Dispozitivul hotărârii a fost pronunțat în ședință publică la data de 09 ianuarie 2025
Reprezentantul pârâtei Direcția Generală Educație, Tineret și Sport al Consiliului municipal Chișinău, a depus cerere de apel la data de 10 februarie 2025
Hotărârea motivată a fost întocmită la data de 08 aprilie 2025

Dosarul nr. 2-2788/24
2-21157766-12-2-20022024

HOTĂRÂRE
În numele Legii

09 ianuarie 2025 mun. Chişinău

Judecătoria mun.Chișinău sediul Centru
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Ecaterina Silivestru
grefierul Alexandra Danilova

Cu participarea: reprezentantului reclamantei, avocatului Nicolae Chiriac, reprezentantului pârâtului, avocatului Vladimir Răcilă,

examinând în sediul instanței, în ședință judiciară publică, în limba de stat, în procedură contencioasă, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată înaintată de Maria Gabuja către Direcția Generală Educație, Tineret și Sport al Consiliului municipal Chișinău privind anularea ordinului, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

constată :

Argumentele participanților la proces.

1. La data de 26 octombrie 2021, Maria Gabuja a depus cerere de chemare în judecată către Direcția Generală Educație, Tineret și Sport al Consiliului municipal Chișinău privind anularea ordinului, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.
2. Ulterior, reprezentantul reclamantei, avocat Nicolae Chiriac, a depus o cerere de majorare la cererea de chemare în judecată depusă de Maria Gabuja privind anularea ordinului, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.
3. În motivarea cererii de chemare în judecată, reclamanta Maria Gabuja a indicat că, la data de 19 februarie 2021 a fost emis ordinul nr. 17-s cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră, directorului Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chişinău, Maria Gabuja.
4. La data de 22 februarie 2021, a fost emis ordinul nr. 18-s, prin care s-a dispus aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare față de aceeași persoană, directorul Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, municipiul Chișinău, Maria Gabuja. Ambele ordine au fost notificate dnei Gabuja, în calitate de director al Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, municipiul Chișinău, prin semnătura de primire, la data de 22 februarie 2021.
5. Reclamanta a menționat că nu este de acord cu ordinul nr. 17-S din 19 februarie 2021 şi cu ordinul nr. 18-S din 22 februarie 2021, le consideră ilegale în fond şi emise cu încălcarea procedurii administrative, iar din aceste motive ordinele sunt pasibile de a fi anulate de către instanţa de judecată.
6. Reclamanta susține că, chiar dacă ordinul nr. 17-s a fost emis încă la data de 19 februarie 2021, totuși, autoritatea emitentă nu a indicat în textul acestuia informația cu privire la

exercitarea căii de atac, astfel că acest act administrativ individual poate fi contestat cu cerere prealabilă oricând în interiorul termenului de 1 an de la data emiterii.

7. Subsecvent, şi ordinul nr. 18-s chiar dacă este emis încă la data de 22 februarie 2021, totuși nici în acest act administrativ individual nu se indică informația cu privire la modul de exercitare a căii de atac, or autoritatea emitentă urma să indice că acest ordin se contestă cu cererea prealabilă în termen de 30 zile de la aducerea la cunoștință. Neincluderea informației cu privire la exercitarea căii de atac, acordă reclamantei dreptul de a contesta cu cerere prealabilă în interiorul 1 an de zile de la data emiterii actelor individuale defavorabile.

8. Reclamanta a subliniat că, la data de 30 septembrie 2021, a contestat cu cererea prealabilă nr. 01-18/2120, ambele acte individuale defavorabile, atât ordinul nr. 17-S cât şi ordinul nr. 18-S, solicitând prin cerere anularea acestora şi repararea prejudiciului moral cauzat prin activitate ilegală a autorității emitente, în sumă de 20000 lei.

9. La data de 12 octombrie 2021, de către DGETS al mun. Chişinău, a fost emis răspunsul nr. 01-18/4042 prin care autoritatea pârâtă a respins în totalitate solicitările din cererea prealabilă. Cu răspunsul sus menționat, reclamanta a făcut cunoștință prin intermediul avocatului la data de 14 octombrie 2021.

10. Reclamanta a indicat că, din materialele cauzei se desprinde că, în temeiul ordinului nr. 2248-A din 16 august 2002, Maria Gabuja a fost numită în funcţia de director al Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chişinău, iar mai apoi raporturile de muncă au fost prelungite în baza acordurilor adiționale, iar ultimul contract în acest sens fiind încheiat la data de 09 febuarie 2016 prin contractul individual de muncă nr. 13/16 din 09 februarie 2016 cu valabilitatea de până la 09 februarie 2021.

11. Așadar, la începutul anului 2021, Direcția Generală Educație, Tineret şi Sport a emis ordinul prin a dispus organizarea şi desfășurarea unui control special în cadrul Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chişinău. În temeiul ordinului dat, au fost trasate obiectivele grupului de lucru împuternicit cu efectuarea controlului cu referire la presupusa neconformitate a produselor alimentare şi igienei alimentare.

12. Astfel, la data de 19 febuarie 2021 s-a emis ordinul nr. 17-S prin care s-a indicat că în temeiul notei informative privind rezultatele evaluării inopinate a procesului de organizare a alimentației elevilor Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chişinău, din data de 19 februarie 2021, s-au constatat abateri referitor la organizarea alimentației elevilor din Liceul Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chişinău. În motivarea ordinului s-a indicat că, în contextul celor expuse mai sus, directorul Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chişinău, Maria Gabuja, nu şi-a îndeplinit atribuțiile stabilite prin fișa de post şi pct. 56, 76, 77, 92, 93 din Hotărârea de Guvern nr.722 „Pentru aprobarea Instrucțiunii privind organizarea alimentației copiilor şi elevilor în instituțiile de învățământ general.” Iar reieșind din cele menționate supra, s-a aplicat în privința directorului Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chişinău, Maria Gabuja, sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră.

13. Ulterior, la data de 22 februarie 2021, a fost emis un nou ordin, cu nr. 18-S, prin care se pretinde că prin procesul- verbal nr. 1 al Consiliului de etică al Direcției Generale, Educație, Tineret şi Sport din data de 16 februarie 2021 şi a notei informative privind rezultatele anchetei de serviciu, s-au constatat abateri referitor la organizarea alimentației elevilor din Liceul Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chişinău. Ca urmare a acestui fapt, deja prin ordinul nr. 18-S din 22 februarie 2021 s-a constatat că Directorul a încălcat prevederile p. 2.7 din Ordinul DGETS nr. 1846 din 17 decembrie 2018 Cu privire la implementarea instrucțiunii privind organizarea alimentației în instituțiile de învățământ general şi Recomandărilor pentru un regim

alimentar sănătos. La fel s-a indicat că, directoarea Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chişinău, Maria Gabuja, nu şi-a îndeplinit atribuțiile stabilite prin fișa de post şi pct. 56, 76, 77, 92, 93 din Hotărârea de Guvern nr. 722 „Pentru aprobarea Instrucțiunii privind organizarea alimentației copiilor şi elevilor în instituțiile de învățământ general.” Iar reieșind din cele menţionate supra, s-a aplicat în privința directorului Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chişinău, Maria Gabuja, sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare. S-a indicat în ordin că ordinul poate fi contestat în instanţa de judecată.

14. Așadar, reclamanta subliniază că ambele ordine de sancționare disciplinară au avut la bază motivarea precum că: „în rezultatul notei informative privind rezultatele anchetei de serviciu, s-au constatat abateri referitor la organizarea alimentației elevilor din Liceul Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chişinău. Directoarea Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chişinău, Maria Gabuja, nu şi-a îndeplinit atribuțiile stabilite prin fișa de post şi pct. 56, 76, 77, 92, 93 din Hotărârea de Guvern nr.722 „Pentru aprobarea Instrucțiunii privind organizarea alimentației copiilor şi elevilor în instituțiile de învățământ general.”.

15. Respectiv, din analiza *prima facie*, rezultă că motivarea ambelor ordine de sancționare disciplinară în privința reclamantei, este practic identică şi se fundamentează pe rezultatele controlului inopinat efectuat la data de 16 februarie 2021. Totodată, reclamanta califică acțiunile pârâtului de la începutul anului 2021 drept o hărțuire, printr-un scenariu bine orchestrat, cu scopul de a o sancționa disciplinar pe reclamantă pentru ca ulterior să existe un temei de scoatere a acesteia din concursul organizat pentru numirea directorului liceului unde reclamanta este angajată la moment şi asigură interimatul funcției şi numirea unei alte persoane comode pârâtului.

16. În continuare, reclamanta relevă că, conform articolului 206 alin. (1) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. g)-r)). Iar conform alin. (5) din acelaşi articol, la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanțe obiective. Totodată, potrivit art. 206 alin. (4) Codul muncii, pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune. În conformitate cu 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 salariaților, în funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși 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. În acord cu art. 209 din Codul muncii, 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. Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare - după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

17. Reclamanta menționează că, potrivit art. 59 alin. (1)-(3) din Legea nr. 158 din 04 iulie 2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcționarului public, sancțiunea disciplinară se

aplică de către persoana/organul care are competența legală de numire în funcție. Sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 6 luni de la data săvârșirii abaterii, cu excepția sancțiunii disciplinare pentru încălcarea legislaţiei cu privire la declararea averii şi intereselor personale, la soluționarea conflictelor de interese și la regimul juridic al incompatibilităților şi restricțiilor, care se aplică în termen de cel mult 6 luni de la data rămânerii definitive a actului prin care se constată săvârşirea abaterii disciplinare. Sancțiunea disciplinară, cu excepția celei specificate la art. 58 lit. a), nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate şi după audierea echitabilă a funcționarului public de către comisia de disciplină, în termen de cel mult o lună de la data constatării abaterii.

18. În lumina normelor de drept invocate mai sus, reclamanta atrage atenția la faptul că pârâtul nu a solicitat de la reclamantă așa cum prevede alin. (1) art. 208 din Codul muncii, în termen de 5 zile, o explicație în scris cu referire la pretinsele încălcări şi abateri constatate în procesul de control şi ca urmare a inițierii anchetei de serviciu, astfel ca reclamanta să aibă posibilitatea de a se apăra așa cum este consacrat principiul dreptului la apărare şi dreptul la un proces echitabil în art. 6 din Convenția Europeană pentru Drepturile Omului.

19. Nu în ultimul rând, reclamanta indică, că, din analiza ordinelor nr. 17-S şi 18-S, rezultă că grupul de lucru creat de Direcția Generală, Educație, Tineret şi Sport, a declanșat un control referitor la organizarea alimentației elevilor din Liceul Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chişinău, în urma căruia au constatat abateri de la cerințele stabilite în actele normative în domeniul vizat, care au determinat sancționarea disciplinară a reclamantei cu mustrare aspră şi mustrare, prin emiterea ordinelor sus numite.

20. Totodată, reieșind din conținutul normelor enunțate, reține că până la emiterea ordinului nr. 17-S din 19 februarie 2021 prin care a aplicat sancțiunea disciplinară - mustrarea aspră, şi nr. 18-S din 22 februarie 2021, prin care a aplicat sancțiunea disciplinară - mustrarea, angajatorul (pârâtul) obligatoriu urma să solicite explicații de la reclamantă, cu acordarea posibilității ultimei să-şi justifice acțiunile sau inacțiunile imputate, însă angajatorul în mod nejustificat a omis acest fapt, conduita sa fiind contrară rigorilor imperative prevăzute la art. 208 alin. (1) din Codul muncii. Or, cu referire la ordinul nr. 18-S din 22 februarie 2021 se constată că abaterea a fost constatată în aceiași zi în care a fost emis ordinul de sancționare disciplinară, acțiuni din care rezultă în mod firesc că pârâtul nici nu a solicitat asemenea explicații de la reclamantă așa cum prevede legea materială, dar s-a rezumat la sancționarea arbitrară a ultimei, încălcând dreptul la apărare. În acest context, solicitarea de către angajator a explicațiilor din partea salariatului trebuie să se desfășoare într-o manieră transparentă şi să ateste cu certitudine şi indubitabil, cel puțin, depunerea diligenței corespunzătoare în a-i comunica salariatului despre posibilitatea prezentării explicațiilor, or, comportamentul pârâtului nu este susceptibil să confirme respectarea acestor exigențe, iar reclamanta nici nu a cunoscut despre inițierea unei proceduri disciplinare şi intentarea comisiei de etică în privința sa.

21. Așadar, reclamanta atrage atenția la reglementările art. 208 din Codul muncii, conform căruia, 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 salariaților. Contrar acestor norme, sancționarea s-a produs anterior expirării termenului de 5 zile lucrătoare stabilit pentru depunerea explicațiilor, mai mult, pretinsul refuz al reclamantei nu a fost consemnat într-un proces-verbal în maniera prescrisă de lege. În această privință, urmează a se ține cont de faptul că, ținând cont de gravitatea faptelor imputate reclamantei, angajatorul trebuia să inițieze o anchetă de serviciu, în cadrul căreia să stabilească în mod obiectiv circumstanțele de

fapt şi de drept, inclusiv să ofere posibilitatea reclamantei să prezinte toate probele şi justificările pe care le consideră necesare. Cu atât mai mult, în ordinul nr. 17-S din 19 februarie 2021 nu este indicată *in concreto* care acţiune/inacțiune a reclamantei se consideră gravă, sau care punct din fișa postului ar fi fost încălcat de director, astfel încât să determine necesitatea aplicării mustării aspre în privința acesteia. La fel şi în ordinul nr. 18-S din 22 februarie 2021 nu este indicată *in concreto* care acţiune/inacțiune a reclamantei se consideră gravă, sau care punct din fișa postului ar fi fost încălcat de director, astfel încât să determine necesitatea aplicării mustării în privința reclamantei.

22. Cu atât mai mult, reglementările referitoare la răspunderea disciplinară a salariaților prevăzute în Codul muncii, doar definesc abaterea disciplinară, punând conform art. 199 alin. (1) lit. d)-e), în seama angajatorului să stabilească în Regulamentul intern al unității prevederi referitoare la disciplina muncii în unitate, abaterile disciplinare şi sancțiunile aplicabile potrivit legislaţiei în vigoare. La caz, atrage reclamanta atenția la faptul că scopul unei astfel de abordări este, mai întâi de toate, previzibilitatea, precum şi evitarea arbitrariului în ceea ce privește aplicarea sancțiunilor disciplinare, dar şi prin jurisdicționalizarea răspunderii disciplinare, restrângerea puterii discreționare a angajatorului. Respectiv, una dintre condițiile de bază ale răspunderii juridice o reprezintă săvârşirea unei fapte ilicite (conduita ilicită). În ceea ce privește răspunderea disciplinară, conduita ilicită îmbracă forma abaterii disciplinare. Iar pentru angajarea răspunderii disciplinare, care, pe cale de consecință, va fi în măsură să conducă la aplicarea sancțiunii disciplinare, este necesară săvârşirea de către salariat a unei abateri disciplinare care să fie prevăzută de lege sau Regulamentul intern. Această situație impune în sarcina instanţei de a verifica modul de desfășurare a anchetei de serviciu prin prisma imparțialității membrilor comisiei, or scopul efectuării anchetei de serviciu anterior luării deciziei de aplicare sau nu a unei sancțiuni disciplinare se subsumează ideii de protecție a salariatului în fața poziției dominante a angajatorului, în vederea limitării oricărui element de arbitrar si abuz (Hotărârea Curţii Constituţionale nr. 24 din 14 septembrie 2016, §54). În acest sens art. 211^1 din Codul muncii reglementează exhaustiv şi expres lista încălcărilor grave ale obligațiilor de muncă: a) primirea şi eliberarea bunurilor, precum şi a mijloacelor bănești fără perfectarea documentelor corespunzătoare; b) acordarea serviciilor prin uzul funcției în schimbul unei remunerații, unui serviciu sau altor beneficii; c) folosirea în scopuri personale a banilor încasați; d) folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului şi a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia; e) nerespectarea clauzei de confidențialitate; f) încălcarea cerințelor de securitate şi sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de conducătorul unității, de lucrătorul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecție şi prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecințe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real şi iminent al survenirii unor asemenea consecințe; g) refuzul de a trece examenul medical, în cazul în care acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de către angajator, în formă scrisă, despre obligația de a trece examenul medical; h) cauzarea unui prejudiciu material mărimea căruia depășește cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.

23. Totodată, reclamanta accentuează că, la examinarea litigiilor de muncă, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile eliberării din serviciu a salariatului, acestea urmând a fi concrete şi clare, însă pârâtul în justificarea poziției sale nu a prezentat probe incontestabile, pertinente şi admisibile. În aceeași ordine de idei, în consonanță cu 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. Or Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art. 206 alin. (1) lit. b) 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 salariaților. Iar după aducerea la cunoștință, Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condițiile art. 355.

24. Reclamanta subliniază că, cu referire la circumstanțele cauzei că, pe lângă faptul că ordinul contestat nr. 17-S din 19 februarie 2021, nu conține faptele ilicite concrete ce-i sunt incriminate, fiind încadrate de către pârât generic şi abstract la categoria încălcărilor grave ale obligațiilor de muncă, nu cuprinde termenul în care sancțiunea poate fi contestată şi nici organul în care sancțiunea poate fi contestată. De asemenea, se remarcă faptul că pârâtul a pus la baza ordinului de sancționare disciplinară a reclamantei nr. 18-S din 22 februarie 2021 faptele (acțiuni/inacțiuni) care au derulat în perioadele 16 februarie 2021-19 februarie 2021 şi a aplicat sancțiunea mustrare, contrar prevederilor art. 208 Codul muncii şi a principiului non bis in idem, sancționând reclamanta de două ori pentru aceiași încălcare, chiar dacă anterior prin ordinul nr. 17-S din 19 februarie 2021 față de reclamată deja a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră. Inter alia, ordinele de sancționare disciplinară nu pot fi fundamentate pe pretinsul refuz în depunerea explicațiilor de către reclamantă care apriori nu poate constitui abatere disciplinară în lumina legislației muncii. La fel, corelând data pornirii controlului inopinat din 16 februarie 2021, cu data emiterii ordinului de sancționare cu mustrare aspră 19 februarie 2021 şi cu data emiterii ordinului prin care în privința reclamantei a fost aplicată mustrarea din 22 februarie 2021, se remarcă încălcarea de către angajator a dispoziției art. 206 alin. (4) din Codul muncii. Ține să evidențieze încălcarea de către pârât a principiilor legalității și a previzibilității.

25. Subsecvent celor expuse supra, este lipsită de suport legal conduita pârâtului de emitere a ordinului nr. 18-S din 22 februarie 2021 cu privire la aplicarea mustrării aspre, or, legislația în materia vizată nu prevede posibilitatea sancționării salariatului de două ori pentru una şi aceiași abatere disciplinară, iar pârâtul nici nu a indicat temeiul juridic de care s-a ghidat în acest sens dat fiind vidul legislativ pe segmentul abordat.

26. În lumina celor menționate, consideră că, ordinele nr. 17-S din 19 februarie 2021 şi nr. 18-S din 22 februarie 2021, emise de către Direcția Generală Educație, Tineret şi Sport a fost emise cu încălcarea gravă a procedurii stabilite, ceea ce condiționează admiterea pretenției cu privire la anularea ordinelor disputate.

27. Cu referire la compensarea prejudiciului moral, reclamanta atestă că, conform art. 4 din Constituția Republicii Moldova, dispozițiile constituționale privind drepturile şi libertățile omului se interpretează şi se aplică în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele şi cu celelalte tratate la care Republica Moldova este parte. Dacă există neconcordanțe între pactele şi tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului la care Republica Moldova este parte şi legile ei interne, prioritate au reglementările internaționale. Prevederile art. 5 lit. k) din Codul muncii, printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, ce reiese din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituției Republicii Moldova, include şi principiul

„obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă”. La fel, principiul respectiv este regăsit în prevederile art. 9 lit. n) şi 10 lit. p) din Codul muncii, dreptul de bază a salariatului la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă şi obligația angajatorului să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, care își găsește concretizare în normele Titlului XI Capitolele I şi II ale Codului muncii.

28. În conformitate cu art. 90 alin. (2) lit. c) şi (3) din Codul muncii repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului. Potrivit art. 327 alin. (1) din Codul muncii, partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative. Conform art. 329 din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat. În concordanță cu art. 1422 din Codul civil (art. 2036 Codul civil modernizat), în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral (suferințe psihice sau fizice) prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi în alte cazuri prevăzute de legislație, instanţa de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin echivalent bănesc. Prejudiciul moral se repară indiferent de existenta şi întinderea prejudiciului patrimonial. Reparația prejudiciului moral se face şi 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 şi în alte cazuri prevăzute de lege. Conform art. 1423 din Codul civil (art. 2037 din Codul civil modernizat), mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanţa de judecată în funcție de caracterul şi gravitatea suferințelor psihice sau fizice cauzate persoanei vătămate, de gradul de vinovăție al autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, şi de măsura în care această compensare poate aduce satisfacție persoanei vătămate. Caracterul şi gravitatea suferințelor psihice sau fizice le apreciază instanţa de judecată, luând în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, precum şi statutul social al persoanei vătămate. Din perspectiva normelor enunțate susține reclamanta faptul că sancționarea sa a avut loc cu încălcarea prevederilor legale, fapt care rezultă din motivele de anulare a ordinelor enumerate supra. Astfel, pentru încălcarea dreptului subiectiv personal - nepatrimonial, dreptul de a nu fi hărțuită şi discriminată la locul de muncă, garantat reclamantei şi pentru sentimentele de anxietate, frustrare şi disconfort cauzate prin încălcarea acestui drept, ținând cont de efectele negative asupra sănătății, de perioada de timp cât şi-au produs efectele ordinele emise ilegal, consideră justificat de a acorda reclamantei suma de 40 000 lei, cu titlu de compensație a prejudiciului moral cauzat prin sancționarea disciplinară ilegală.

29. Cu privire la cheltuielile de judecată, reclamanta indică că, în conformitate cu art. 82 din Codul de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei. în conformitate cu art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului - proporțional părții respinse din pretenţiile reclamantului.
30. Potrivit art. 96 alin. (1), (1^1) din Codul de procedură civilă, instanţa 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 şi rezonabile.
31. Astfel, ca urmare a adresării prezentei cereri de chemare în judecată, reclamanta Maria Gabuja a fost nevoită să încheie un contract de asistență juridică cu un avocat şi a suportat cheltuieli de asistență juridică achitând în contul C.A. „Nicolae Chiriac" suma de 8 000 lei, fapt confirmat prin ordinul de plată seria QL 214389 din 25 februarie 2021, cât și prin ordinul de plată seria GL 085119 din 11 aprilie 2024, în sumă de 8 000 lei. În total, reclamanta a suportat suma de 16 000 lei cu titlu de cheltuieli pentru asistență juridică.
32. În această privință, reclamanta evidențiază că, pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma practicii CEDO, se evidențiază necesitatea prezentării, de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor, a următoarelor documente: a) dovada achitării onorariilor avocaților (copii de pe dispoziţiile de plată prin virament sau bonurile de plată); b) copia de pe facturile de strictă evidentă, emisă pentru clienți-persoane juridice şi în alte cazuri stabilite de legislație; c) listă detaliată a actelor/acțiunilor efectuate de avocat şi a timpului aferent acestora (cu tariful şi orarul). Astfel că, instanţa de judecată urmează să țină cont de faptul că prezentarea unui plan al activității avocatului care ar confirma costul serviciilor sale, este doar una din modalitățile alternative de probare a întinderii cheltuielilor de asistență juridică, în situația în care apărătorul ar fi prestat servicii juridice per oră. La caz, părțile au negociat și estimat costul serviciilor de avocat reieșind din practica judiciară pe asemenea categorii de litigii, iar prețul contractului a fost unul fix, fiind anexate bonurile de plată în mărime de 16 000 lei, care demonstrează pe deplin caracterul real şi întinderea cheltuielilor suportate de reclamantă. La fel, pentru determinarea cuantumului compensației acordate cu titlu de cheltuieli de asistență juridică, instanţa de judecată trebuie să țină cont de: a) complexitatea cauzei; noutatea şi dificultatea întrebărilor juridice ridicate de speță; b) aportul avocatului la soluționarea cauzei; c) timpul şi munca depusă de avocat; d. aptitudinile speciale necesare pentru a acorda asistența (cunoștințe tehnice speciale, cunoașterea profundă a unor reglementări de profil, cunoașterea limbilor străine, a altor procedee de comunicare cu clienți specifici etc.); e) faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă îi limitează capacitatea de a lucra în alte dosare; f) rezultatul obținut; g) restricțiile de timp impuse de client şi de circumstanțele cauzei; h) natura şi durata relației dintre avocat şi client; i) experiența, reputația şi abilitatea avocatului; j) justificarea şi ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză; k) suma despăgubirilor pretinse/obținute în cauză; l) alți factori, la discreția instanţei.
33. Mai mult ca atât, reclamanta menționează că, a achitat în contul CA „Nicolae Chiriac" suma de 16 000 lei anume pentru reprezentarea intereselor sale în instanţa de judecată pe cauza civilă privind anularea ordinelor de sancționare disciplinară. Totodată, data la care a fost emis bonul de plată, precedă data depunerii cererii de chemare în judecată, respectiv este plauzibil argumentul invocat precum că reclamanta a angajat un avocat ales anume pentru depunerea cererii de chemare în judecată în contencios administrativ pentru a fi reprezentată în cauza civilă

examinată de Judecătoria Chişinău, sediul Rîşcani şi apoi pentru a fi reprezentată în cauza civilă examinată de către Judecătoria Chişinău, sediul Centru.

34. La fel, din categoria cheltuielilor de judecată mai face parte și taxa de timbru în sumă de 200 lei, care a fost achitată de către reclamantă, urmare a majorării pretențiilor.

35. În temeiul articolelor 210 alin. (3), 353 - 355 din Codul muncii, articolelor 94-96 din Codul procedură civilă, reclamanta solicită a anula Ordinul nr. 17-s din 19 februarie 2021, emis de către Direcția Generală Educație, Tineret şi Sport al mun. Chişinău, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră directorului Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chişinău, Maria Gabuja; a anula Ordinul nr. 18-s din 22 februarie 2021 emis de către Direcția Generală Educație, Tineret şi Sport al mun. Chişinău cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare directorului Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chişinău, Maria Gabuja; a încasa din contul Direcției Generale Educație, Tineret şi Sport din cadrul Consiliului mun. Chişinău, în beneficiul Mariei Gabuja, suma de 40 000 lei cu titlu de prejudiciu moral suportat; a încasa din contul Direcției Generale Educație, Tineret şi Sport din cadrul Consiliului mun. Chişinău, în beneficiul Mariei Gabuja, suma de 16 200 lei, cu titlu de cheltuieli de judecată.

36. În ședința de judecată, reprezentantul reclamantei Maria Gabuja, avocat Nicolae Chiriac, a solicitat admiterea acțiunii din motivele de drept și de fapt invocate.

37. Reprezentantul pârâtei, Direcția Generală Educație, Tineret și Sport a Consiliului municipal Chișinău, avocatul Vladimir Răcilă, în ședința de judecată privind examinarea cauzei în fond, s-a prezentat, solicitând respingerea cererii de chemare în judecată.

38. Prin referința depusă la data de 05 ianuarie 2022, Direcția Generală Educație, Tineret și Sport a Consiliului municipal Chișinău, a solicitat respingerea acțiunii depusă de Maria Gabuja, invocând că este neîntemeiată (f.d. 49-52).

39. În motivarea poziției, s-a menționat că, în fapt, în temeiul notei informative privind rezultatele evaluării inopinate a procesului de organizare a alimentației elevilor Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv din data de 19 februarie 2021, s-au constatat abateri referitor la procesul de organizare alimentației elevilor Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv liceului, drept urmare directorul Maria Gabuja nu şi-a îndeplinit corespunzător responsabilitățile stabilite în fișa de post şi a încălcat prevederile pct. 54, 76, 77, 92, 93 din Hotărârea Guvernului nr. 722 Pentru aprobarea instrucțiunii privind organizarea alimentației copiilor şi elevilor în instituțiile de învățământ general. Conform art. 206 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii, s-a aplicat sancțiunea disciplinară - mustrarea aspră.

40. Astfel, Direcția Generală Educație Tineret şi Sport a Consiliului Municipal Chişinău nu recunoște acţiunea, înaintată de reclamanta Maria Gabuja şi o consideră drept una neîntemeiată, pasibilă de a fi respinsă din motivul că toate exigențele legale au fost respectate pe deplin la momentul emiterii Ordinelor Nr. 17-S din 19 februarie 2021 şi Ordinul Nr. 18-S din 22 februarie 2021 cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare sub formă de mustrare aspră şi, respectiv, mustrare. Ca urmare a controlului efectuat în cantina liceului Dante Alighieri şi anume alimentația organizată pentru elevii din căminul Liceului Municipal Sportiv, s-au depistat următoarele: în urma licitației publice nr. 21030468 din 15 decembrie 2020 a fost desemnat câștigător privind achiziționarea serviciilor de alimentare pentru perioada de timp 01 ianuarie 2021- 31 decembrie 2021 ÎMAP Liceist. Conform contractului nr. 239 din 24 decembrie 2020 în Liceul Internat Municipal cu Profil Sportiv sunt alimentați 76 elevi cu normativul financiar pe zi pentru un elev de 53,07 lei.

41. În urma sesizării informației apărute în mass-media la data de 19 februarie 2021 de către colaboratorii secției alimentației din cadrul DETS sect. Buiucani a fost efectuat controlul privind organizarea alimentației în liceul respectiv. La fața locului s-a verificat meniul zilnic de repartiție, calitatea produselor alimentare, depozitarea lor, eliberarea probelor diurne. Elevii din internatul municipal sportiv se alimentează în cantina liceului Dante Alighieri cu mesele de dejun între orele 6:30 - 6:50 şi cină între orele 19:30 - 20:00, masa de dejun II şi prânzul se organizează în cantina Liceului Municipal Sportiv.
42. În urma controlului efectuat, au fost atestate mai multe nereguli şi anume: - meniul zilnic de repartiție este elaborat cu abateri de la meniul model prezentat la licitația publică; - produsele alimentare nu sunt depozitate corespunzător şi anume legumele şi fructele nu dispun de depozit separat. Produsele de băcănie se păstrează în depozit comun cu frigiderele de lactate, carne, pește, frigiderul de păstrare a probelor diurne; - probele diurne sunt păstrate în frigider separat timp de 72 ore, doar că nu se păstrează containere separate pentru fiecare zi, ci se păstrează într-un container probele pentru două zile; - la fel s-au admis şi încălcări privind depozitarea produselor lactate şi anume caşcavalul care este tăiat şi păstrat la frigider fără peliculă alimentară, sau total fără ambalaj.
43. Pârâta menționează că, directorul Instituției d-na Maria Gabuja şi șeful căminului au obligația de a monitoriza procesul de alimentare a elevilor din căminul Liceului internat municipal cu profil sportiv, nesesizând în acest sens DETS sec. Buiucani despre neregulile admise. DETS sect. Buiucani a solicitat explicații cu referire la încălcările depistate şi s-a solicitat de a fi înlăturate în mod de urgență.
44. Ca urmare a notei informative privind informația cu referire la rezultatele evaluării inopinate a procesului de organizare a alimentației elevilor Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, s-a constatat: - meniul zilnic de repartiție nu este elaborat în baza meniului model pentru 10 zile, deoarece meniul model lipsește în blocul alimentar; - meniul zilnic de repartiție nu era semnat de directorul instituției şi nu era afișat pe panoul informativ din sala de mese, ceea ce contravine pct. 54, capitolul VII, HG nr. 722 care prevede că: meniul zilnic de repartiție trebuie să fie aprobat de către directorul instituției prin aplicarea semnăturii şi a ștampilei umede şi afișat la panoul informativ în sala de mese; - colectarea probelor diurne se realizează fără indicarea marcajului şi nu este însoțită de meniul zilnic de repartiție, contrar pct. 76-77, cap. IX, HG nr. 722 care prevede că: probele diurne sunt prelevate într-un recipient steril, acoperit şi marcat, fiind însoțite de meniul zilnic de repartiție, vasele în care se prelevează probele nu sunt conforme, cantitatea produselor de asemenea nu corespunde cerințelor; - în timpul cinei elevii serveau bucatele în veselă necorespunzătoare, destinată preparatelor lichide, conform pct. 92-93, cap. XI, din HG nr. 722, care prevede: se interzice categoric de a servi în aceiași farfurie două feluri de mâncare; - nu se respectă regulile de păstrare a produselor alimentare în conformitate cu condițiile de păstrare.
45. Pârâta indică, că, în conformitate cu articolul 348 din Codul muncii, jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali. Conform articolului 350 din Codul muncii, principiile jurisdicției muncii sunt: a) concilierea intereselor divergente ale părților, ce decurg din raporturile prevăzute la art. 348.

46. Direcția Generală Educație Tineret şi Sport a Consiliului Municipal Chişinău evidențiază că, conform articolului 351 din Codul muncii, organe de jurisdicție a muncii sunt: a) comisiile de conciliere (organe extrajudiciare). Potrivit articolului 352 din Codul muncii, (1) Cererea de soluționare a litigiului individual de muncă sau a conflictului colectiv de muncă (revendicările în cazul procedurii de conciliere) se depune la organul competent de jurisdicție a muncii de partea interesată (art. 349) şi se înregistrează de acesta în modul stabilit. (2) În procesul examinării cererii, părțile sunt în drept să-şi explice poziția şi să prezinte organului de jurisdicție a muncii toate probele şi justificările pe care le consider necesare. (3) Organul de jurisdicție a muncii apreciază probele prezentate de către părţi şi ia decizii conform legislaţiei în vigoare.
47. Prin urmare, solicită respingerea acţiunii înaintată de Maria Gabuja către Direcția Generală Educație Tineret şi Sport a Consiliului Municipal Chişinău privind anularea ordinelor de sancționare ca neîntemeiată.

Aprecierea instanței.

48. Audiind opiniile participanților la proces asupra acțiunii formulate, studiind materialele dosarului și înscrisurile probatorii administrate, verificând argumentele expuse în cererea de chemare în judecată și obiecțiile pârâtei expuse în referință, în raport cu probatoriul cercetat în ședința de judecată, se conchide că acțiunea este pasibilă admiterii parțiale pentru considerentele ce urmează.
49. În conformitate cu articolul 20 din Constituția Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime. Conform articolului 5 alin. (1) din Codul de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime, pe când potrivit prevederilor art. 166 alin. (l) din același cod, oricine pretinde un drept împotriva unei alte persoane ori are un interes pentru constatarea existenței sau inexistenței unui drept trebuie să depună în instanța competentă o cerere de chemare în judecată. Articolul 6 din Codul de procedură civilă prevede că instanța judecătorească exercită apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime prin somare la executarea unor obligații, prin declararea existenței sau inexistenței unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică, prin alte modalități, prevăzute de lege.
50. În temeiul articolului 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. Circumstanţele care au importanţă pentru soluționarea justă a pricinii sânt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretențiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanți la proces, precum și de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate. Potrivit articolului 121 din Codul 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. Conform articolului 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.
51. În conformitate cu articolul 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă

pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii. Conform articolului 239 din Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

52. Dând calificare materialului probator, instanţa de judecată relevă că începând cu 11 ianuarie 2002, Maria Gabuja a fost numită în funcția de director al Liceului „Mihai Viteazul”, în baza ordinului nr. 48/A din 10 ianuarie 2002, fapt care rezultă din carnetul de muncă eliberat pe numele reclamantei (f.d. 16-23).

53. Conform Extrasului din ordinul nr. 2248-A din 07 august 2002 Cu privire la transfer, Maria Gabuja a fost transferată din funcția de director al Liceului „M. Viteazul”, în funcția de director al Liceului municipal Sportiv de la 16 august 2002, cu păstrarea salariului de 751 lei 85 bani, în baza cererii personale (f.d. 24).

54. Instanța de judecată reține, că la data de 09 februarie 2016, între Direcția Generală Educație, Tineret și Sport a Consiliului municipal Chișinău și Maria Gabuja a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 13/16, valabil până la 09 februarie 2021 (f.d. 25). La 12 martie 2020, de către șeful adjunct al Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului municipal Chișinău a fost aprobată Fișa postului pentru funcția de director al subdiviziunii structurale: Instituția de învățământ primar și secundar, ciclul I și II. (f.d. 27 verso-30) Fișa postului specificată, a fost adusă la cunoștința reclamantei Maria Gabuja la data de 12 martie 2020, fapt confirmat prin semnătura aplicată de ultima pe ultima filă a fișei postului (f.d. 30).

55. Prin ordinul nr. 77-ab din 03 septembrie 2020,m emis de Liceul Internat Municipal cu Profil Sportiv, au fost confirmate atribuțiile funcționale ale membrilor echipei manageriale, iar Mariei Gabuja, în calitate de director, i-au fost stabilite următoarele atribuții: - reprezintă instituția; - emite ordine, semnează în numele instituției actele juridice emise de instituție; - angajează, evaluează, promovează şi eliberează din funcție personalul instituției; - este responsabil de executarea bugetului instituției; - elaborează schema de încadrare a personalului; - elaborează şi propune spre aprobarea consiliului de administrație componența școlară a curriculumului; - elaborează normele de completare a claselor şi numărul de clase; - coordonează şi răspunde de întreaga activitate instructiv-educativă şi administrativă a liceului precum şi de păstrarea şi utilizarea patrimoniului instituției de învățământ; - ia măsuri pentru asigurarea şi dezvoltarea bazei didactico-materiale a liceului; - dirijează cu comitetul de părinți; - controlează ținerea lucrărilor de secretariat şi a documentației (f.d. 31-33).

56. Totodată, instanța de judecată reține că, prin scrisoarea nr. 02-6/3577 din 20 noiembrie 2020, Centrul de Sănătate Publică Chișinău a informat Direcția Generală Educație, Tineret și Sport a Consiliului municipal Chișinău referitor la faptul că, Centrul de Sănătate Publică Chişinău a examinat solicitarea cu privire la reluarea procesului educațional în sălile de clasă începând cu data de 23 noiembrie 2020 în Liceul Internat municipal cu Profil Sportiv şi a stabilit, că în perioada 18-20 noiembrie 2020 nu au fost înregistrate cazuri noi de boli diareice acute şi toxiinfecții alimentare între elevi şi angajați, rezultatele investigațiilor de laborator a produselor alimentare nu au stabilit abateri de la prevederile actelor normative şi rezultatele investigației personalului blocului alimentar la grupa bacteriilor enteropatogene sunt negative. În contextul celor expuse, Centrul de Sănătate Publică Chişinău consideră posibilă reluarea procesului educațional în sălile de clasă începând cu data de 23 noiembrie 2020 în Liceul Internat municipal cu Profil Sportiv cu condiția respectării măsurilor de prevenire a bolilor diareice acute, toxiinfecțiilor alimentare şi infecției COVID-19 (f.d. 34).

57. La 03 decembrie 2021, Maria Gabuja a întocmit Nota explicativă privind îmbolnăvirea în grup a elevilor LIMPS, cu nr. 01-03/459, în care la concluzii s-a specificat că, Administrația LIMPS a întreprins toate acțiunile de profilaxie şi prevenire a răspândirii bolilor infecțioase de orice etiologie în corespundere cu obligațiunile funcționale stipulate în actele administrative emise pe intern. Toate domeniile de activitate, sălile de studii, spațiile comune sunt prelucrate conform graficului prestabilit, deși este insuficiență de personal tehnic. Întreaga activitate a instituției se axează în primul rând pe protecția vieții şi sănătății copiilor. Personalul cantinei este angajat de combinatul școlăresc, administrația liceului poate doar să monitorizeze activitatea acestuia în scopul asigurării organizării alimentației elevilor și respectări normelor sanitar-igienice (f.d. 35-35 verso).
58. Conform procesului-verbal nr. 1 privind examinarea la fața locului IPLT Liceul cu profil sportiv nr. 2, comisia Direcției Audit Intern din cadrul Primăriei mun. Chișinău, a efectuat verificarea în baza dispoziției Primarului General nr. 12-d din 21 ianuarie 2021 și a ordinului șefului DGECT nr. 05 din 10 februarie 2021 și în rezultatul verificării s-a stabilit că starea sanitară a încăperilor de producere și depozite, utilajului tehnologic este satisfăcătoare, utilajul învechit, dar funcțional. Concomitent în procesul-verbal specificat au fost menționate și alte constatări ale comisiei în urma controlului desfășurat la IPLT Liceul cu profil sportiv nr. 2 (f.d. 36-36 verso).
59. La data de 19 februarie 2021, prin Ordinul nr. 17-S Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, emis de Direcția Generală Educație, Tineret și Sport a Consiliului municipal Chișinău, s-a aplicat sancțiune disciplinară mustrare aspră, directorului Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chișinău, Maria Gabuja, pentru neîndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor și responsabilităților stabilite în fișa de post și încălcarea prevederilor pct. 54, 76, 77, 92, 93 din Hotărârea de Guvern nr. 722 „pentru aprobarea instrucțiunii privind organizarea alimentației copiilor și elevilor în instituțiile de învățământ general” (f.d. 37). Ordinul respectiv a fost adus la cunoștința reclamantei Maria Gabuja, la 22 februarie 2022, fapt confirmat prin semnătura aplicată.
60. Prin Ordinul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului municipal Chișinău nr. 17-S din 22 februarie 2022 Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, s-a aplicat sancțiune disciplinară mustrare, directorului Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chișinău, Maria Gabuja, pentru nerespectarea prevederilor legislației în vigoare (f.d. 38). Ordinul respectiv a fost adus la cunoștința reclamantei Maria Gabuja, la 22 februarie 2022, fapt confirmat prin semnătura aplicată.
61. La 30 septembrie 2021, reclamanta Gabuja Maria, s-a adresat cu cerere prealabilă, înregistrată la Direcția Generală Educație, Tineret și Sport a Consiliului municipal Chișinău cu nr. 01-18/2120, manifestându-și dezacordul cu ordinul nr. 17-S din 19 februarie 2021 și ordinul nr. 18-S din 22 februarie 2021, emise de Direcția Generală Educație, Tineret și Sport a Consiliului municipal Chișinău, solicitând anularea acestora și achitarea prejudiciului moral suportat (f.d. 39-42). Prin decizia nr.01-18/4042 din 12 octombrie 2021, Direcția Generală Educație, Tineret și Sport a Consiliului municipal Chișinău a informat-o pe Maria Gabuja că, ordinele au fost emise de către DGETS conform tuturor normelor de drept, fiind respectată întru totul procedura legală și a respins cererea prealabilă înaintată (f.d. 44).
62. În corespundere cu articolul 9 alin. (2) din Codul muncii, salariatul este obligat: a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; b) să îndeplinească normele de muncă stabilite; c) să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul

nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator; d) să respecte disciplina muncii; d[1]) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalţi salariaţi şi cu angajatorul; d[2]) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalţi salariaţi; e) să respecte cerinţele de securitatea şi sănătatea în muncă; f) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi; g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situaţie care prezintă pericol pentru viaţa şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului; g[1]) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu şi să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activităţii de muncă, documentele care justifică absenţa; h) să achite contribuţiile de asigurări sociale de stat obligatorii şi primele de asigurare obligatorie de asistenţă medicală în modul stabilit; i) să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective.

63. În echivalență cu dispozițiile articolului 206 alin. (1) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin.(1) lit. g)-r)). În acest sens, potrivit alineatului (5) același articol, la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

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

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

66. Reieșind din prevederile articolului 209 din Codul muncii, 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. Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economicofinanciare - după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

67. În acest sens, potrivit articolului 210 al aceluiași Cod, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) 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 și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art. 355.

68. După cum rezultă din actele dosarului, atât la emiterea ordinului nr. 17-S din 19 februarie 2021 al Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului municipal Chișinău, cât și a ordinului nr. 18-S din 22 februarie 2021, pârâta nu a solicitat de la reclamantă în termen de 5 zile, o explicație în scris cu referire la pretinsele încălcări şi abateri constatate în procesul de control și nu a solicitat opinia ultimei referitor la măsurile întreprinse. Astfel, neînștiințarea reclamantei despre inițierea acesteia a condiționat și încălcarea dreptului reclamantei de a-și expune propria poziție față de situația cercetată, de a aduce argumente și a administra probe.

69. De asemenea, este important de menționat faptul că, în ambele ordine de sancționare disciplinară, întocmite în privința reclamantei, s-a specificat că, acestea au fost emise în baza notei informative privind rezultatele anchetei de serviciu, prin care s-au constatat abateri referitor la organizarea alimentației elevilor din Liceul Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chişinău şi că directoarea Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun. Chişinău, Maria Gabuja, nu şi-a îndeplinit atribuțiile stabilite prin fișa de post şi pct. 54, 76, 77, 92, 93 din Hotărârea de Guvern nr. 722 pentru aprobarea Instrucțiunii privind organizarea alimentației copiilor şi elevilor în instituțiile de învățământ general. Astfel, motivarea ordinelor de sancționare disciplinară în privința reclamantei, este practic identică şi se fundamentează pe rezultatele controlului inopinat efectuat la data de 19 februarie 2021.

70. Potrivit pct. 54 din Instrucțiunea privind organizarea alimentației copiilor şi elevilor în instituțiile de învățământ general, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 722 din 18 iulie 2018, meniul zilnic de repartiție este aprobat de directorul instituției, prin aplicarea semnăturii şi a ștampilei umede pe ambele exemplare în partea de sus a foii, la perfectarea deplină a acestuia. Conform pct. 76 și 77 din aceeași Instrucțiune, colectarea probelor diurne se face în cantități nu mai mici de 150 grame per produs şi se realizează zilnic conform meniului de repartiție de către lucrătorul medical, iar în lipsa acestuia – de către bucătarul-șef/bucătar. Probele diurne sunt prelevate într-un recipient steril sau curat şi opărit, acoperit şi marcat „Probe diurne” şi se păstrează într-un frigider special destinat pentru aceasta, în containere separate pentru fiecare zi, la temperatura de la 1°C până la +4°C, pentru o perioadă de 72 de ore, fiind însoțite de meniul zilnic de repartiție. În conformitate cu pct. 92, 93 din Instrucțiunea privind organizarea alimentației copiilor şi elevilor în instituțiile de învățământ general, personalul de deservire le servește copiilor şi elevilor bucatele separat: 1) supele/ciorbele – în farfurii adânci; 2) garniturile, sosurile, salatele – în farfurii plate; 3) pâinea – în coșulețe; 4) băuturile – în căni/pahare. Se interzice categoric de a servi în aceeași farfurie două feluri de mâncare.

71. În sensul enunțat instanța consideră relevante prevederile art. 206 alin. (1) din Codul muncii, conform cărora, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. g)-r)). Iar conform alin. (5) din acelaşi articol, la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanțe obiective.

72. Totodată, potrivit prevederilor art. 206 alin. (4) din Codul muncii, pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune. În altă ordine de idei, se remarcă că, în

conformitate cu 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 salariaților, în funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși 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.

73. Astfel, instanța de judecată relevă că, pe lângă faptul că ordinul nr. 17-S din 19 februarie 2021 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare față de reclamantă, nu conține faptele ilicite concrete ce-i sunt incriminate, acțiunile ultimei fiind încadrate de către autoritatea pârâtă generic şi abstract la categoria încălcărilor grave ale obligațiilor de muncă, nu cuprinde termenul în care sancțiunea poate fi contestată şi nici organul în care sancțiunea poate fi contestată. De asemenea, pârâta a pus la baza ordinului de sancționare disciplinară a reclamantei nr. 18-S din 22 februarie 2021 faptele (acțiuni/inacțiuni) care au derulat în perioadele 16 februarie 2021 – 19 februarie 2021 şi a aplicat sancțiunea mustrare, contrar prevederilor art. 208 Codul muncii şi a principiului non bis in idem, sancționând reclamanta de două ori pentru aceiași încălcare, chiar dacă anterior prin ordinul nr. 17-S din 19 februarie 2021 față de reclamată deja a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră, pentru încălcarea prevederilor pct. 54, 76, 77, 92, 93 din Hotărârea de Guvern nr. 722 pentru aprobarea instrucțiunii privind organizarea alimentației copiilor și elevilor în instituțiile de învățământ general. Astfel, corelând circumstanțele expuse și prevederile legale enunțate supra, se constată încălcarea de către angajator a dispozițiilor art. 206 alin. (4) din Codul muncii, conform cărora, pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune.

74. Din conținutul normelor enunțate raportate la circumstanțele cauzei, reiese cert că ordinul nr. 17-s din 19 februarie 2021 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră, emis de către Direcția Generală Educație, Tineret și Sport al mun.Chișinău în privința directorului Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun.Chișinău – Maria Gabuja, precum și ordinul nr. 18-s din 22 februarie 2021 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare, emis de către Direcția Generală Educație, Tineret și Sport al mun.Chișinău în privința directorului Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun.Chișinău – Maria Gabuja, au fost emise ilegal.

75. Reieșind din aceste considerente, instanța de judecată atestă, că ordinul nr. 17-s din 19 februarie 2021 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră, emis de către Direcția Generală Educație, Tineret și Sport al mun.Chișinău în privința directorului Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun.Chișinău – Maria Gabuja, precum și ordinul nr. 18-s din 22 februarie 2021 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare, emis de către Direcția Generală Educație, Tineret și Sport al mun.Chișinău în privința directorului Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun.Chișinău – Maria Gabuja, urmează a fi anulate.

76. Cu referire la pretenția privind încasarea prejudiciului moral, instanța de judecată reține că, conform prevederilor articolului 5, lit. k) din Codul muncii, principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sînt

următoarele: obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă.
77. În conformitate cu articolul 90 alin. (2) lit. c) şi (3) din Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.
78. Conform articolului 329 alin. (2) din Codul muncii, 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.
79. Instanța de judecată reține că prin cererea de chemare în judecată, reclamanta Maria Gabuja a solicitat încasarea de la pârâta Direcția Generală Educație, Tineret și Sport al Consiliului municipal Chișinău, suma de 40 000 lei cu titlu de compensare a prejudiciului moral.
80. Astfel, prin emiterea ilegală a actelor contestate, reclamantei i-a fost adusă atingerea dreptului constituțional la muncă garantat de Statul Republica Moldova. Deci, în afara oricărui dubiu, reclamanta a suportat suferințe psihice din acest motiv.
81. Totodată, instanța de judecată consideră că, cerințele date urmează a fi admise parțial, din motivul că cuantumul prejudiciului moral în mărime de 40 000 lei, invocat de către reclamantă în cererea de chemare în judecată, este exagerat, astfel urmează a fi încasat de la Direcția Generală Educație, Tineret și Sport al Consiliului municipal Chișinău, în beneficiul Mariei Gabuja, prejudiciul moral în mărime de 15 000, considerându-1 o compensare echitabilă. Iar în partea sumei rămase a daunei morale, instanța consideră necesar de a respinge cererea ca fiind neîntemeiată, exagerată.
82. În acord cu articolul 82 din Codul de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat și cheltuielile de judecarea pricinii. În conformitate cu art. 90 lit. i) din Codul de procedură civilă cheltuielile de judecare a cauzei fac parte cheltuielile de asistență juridică. Conform articolului 96 alin.(1) din Codul 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. Potrivit alin.(1^1) al aceluiași articol, cheltuielile menționate la alin.(1) se compensează părții care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.
83. Având în vedere gradul de complexitate a prezentei pricini, modul în care materialele cererii de chemare în judecată au fost pregătite pentru depunere în instanţă, faptul că avocatul reclamantei a fost prezent la toate ședințele de judecată, acțiunea fiind admisă parțial, instanța de judecată apreciază că cheltuielile legate de plata serviciilor juridice au fost necesare şi rezonabile, în limita sumei de 16 000 lei.
84. În rest cerințele Mariei Gabuja urmează a fi respinse.

În conformitate cu art. art. 236, 239-241 CPC, instanţa de judecată,

hotărăște:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată înaintată de Maria Gabuja către Direcția Generală Educație, Tineret și Sport al Consiliului municipal Chișinău privind anularea ordinului, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează Ordinul nr. 17-s din 19 februarie 2021 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră, emis de către Direcția Generală Educație, Tineret și

Sport al mun.Chișinău în privința directorului Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun.Chișinău – Maria Gabuja.

Se anulează Ordinul nr. 18-s din 22 februarie 2021 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare, emis de către Direcția Generală Educație, Tineret și Sport al mun.Chișinău în privința directorului Liceului Internat Municipal cu Profil Sportiv, mun.Chișinău – Maria Gabuja.

Se încasează de la Direcția Generală Educație, Tineret și Sport al mun.Chișinău, în beneficiul Mariei Gabuja, d.n.*****, IDNP *****, dom în *****, or.*****, str.*****, ***** cu titlu de prejudiciu moral suma de 15 000 (cincisprezece mii) lei.

Se încasează de la Direcția Generală Educație, Tineret și Sport al mun.Chișinău, în beneficiul Mariei Gabuja, d.n.*****, IDNP *****, dom în *****, or.*****, str.*****, ***** cu titlu de cheltuieli de asistență juridică suma de 16 000 (șasesprezece mii) lei.

În rest cererea de chemare în judecată formulată de către Maria Gabuja, se respinge.

Hotărârea poate fi contestată cu apel la Curtea de Apel Chișinău în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului , prin intermediul instanței emitente.

Președintele ședinței, judecător Ecaterina Silivestru