Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Centru, judecător Livia Mitrofan
Dosarul nr. 2a-2677/23 (2-21105593-02-2a-17072023)

D E C I Z I E

19 martie 2025 *****

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

Instanța compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Ana Panov
Judecătorii Lucia Bagrin și Diana Corlăteanu
Grefierul Irina Bolduratu

examinând în ședință de judecată publică, cererea de apel declarată de Duca Ion,

împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 10 mai 2023, prin care a fost respinsă acțiunea,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată înaintată de Duca Ion împotriva IP Liceul Teoretic ,,Alexandru Cel Bun" cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcție, încasarea plăților salariale, reperarea prejudiciului moral și material, precum și compensarea cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t :

Circumstanțele cauzei:

La 12 iulie 2021, Duca Ion a depus cerere de chemare în judecată împotriva Instituției Publice Liceul Teoretic „Alexandrul cel Bun" (în continuare IPLT ,,Alexandru cel Bun"), prin care a solicitat anularea ca fiind ilegal ordinul IPLT „Alexandru cel Bun" din or. Sângera cu nr. 62-p din 13 aprilie 2021 „Cu privire la încetarea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii al Republicii Moldova", restabilirea în funcția de profesor de educație fizică şi antrenor de sport al IPLT „Alexandru cel Bun" din or. Sângera, încasarea de la IPLT „Alexandru cel Bun" din or. Sângera în beneficiul său a salariului mediu lunar pentru perioada absenței forțate de la serviciu şi prejudiciul moral în mărime de 25 000 de lei, să se dispună executarea imediată a hotărârii în

partea restabilirii în funcție şi în partea încasării unui salariu mediu lunar, precum şi încasarea cheltuielile de judecată.

În motivarea acțiunii Ion Duca a indicat că, prin hotărârea din 31 martie 2021 a Judecătoriei *****, sediul Centru a fost restabilit în funcția deținută anterior concedierii.

Prin ordinul IPLT „Alexandru cel Bun" din or. Sângera cu nr. 61-p din 1 aprilie 2021 a fost restabilit în funcția de profesor de educație fizică şi antrenor de sport.

A mai menționat că, imediat după restabilire administrația IPLT „Alexandru cel Bun" din Sângera a început să îl persecute şi să-i caute motive de al concedia repetat din funcție.

Prin ordinul IPLT „Alexandru cel Bun" cu nr. 62-p din 13 aprilie 2021 a fost concediat din funcția de profesor de educație fizică şi antrenor de sport, în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.

A notat că, ordinul IPLT „Alexandru cel Bun" din or. Sângera cu nr. 62-p din 13 aprilie 2021 este ilegal şi urmează a fi anulat din următoarele motive: în preambulul ordinului pârâtul se indică că „în perioada 2 aprilie - 12 aprilie 2021 cet. Duca Ion nu s-a prezentat la serviciu şi nu a comunicat motivul neprezentării lui la muncă, or, el nu a absentat nemotivat de la serviciu în zilele menționate în ordin, nu a încălcat disciplina muncii. Personal nu a comis nici o abatere disciplinară, iar sancțiunea disciplinară de concediere a fost aplicată cu scopul de al persecuta, discrimina, intimida şi de al umili, precum şi lăsa fără surse legale de existență.

Totodată, a invocat precum că, angajatorul prin sancțiunea aplicată şi-a încălcat obligațiile stipulate în art. 10 alin. (2) din Codul muncii. Sancțiunea disciplinară a fost aplicată cu încălcarea gravă a prevederilor art. 206-210 din Codul muncii.

A relevat că, având în vedere că a fost concediat ilegal din funcție se impune anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția deținută până la concediere şi încasarea de la pârât în beneficiul său a prejudiciilor materiale şi morale, precum şi a cheltuielilor de judecată.

De asemenea, a notat că, prin concedierea ilegală din funcție pârâtul i-a cauzat prejudicii materiale şi morale considerabile. Prejudiciul material este echivalent cu salariul mediu lunar pe perioada absenței forțate de la serviciu. Prejudiciul moral este echivalent cu 25 000 de lei, ce constituie o cale de reparare echitabilă a umilinței, intimidării, stresului şi frustrării morale pe care le-a suferit ca urmare a concedierii ilegale din funcție.

Poziția instanței de fond:

Prin hotărârea din 10 mai 2023 a Judecătoriei Chişinău, sediul Centru s-a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă Ion Duca împotriva

IPLT „Alexandrul cel Bun” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului, prejudiciului material şi moral. S-a admis parţial cererea depusă de avocatul Viorel Chetruşca, în interesele IPLT „Alexandrul cel Bun” cu privire la încasarea cheltuielilor de judecată. S-a încasat din contul lui Ion Duca în contul IPLT „Alexandru cel Bun” suma de 5 000 de lei cu titlul de cheltuieli pentru asistenţă juridică. În rest cererea depusă de avocatul Viorel Chetruşca, în interesele IPLT „Alexandrul cel Bun” cu privire la încasarea cheltuielilor de judecată s-a respins ca neîntemeiată.

Pentru a hotărî astfel, prima instanţă a reținut că, prin ordinul nr. 62-p din 13 aprilie 2021 cu privire la încetarea contractului individual de muncă, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, Duca Ion a fost concediat din funcția de profesor de educație fizică şi antrenor sportiv, din data de 13 aprilie 2021, şi anume pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

În conformitate cu textul ordinului privind încetarea contractului de muncă, Duca Ion a fost concediat din motiv că în perioada 2 aprilie - 12 aprilie 2021 nu s-a prezentat la serviciu, precum şi nu a comunicat motivul neprezentării lui la muncă. Începând cu 5 aprilie 2021, zilnic, au fost expediate în adresa de domiciliu a cet. Duca Ion si inclusiv prin e-mail solicitări privind prezentarea explicației în formă scrisă despre absența de la serviciu, or, până la data de 12 aprilie 2021 nu a răspuns la nici una din solicitări.

Astfel, prin solicitarea nr. 101 din 6 aprilie 2021 s-a solicitat explicații scrise de la Duca Ion pentru absență nemotivată de la locul de muncă la data de 2 aprilie 2021 şi 5 aprilie 2021. Prin solicitarea din 7 aprilie 2021 s-a solicitat explicații pentru absență de la locul de muncă la data de 6 aprilie 2021. Au urmat solicitări similare şi pentru data de 8 aprilie 2021 şi 9 aprilie 2021, or, explicații Duca Ion nu a prezentat.

În acest sens, prima instanţă a remarcat faptul că, Duca Ion nu a contestat legalitatea actelor în baza căruia a fost emis ordinul nr. 62-p din 13 aprilie 2021 cu privire la încetarea contractului individual de muncă, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, ori, la materialele cauzei nu a fost prezentat vreun înscris care ar confirma faptul că acesta nu a fost de acord cu actele întocmite de partea pârâtă în special cu nota de serviciu din 12 aprilie 2021, iar în urma solicitărilor explicații asupra situației create nu a depus.

Totodată, instanţa de judecată a menționat că, a fost probat faptul că reclamantul a luat cunoștință atât cu ordinul privind restabilirea la locul de muncă cât şi cu ordinul privind atribuirea orelor de muncă, însă acesta nu şi-a onorat obligațiile de serviciu.

În același timp, instanţa a relevat că, atât în cadrul procesului de judecată, cât şi la materialele cauzei civile, Duca Ion nu a putut explica şi prezenta vreun înscris

care ar argumenta lipsa acestuia de la locul de muncă în perioada 02 aprilie 2021 – 12 aprilie 2021, situație care își găsește reglementare juridică în prevederile art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii şi care a constituit temei de emitere a ordinului de concediere, ori, potrivit normei juridice date, concedierea reprezintă desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată, ceea ce se admite pentru absență fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Astfel, în concluzia celor menţionate instanţa de judecată a conchis că invocările părții reclamante nu şi-au găsit justificare în conţinutul materialelor cauzei, ori, cele indicate în conţinutul cererii de chemare în judecată sunt neîntemeiate, prin urmare pretenția privind anularea ordinului nr. 62-p din 13 aprilie 2021 cu privire la încetarea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii a fost respinsă ca neîntemeiată.

Prin prisma art. 89 alin. (1) şi (2) din Codul muncii, deoarece instanţa de judecată nu a constatat temeiuri de ilegalitatea a ordinului de concediere a lui Duca Ion din funcția de profesor de educație fizică şi antrenor sportiv, a concluzionat în sensul respingerii şi cerinţei de restabilire la locul de muncă, precum şi a cerinţei de încasare a salariului mediu lunar pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă şi a prejudiciului moral, ca fiind cerințe subsidiare cerinţei de legalitate a ordinului de concediere.

De altfel, instanţa de judecată reținând prevederile art. 94 alin. (1) şi 96 alin. (1^1) din Codul de procedură civilă, în coroborare cu actele cauzei a concluzionat în sensul admiteri parțiale a cererii reprezentantului IPLT „Alexandru cel Bun”, avocatul Viorel Chetruşca şi a dispus încasarea cheltuielilor de judecată formate din serviciile de achitare a asistenței juridice în sumă de 5 000 de lei.

Solicitarea apelanților şi aspecte de procedură.

Nefiind de acord cu hotărârea din 10 mai 2023 a Judecătoriei Chişinău, sediul Centru, la 30 mai 2023, reprezentantului IPLT „Alexandru cel Bun”, avocatul Viorel Chetruşca, a depus cerere de apel nemotivată, prin care a solicitat casarea hotărârii primei instanţe în partea respingerii cererii IPLT „Alexandru cel Bun” de compensare a cheltuielilor de asistenţă juridică, cu adoptarea în această parte a unei noi hotărâri, prin care a încasa în beneficiul IPLT „Alexandru cel Bun” a cheltuielilor de asistenţă juridică în sumă de 10 000 de lei.

La 7 iunie 2024, nefiind de acord cu hotărârea din 10 mai 2023 a Judecătoriei Chişinău, sediul Centru, Ion Duca a depus cerere de apel nemotivată, prin care a solicitat casarea integrală a hotărârii primei instanţe cu adoptarea unei noi hotărâri de admitere integrală a acţiunii înaintate.

Prin încheierea din 13 septembrie 2023 a Curţii de Apel Chişinău nu s-a dat curs cererilor de apel declarate de IPLT „Alexandru cel Bun” şi Ion Duca, acordându-le un termen de 10 zile pentru prezentarea cererilor de apel motivate.

La 10 noiembrie 2023, Ion Duca a depus cererea de apel motivată.

Prin încheierea din 03 decembrie 2024 a Curţii de Apel Chişinău s-a restituit cererea de apel depusă de IPLT „Alexandru cel Bun”, împotriva hotărârii din 10 mai 2023 a Judecătoriei Chişinău, sediul Centru, din motiv că apelantul nu a îndeplinit în termen indicaţiile instanţei de apel din încheierea din 13 septembrie 2023.

Argumentele părților.

În susținerea cererii de apel, *Ion Duca* a reiterat circumstanțele de fapt și de drept invocate în instanța de fond, suplimentar menționând că instanța de fond la adoptarea soluției nu a examinat multi aspectual cauza şi a dat o apreciere eronată materialului probator anexat la materialele cauzei.

A învederat că sancțiunea disciplinară a fost aplicată cu încălcarea gravă a prevederilor art. 206-210 din Codul muncii, deoarece explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării, or, solicitările privind prezentarea explicației în formă scrisă au fost recepționate la data de 19 aprilie 2021, ulterior datei concedierii/aplicării sancțiunii disciplinare din data de 13 aprilie 2021, astfel, a fost lipsit de dreptul de a depune explicații asupra situației create.

La 1 aprilie 2021, data restabilirii în funcție, nu a fost aprobat, în modul stabilit, inclusiv cu acordul său nici un program de muncă, astfel, la data restabilirii era valabil şi producea efecte juridice orarul secțiilor sportive pentru anul de studii 2018-2019.

Contrar art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii am fost concediat ilegal pentru presupusa absență fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă, or, în acest sens nu există niciun proces-verbal privind constatarea presupusei absențe.

Personal a susținut că a respectat regimul de muncă în conformitate cu orarul lecțiilor sportive, pentru care a fost salarizat.

A mai învederat că ordinul nr. 01-17/54/1-ab din 1 aprilie 2021, prin care i se atribuie 7 ore norma didactică subsemnatului, urmare a ordinului de restabilire la locul de muncă nr. 61-p, semnat de directorul Zbigli Maria şi prezentat în instanţa de judecată de avocatul Chetruşcă Viorel, nu corespunde adevărului şi la data menționată nu a existat un astfel de ordin.

Totodată, Ion Duca prin ordinul IPLT „Alexandru cel Bun” din or. Sîngera nr. 01-17/61-ab din 12 aprilie 2021 a fost sancționat cu „mustrare aspră”, pentru că în perioada 2 aprilie - 12 aprilie 2021 nu s-a prezentat la serviciu şi nu a comunicat motivul neprezentării lui la muncă.

Astfel, a menționat că pentru presupusa absență de la serviciu în perioada 2 aprilie 2021- 12 aprilie 2021, a fost sancționat de două ori, prin ordinul nr. 01-17/61-ab din 12 aprilie 2021 a fost sancționat cu „mustrare aspră" şi respectiv prin ordinul nr. 62-p din 13 aprilie 2021 „Cu privire la încetarea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii al Republicii Moldova" a fost sancționat cu concediere, contrar prevederilor art. 206 alin. (4) din Codul muncii, care prevede că pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune.

Poziția părților în apel:

În ședința instanței de apel, apelantul Ion Duca a susținut cererea de apel depusă din motivele de fapt și de drept invocate, solicitând admiterea apelului în sensul formulat, cu admiterea acestuia şi pronunțarea unei noi hotărâri de admitere integrală a acţiunii.

Reprezentantul IPLT „Alexandru cel Bun", avocatul Viorel Chetruşca, în şedinţa instanţei de apel nu s-a prezentat, procedura de citare fiind respectată.

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

Aprecierea instanței de apel:

Analizând legalitatea și temeinicia hotărârii contestate, prin prisma materialelor din dosar în raport cu prevederile legislației în vigoare, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru consideră că, apelul declarat de Ion Duca urmează a fi respins, din motivele ce succed.

În conformitate cu art. 385 alin. (1) lit. a) Cod de procedură civilă, instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul și să mențină hotărârea primei instanțe.

De asemenea, în corespundere cu art. 373 alin. alin. (1), (2) și (5) Cod de procedură civilă, instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor și obiecțiilor înaintate, legalitatea și temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt și aplicarea legii în primă instanță. În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar și cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces. Instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Conform dispozițiilor art. 130 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanța 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.

În temeiul art. 240 alin. (1) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei şi admisibilitatea acțiunii".

Conform art. 239 Cod de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță şi pe probele cercetate în ședință de judecată.

Hotărârea este întemeiată, dacă în ea sunt expuse toate circumstanțele care au importanță la soluționarea cauzei şi care au fost verificate în ședința de judecată multilateral, complet şi au fost elucidate probele privind circumstanțele constatate ale cauzei.

Concluziile privind circumstanțele de fapt ale cauzei se motivează în hotărâre prin probele enumerate în art. 117 Cod de procedură civilă, iar în conformitate cu art. 118 alin. (1) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

Astfel, prevederile legale enunțate în mod expres, obligă instanța de apel să verifice circumstanțele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum şi cele care nu au fost stabilite şi este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei şi să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Potrivit recomandărilor avizului nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătorești, o motivație și o analiză clară sunt cerințele fundamentale ale hotărârilor judecătorești și un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidențieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esențiale ce iau fost prezentate.

Potrivit art. 6 CEDO, instanței judecătorești îi este atribuită obligația de a efectua o examinare efectivă a motivelor, argumentelor și probelor părților, cu excepția cazului în care se apreciază relevanța acestora și fără a fi înțeleasă ca implicând un răspuns detaliat pentru fiecare argument (Van de Hurk vs Țările de Jos). Din interpretarea art. 6 al CEDO, se reține că, pronunțarea de către instanțele judecătorești a unor hotărâri motivate constituie una dintre garanțiile dreptului fundamental la un proces echitabil și acesta presupune obligațiunea instanței judecătorești de a se expune în hotărârile contestate asupra tuturor cerințelor acțiunii, precum și argumentelor invocate de către părți întru, respectiv, admiterea sau respingerea acestora.

Din actele cauzei rezultă că, prin hotărârea din 31 martie 2021 a Judecătoriei Chişinău, sediul Centru s-au anulat ca fiind contrare legii, următoarele ordine emise de angajatorul IPLT „Alexandru cel Bun” în privința salariatului Ion Duca, şi anume: ordinul nr. 01-17/140-ab din 22 octombrie 2019 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”, prin care lui Duca Ion (profesor de educație fizică şi antrenor de sport) i s-a aplicat sancțiunea „mustrare aspră”; ordinul nr. 152-ab din 12 noiembrie 2019 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare”, prin care lui Duca Ion (profesor de educație fizică şi antrenor de sport) i s-a aplicat sancțiunea „mustrare aspră”; ordinul nr. 767 din 04 decembrie 2019 „Cu privire la concediere”, prin care Duca Ion (profesor de educație fizică şi antrenor de sport) a fost concediat în baza art. 86 alin. (1) lit. g) Codul Muncii - încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, începând cu data de 4 decembrie 2019. S-a dispus restabilirea lui Duca Ion în funcția deținută anterior concedierii, de profesor de educație fizică şi antrenor de sport, în cadrul IPLT „Alexandru cel Bun” din orașul Sângera, *****.

Urmare a hotărârii menţionate supra, prin ordinul 61-p din 1 aprilie 2021 „Cu privire la restabilirea la locul de muncă” s-a ordonat a-l restabili pe Duca Ion în funcția de profesor de educație fizică şi antrenor de sport din 1 aprilie 2021, ordin care a fost adus la cunoștință lui Ion Duca la 1 aprilie 2021 și cu ordinul dat, contra semnătură reclamantul a luat cunoștință la 17:00.

Prin ordinul nr. 62-p din 13 aprilie 2021 cu privire la încetarea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, Duca Ion a fost concediat din funcția de profesor de educație fizică şi antrenor sportiv, din data de 13 aprilie 2021.

Tot la 1 aprilie 2021, prin ordinul nr. 01-17/54/1-ab din 1 aprilie 2021 cu privire la atribuirea orelor de muncă, dlui Duca Ion i s-au atribuit 7 ore norma didactică, conform graficului stabilit.

Conform ordinului cu privire la organizarea procesului educațional în IPLT „Alexandru cel Bun”, anterior, la 22 martie 2021 s-a ordonat că în contextul codului roșu de alertă - COVID-19, activitățile extrașcolare în instituţiile de învățământ primar şi secundar continuă la distanță, dna Buzila Ana a fost desemnată responsabilă de înscrierea profesorilor şi elevilor pe platforma educațională www.studii.md şi va monitoriza calitatea petrecerii orelor de către profesori.

Nota de serviciu întocmită de Ana Buzila, atestă că în perioada 2 aprilie 2021-12 aprilie 2021, d-nul Duca Ion nu a îndeplinit orarul încredințat, iar aceste ore au fost executate de către alţi profesori în perioada indicată.

Mai mult, s-a constatat că Ion Duca nici nu s-a înregistrat pe această platformă, or, anume Ion Duca era cel care urma să dețină parola de acces şi contul de înregistrare, iar el nu a prezentat nici o probă în acest sens.

Conform Notei de serviciu din 1 aprilie 2021, întocmită de Natalia Brînzilă-Morozan, în adresa directorului liceului, se atestă că la 1 aprilie 2021, ora 17:00 a înmânat dlui Duca Ion copia ordinului nr. 61-p din 1 aprilie 2021, privind restabilirea la serviciu şi ordinul 01-17/54/1-ab din 1 aprilie 2021 privind atribuirea orelor de muncă. Duca Ion a consemnat doar pe ordinul de restabilire că a luat cunoștință şi a refuzat semnarea că a luat cunoștință cu ordinul privind atribuirea orelor de muncă.

În speță, Ion Duca a susținut că, acest ordin este un fals şi el a fost elaborat ulterior, dar nu a adus nici o probă în acest sens.

Mai mult ca atât, după restabilirea acestuia la serviciu, acesta urma să își execute obligațiile profesionale de bază, or, acesta pe toată perioada de timp nu a înaintat nici o solicitare de acordarea orelor de muncă.

Colegiul reţine că, prin cererea din 2 aprilie 2021, Duca Ion a solicitat acordarea concediului anual de odihnă pentru perioada 2019-2020, începând cu data de 2 aprilie 2021, or, administrația IPLT „Alexandru cel Bun” i-a comunicat că este în imposibilitate de a acorda la moment concediu, deoarece conform art. 116 alin. (1) al Codului muncii, programarea concediilor de odihnă anuale pentru anul următor se face de angajator, de comun acord cu reprezentanții salariaților, cu cel puțin 2 săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an calendaristic; conform art. 116 alin. (5) al Codului muncii, programarea concediilor de odihnă anuale este obligatorie atât pentru angajator, cât şi pentru salariat. Salariatul trebuie să fie prevenit, în formă scrisă, despre data începerii concediului cu cel puțin 2 săptămâni înainte; conform art. 299 alin. (1) al Codului muncii, concediul de odihnă anual poate fi acordat cadrelor didactice ale instituțiilor de învățământ la sfârșitul anului școlar şi în conformitate cu programarea stabilită, iar din cauza că a fost concediat în baza art. 86 alin. (1) lit. g) (încălcare repetată, pe parcursul unui an, a obligațiunilor de muncă) a Codului muncii începând cu 4 decembrie 2019, nu a fost inclus în graficul concediilor anuale de odihnă.

Astfel, prin ordinul nr. 01-17/61-ab din 12 aprilie 2021 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, s-a aplicat dlui Duca Ion sancțiunea disciplinară sub formă de „mustrare aspră”, ordin contestat la 09 iulie 2021 de către Duca Ion. Or, prin ordinul nr. 01-17/171-ab din 27 octombrie 2021 s-a revocat ordinul nr. 01-17/61-ab din 12 aprilie 2021 de aplicare a sancțiunii disciplinare „mustrare aspră” profesorului de educație fizică şi antrenor de sport Duca Ion.

Mai mult, prin hotărârea din 31 ianuarie 2022 a Judecătoriei Chişinău, sediul Centru s-a anulat ordinul nr. 01-17/61-ab din 12 aprilie 2021 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, prin care s-a aplicat lui Duca Ion sancțiune sub formă de „mustrare aspră”.

Actele cauzei denotă în conformitate cu nota informativă a Comitetului Sindical al IPLT „Alexandru cel Bun” din 12 aprilie 2021, având drept rezultat

faptul despre încălcarea prevederilor Regulamentului intern al instituției de învățământ, precum şi Codul muncii, absența fără motive întemeiate de la serviciu a profesorului de educație fizică, Duca Ion, în zile de 2, 5, 6, 8 şi 9 aprilie 2021, Comitetul Sindical din cadrul IPLT „Alexandru cel Bun” şi-a exprimat acordul de a fi concediat din funcție dl Ion Duca.

Prin ordinul IPLT „Alexandru cel Bun” cu nr. 62-p din 13 aprilie 2021, Ion Duca a fost concediat din funcția de profesor de educație fizică şi antrenor de sport, în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.

Așadar, în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. h) Cod muncii, concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată se admite pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Din interpretarea prevederile art. 86 Codul muncii, se înțelege că încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului are loc în situații limitativ stabilite, care se pot datora unor cauze imputabile salariatului sau care nu sunt legate de culpa salariatului, precum şi în unele situații ce țin de activitatea angajatorului şi pentru alte motive prevăzute de legislația muncii. Desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată include motivele care se aplică tuturor angajaților, precum şi motivele care se aplică numai anumitei categorii de salariați.

Conform art. 201 Cod muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

În conformitate cu prevederile art. 206 Cod muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă 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)). Legislația în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariați şi alte sancțiuni disciplinare. Se interzice aplicarea amenzilor şi altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. Pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune. La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanțe obiective.

Așadar, răspunderea disciplinară are la bază încheierea unui contract individual de muncă şi, implicit, apără o ordine socială determinată, cu caracter specific, cea a relațiilor de muncă şi de producție la nivelul unităților.

Raportul juridic de răspundere i-a naștere în urma săvârșirii unei abateri disciplinare. Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă, ordinile şi dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici. În același timp, angajatorul este îndrituit să sancționeze disciplinar salariații în ipoteza comiterii unei abateri disciplinare. Aplicarea sancțiunilor disciplinare este un atribuit inerent al angajatorului.

Conform art. 207 alin. (1) şi 208 ale Codului muncii, sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv. 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. 210 Cod 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. 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 salariaților. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art. 355.

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru reiterează că, prin ordinul nr. 62-p din 13 aprilie 2021 cu privire la încetarea contractului individual de muncă, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, Duca Ion a fost concediat din funcția de profesor de educație fizică şi antrenor sportiv, din data de 13 aprilie 2021.

Motiv pentru emiterea ordinului de concediere a servit încălcarea art. 201 și 86 alin. (1) lit. h) ale Codului muncii, şi anume absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

La caz, se impune a învedera că, art. 135 Codul educației, stabilește obligațiile cadrului didactic şi anume, să asigure calitatea procesului de învățământ prin respectarea standardelor educaționale de stat şi a Curriculumului național, să respecte deontologia profesională, să respecte drepturile copiilor, elevilor şi studenților, să îndeplinească obligațiile prevăzute în contractul individual de muncă şi în fișa postului şi să respecte statutul şi regulamentele instituționale şi prevederile prezentului cod.

Unul drepturile de bază a elevului este dreptul la studii, ori acest drept se realizează prin însăși organizarea studiilor şi petrecerea lecțiilor de către profesor. Iar obligația de bază a unui profesor este realizarea dreptului la studii a elevilor.

Conform textului ordinului privind încetarea contractului de muncă, Duca Ion a fost concediat din motiv că în perioada 2 aprilie - 12 aprilie 2021 nu s-a prezentat la serviciu, precum şi nu a comunicat motivul neprezentării lui la muncă.

În acest sens, conform materialelor cauzei se atestă că începând cu 5 aprilie 2021, zilnic, au fost expediate în adresa de domiciliu a lui Duca Ion şi inclusiv prin email solicitări privind prezentarea explicației în formă scrisă despre absența de la serviciu, dar până la data de 12 aprilie 2021, acesta nu a depus nici o explicație scrisă.

Așadar, prin solicitarea nr. 101 din 6 aprilie 2021 s-a solicitat explicații scrise de la Duca Ion pentru absența nemotivată de la locul de muncă la data de 2 aprilie 2021 şi 5 aprilie 2021, prin solicitarea din 7 aprilie 2021 s-a solicitat explicații pentru absența de la locul de muncă la 6 aprilie 2021, totodată, au urmat solicitări similare şi pentru 8 aprilie 2021 şi 9 aprilie 2021, or, Duca Ion explicații nu a prezentat.

La caz, se impune a învedera că, Duca Ion nu a contestat legalitatea actelor în baza căruia a fost emis ordinul nr. 62-p din 13 aprilie 2021 cu privire la încetarea contractului individual de muncă, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, la materialele cauzei nefiind prezentat vreun înscris care ar confirma faptul că acesta nu a fost de acord cu actele întocmite, în special a notei de serviciu din 12 aprilie 2021, precum şi nu a mai depus explicații asupra situației create.

Totodată, actele cauzei atestă că lui Duca Ion i-au fost aduse la cunoștință atât ordinul privind restabilirea la locul de muncă cât şi ordinul privind atribuirea orelor de muncă, însă acesta nu şi-a onorat obligațiile de serviciu.

Astfel, Colegiul consideră ca fiind întemeiată argumentarea primei instanțe prin care a indicat că atât în cadrul procesului de judecată, cât şi la materialele cauzei civile, Duca Ion nu a putut explica şi prezenta vreun înscris care ar

argumenta lipsa acestuia de la locul de muncă în perioada 2 aprilie 2021 – 12 aprilie 2021, situație care își găsește reglementare juridică în prevederile art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii şi care a constituit temei de emitere a ordinului de concediere, ori conform normei pre citate concedierea reprezintă desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată, ceea ce se admite pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Mai mult, art. 95 Codul muncii, statuează că timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, cu contractul individual şi cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă. Durata normală a timpului de muncă al salariaților din unităţi nu poate depăși 40 de ore pe săptămână.

De asemenea, Colegiul relevă că în conformitate cu art. 81 alin. (3) Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

Având în vedere cele supra redate, instanţa de apel conchide că, invocările părţii reclamante/apelante nu şi-au găsit justificare în conţinutul materialelor cauzei, or, cele indicate în conţinutul cererii de chemare în judecată sunt neîntemeiate, prin urmare pretenția privind anularea ordinului nr. 62-p din 13 aprilie 2021 cu privire la încetarea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul Muncii corect a fost respinsă ca neîntemeiată.

De altfel, Colegiul respinge argumentele apelantului Ion Duca precum că, la data restabilirii sale în funcție nu a fost aprobat niciun program de muncă şi că de fapt, era valabil şi producea efecte juridice orarul secțiilor sportive pentru anul de studii 2018-2019, or, după cum s-a constat la data restabilirii sale în funcție, 1 aprilie 2021, angajatorul IPLT „Alexandru cel Bun”, prin ordinul nr. 01-17/54/1-ab „Cu privire la atribuirea orelor de muncă”, care nu a fost contestat sau anulat, a stabilit graficul de lucru al lui Ion Duca.

În continuare, Colegiul judiciar reţine că, în conformitate cu prevederile art. 89 alin. (1) şi (2) 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 hotărâre a instanţei de judecată. La examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau

eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita acordul (opinia consultativă) al organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

În speţă, deoarece nu au fost constatate temeiuri de ilegalitatea a ordinului de concediere a lui Duca Ion din funcția de profesor de educație fizică şi antrenor sportiv, respectiv şi cerința de restabilirea la locul de muncă deținut este neîntemeiată, subsecvent şi cerința de încasare a salariului mediul lunar pentru perioada absenței forțate de la serviciu şi a prejudiciului moral,

Prin urmare, Colegiul conform normelor de drept enunțate şi a circumstanţelor constatate, consideră justă concluzia instanţei de fond cu privire la respingerea acţiunii înaintate de Ion Duca împotriva IPLT „Alexandru cel Bun”.

Sintetizând cele reliefate supra, Colegiul conchide că apelantul nu a prezentat argumente veridice şi admisibile în combaterea soluției adoptate de prima instanţă.

Astfel, în lipsa unor argumente coerente şi convingătoare, precum şi a unui suport probator de natură să răstoarne soluția adoptată pe caz, Colegiul conchide că instanţa de fond a elucidat pe deplin circumstanțele importante pentru soluţionarea cauzei, a oferit apreciere justă probelor administrate şi a aplicat corect normele de drept material şi procedural, hotărârea fiind în concordanță cu art. 239-240 din Codul de procedură civilă.

Din aceste motive, Colegiul respinge apelul declarat de Ion Duca şi menține hotărârea primei instanţe, care este legală şi întemeiată.

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

D E C I D E :

Se respinge cererea de apel declarată de Duca Ion.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 10 mai 2023, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată înaintată de Duca Ion împotriva IP Liceul Teoretic ,,Alexandru Cel Bun” cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcție, încasarea plăților salariale, reperarea prejudiciului moral și material, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

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

Preşedintele şedinţei,
judecătorul Ana Panov

Judecătorii Lucia Bagrin

Diana Corlăteanu