al reclamantei Gîrneț Ionela, inclusiv să fi cronometrat orele de prezență sau absență ale acesteia.

Referitor la probele video invocate de pârât, instanța reține că acestea nu au fost prezentate în ședința de judecată, motivându-se că sunt stocate doar pentru o perioadă de 48 de ore /Vol.I f.d.83/. De fapt, în condițiile în care angajatorul susține că aceste înregistrări au constituit un element esențial în stabilirea abaterii disciplinare, neconservarea lor apare ca fiind nejustificată și contrară obligației de a administra probe certe și verificabile. Mai mult, examinarea acestor pretinse înregistrări s-a realizat în lipsa reclamantei Gîrneț Ionela, fără a-i fi asigurat dreptul de a lua cunoștință de conținutul acestora și de a-și formula apărări, fiind încălcate principiile contradictorialității și dreptului la apărare. În același timp, lipsa unui proces-verbal care să consemneze examinarea acestor probe denotă caracterul formal și netransparent al procedurii. Or, potrivit art. 208 din Codul muncii, în cadrul anchetei de serviciu salariatul are dreptul să-și explice poziția și să prezinte probe, ceea ce presupune în mod implicit obligația angajatorului de a asigura o procedură transparentă și verificabilă, inclusiv prin consemnarea actelor și acțiunilor efectuate.

Mai mult, sub aspect procedural, instanța constată că nu au fost respectate cerințele imperative ale art. 208-210 din Codul muncii. Astfel, deși angajatorul este obligat să solicite în scris explicații salariatului, acordându-i un termen de 5 zile lucrătoare pentru prezentarea acestora, în speță solicitarea a fost expediată la data de 02.09.2021 și recepționată de reclamantă abia la 06.09.2021 /Vol.I f.d.31/, fără a se face dovada respectării termenului legal efectiv acordat pentru formularea apărării. Totodată, pretinsul refuz al reclamantei Gîrneț Ionela de a prezenta explicații nu a fost consemnat într-un proces-verbal semnat de reprezentanții angajatorului și ai salariaților, așa cum impune în mod expres norma legală, ceea ce constituie o încălcare procedurală gravă.

De asemenea, instanța reține că Ordinul de concediere nr. 109/P din 09.09.2021 nu corespunde cerințelor prevăzute de art. 210 din Codul muncii, întrucât nu conține descrierea concretă a faptelor imputate, nu indică circumstanțele de fapt și de drept în mod detaliat și nu menționează termenul și organul competent pentru contestarea sancțiunii. Aceste omisiuni atrag nelegalitatea actului de sancționare, fiind vorba despre cerințe imperative stabilite de legiuitor în art.210 din Codul muncii.

Prin urmare, având în vedere că angajatorul I.P. Colegiu „*****” nu a făcut dovada certă a săvârșirii abaterii disciplinare și nu a respectat procedura legală de aplicare a sancțiunii disciplinare, instanța conchide că măsura concedierii este neîntemeiată și ilegală. În consecință, acțiunea reclamantei urmează a fi admisă, cu anularea ordinului de concediere și acordarea drepturilor corespunzătoare prevăzute de legislația muncii.

Conform art.89 alin.(1) din Codul muncii, *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 instanței de judecată.*

Potrivit art.90 alin.(4) din Codul muncii*, în locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu - instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.*

Având în vedere că constatarea ilegalității concedierii lui Gîrneț Ionela este succedată de dispunerea restabilirii acesteia în funcția deținută anterior concedierii, instanța reține că aceasta, prin cererea de concretizare a pretențiilor, a optat expres pentru acordarea unei compensații bănești în locul restabilirii, solicitând încasarea a 5 salarii medii lunare.

Apreciind această solicitare prin prisma dispozițiilor legale aplicabile, instanța constată că art. 90 alin. (4) din Codul muncii stabilește un prag minim al compensației – de cel puțin 3 salarii medii lunare – fără a institui o obligație automată de acordare a cuantumului solicitat de reclamant, instanța urmând să determine, în funcție de circumstanțele concrete ale cauzei, întinderea acestei compensații.

Prin urmare, ținând cont de circumstanțele cauzei, de natura încălcărilor comise de angajator, dar și de principiul echității și proporționalității, instanța consideră justificată acordarea compensației de 3 salarii medii lunare prevăzute de lege.

Cât privește pretenția reclamantei privind încasarea din contul pârâtei Instituția Publică Colegiul „*****” din Cahul a salariului pentru absența forțată de la lucru, instanța relevă că potrivit art. 90 alin. (1) și (2) lit.a), b) din Codul muncii, *în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.*

Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.).

Iar, articolul 330 alin. (1) lit. b) din Codul muncii statuează că, *angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.*

Prin prisma normelor citate, instanța constată că caracterul ilegal al concedierii impune angajatorului obligația de a compensa reclamantei salariul aferent perioadei de absență forțată de la muncă, respectiv de la data concedierii, 09.09.2021, până la 03.05.2022 /Vol.I f.d.135/, dată până la care reclamanta a fost înregistrată la evidența Agenției pentru ocuparea forței de muncă.

Pentru determinarea cuantumului acestei compensații, instanța reține că se va lua în calcul salariul mediu lunar al reclamantei, aplicând toate reținerile legale obligatorii. Calculul efectiv al

plăților salariale, precum și efectuarea reținerilor aferente, urmează a fi realizate de către angajator, conform legislației în vigoare, astfel încât să se asigure recuperarea integrală a sumelor datorate reclamantei pentru perioada menționată.

Cu privire la încasarea prejudiciului moral instanța reține că potrivit art.90 alin.(1)-(3) din Codul muncii, *în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. 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 nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținîndu-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.*

Potrivit 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 întro 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.*

La rândul său, în conformitate cu art.2036 din Codul civil, se stabilește că *în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de lege, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri. Prejudiciul moral se repară indiferent de existența și întinderea prejudiciului patrimonial. Reparația prejudiciului moral se face și în lipsa vinovăției autorului, faptei ilicite în cazul în care prejudiciul este cauzat prin condamnare ilegală, atragere ilegală la răspundere penală, aplicare ilegală a arestului preventiv sau a declarației scrise de a nu părăsi localitatea, aplicarea ilegală în calitate de sancțiune administrativă a arestului, muncii neremunerate în folosul comunității și în alte cazuri prevăzute de lege. Dacă legea nu prevede altfel, simpla constatare a încălcării unui drept sau interes recunoscut de lege fără plata de despăgubiri oferă satisfacție echitabilă persoanei vătămate doar când aceasta corespunde cu natura dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat și persoana vătămată astfel va putea obține o valoare nepatrimonială superioară prejudiciului moral suferit. Dreptul la despăgubire pentru atingerile aduse drepturilor personale nepatrimoniale poate fi cesionat numai în cazul în care a fost stabilit printr-o tranzacție sau printr-o hotărâre judecătorească definitivă.*

Potrivit dispozițiilor art.2037 alin.(1) Cod civil, *mărimea compensației pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea suferințelor psihice sau fizice cauzate persoanei vătămate, de gradul de vinovăție al autorului*

prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această compensare poate aduce satisfacție persoanei vătămate.

Raportând dispozițiile normelor citate la circumstanțele cauzei, instanța relevă că privarea ilicită a reclamantei de posibilitatea de a munci și de a-și câștiga astfel surse pentru întreținerea sa cauzează cert acesteia suferințe psihice, ce constituie temei pentru repararea prejudiciului moral, acestea fiind manifestate notoriu în forma emoțiilor negative, retrăirilor, stresului, etc. atribuite și de jurisprudența CtEDO ca fiind elemente ale suferințelor morale cauzate persoanei.

Prin urmare, instanța denotă necesitatea compensării prejudiciului moral prin adjudecarea în acest scop suma de 10000 lei, în rest pretenția cu privire la încasarea prejudiciului moral se respinge ca fiind neîntemeiată.

Cu privire la încasarea cheltuielilor de judecată instanța reține că, în conformitate cu art.94 alin.(1) Cod de procedură civilă, *instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pîrîtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.*

Potrivit art.90 lit.i) Cod de procedură civilă, *din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte și cheltuielile de asistență juridică.*

În conformitate cu art.96 alin.(1) și (1^1) Cod de procedură civilă, *instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile. Cheltuielile menționate la alin.(1) se compensează părții care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.*

La caz, reclamanta Gîrneț Ionela a fost reprezentată avocatul Todorov Maxim, împuternicit în baza mandatului seria MA nr.1591611 din 19 octombrie 2021 /f.d.15/.

Totodată, potrivit bonului de plată seria QL nr.141427 /Vol.II f.d.50/, Gîrneț Ionela a achitat pentru serviciile de asistență juridică 7 000 lei, suma respectivă urmează a fi recuperată din contul pârâtei Instituția Publică Colegiul „*****” din Cahul.

În conformitate cu art.236, 238-241 Cod de procedură civilă, instanța de judecată,-

h o t ă r ă ș t e :

Se admite acțiunea civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Gîrneț Ionela împotriva pârâtului Instituția Publică Colegiul „*****” din Cahul cu privire la anularea ordinului de concediere, încasarea compensației bănești în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral.

Se anulează Ordinul nr.109/P din 09.09.2021 de concediere a salariatei Gîrneț Ionela din funcția de ***** din cadrul Instituției Publice Colegiul „*****” din Cahul.

Se încasează de la Instituția Publică Colegiul „*****” din Cahul în beneficiul lui Gîrneț Ionela, salariul pentru absența forțată de la lucru începând cu data concedierii până la data de

03.05.2022, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente. Calcularea plăților salariale urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

Se încasează de la Instituția Publică Colegiul „*****” din Cahul” în beneficiul lui Gîrneț Ionela suma de 10000 (zece mii) lei cu titlu de prejudiciu moral, suma de 7000 (șapte mii) lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică.

Se încasează de la Instituția Publică Colegiul „*****” din Cahul” în beneficiul lui Gîrneț Ionela o compensaţie suplimentară în mărime de 3 salarii medii lunare ale salariatului în locul restabilirii la locul de muncă.

Hotărârea cu drept de apel în termen de 30 zile la Curtea de Apel Sud de la data pronunțării dispozitivului hotărârii.

Președintele ședinței,
Judecător **Mihail Bușuleac**