Dosarul nr. 2-2105/2024
2-24012293-12-2-31012024

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

10 iulie 2024 mun. Chișinău
Judecătoria Chișinău (sediul Râșcani)
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecător Cristina Panfil
Grefier Dan Namolovan, Eugenia Dîrțu

examinând în ședință publică, în procedură contencioasă, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Narolschi Ana către IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

c o n s t a t ă :

Argumentele participanților la proces:

La data de 30 ianuarie 2024, Narolschi Ana s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată. (f.d.2,10-11)

În susținerea acțiunii reclamanta a indicat că, prin ordinul I.P. Școala Profesională nr. 6 din Chișinău nr. 324a.b. din 01.11.2023, activând în funcția de profesoară am fost sancționată cu mustrare.

Notează că, ordinul I.P. Școala Profesională nr. 6 din Chișinău nr. 324a.b. din 01.11.2023 este ilegal, a fost emis cu încălcarea legislației muncii și urmează a fi anulat din următoarele motive.

La data de 04.10.2023, administrația Școlii a emis ordinul nr. 304a.b. prin care a dispus constituirea unei Comisii de efectuare a anchetei de serviciu pentru elucidarea cauzei lipsei de la serviciu a subsemnatei la data de 03.10.2023. La data de 30.10.2023 Comisia de anchetă a întocmit un proces-verbal în care în care este menționat că Codul de etică a profesorului și ordinul nr. 279a.b. din 28.09.2023 au fost încălcate, ceea ce nu corespunde realității.

Personal nu am comis nici o abatere disciplinară (nici o faptă ilicită) și nu a existat nici un motiv/temei legal pentru a fi sancționată disciplinar. Salariatul poate fi sancționat doar în cazul în care a comis o încălcare a disciplinei de muncă și este vinovat de comiterea încălcării respective. Întotdeauna și-a îndeplinit în mod conștiincios atribuțiile de serviciu. Conducerea Școlii i-a propus să scrie cerere de demisie și a atenționat-o că în cazul în care nu va depune o astfel de cerere va fi concediată ”pe articol”.

Susține că, ordinul de aplicare a sancțiunii a fost emis cu încălcarea regulilor de aplicare a sancțiunilor disciplinare prevăzute de normele imperative ale art. 206-210 din Codul Muncii. Pârâtul i-a imputat fapte pe care nu le-a comis.

Prin aplicarea ilegală a sancțiunii disciplinare pârâtul i-a cauzat prejudicii morale considerabile. Prejudiciul moral este echivalent cu zece mii de lei și constituie o cale de reparație echitabilă a umilinței, intimidării, stresului și frustrării morale pe care le-a suferit.

Prin urmare, reclamanta solicită anularea ordinului I.P. Școala Profesională nr. 6 din Chișinău nr. 324a.b. din 01.11.2023 ”Cu privire la sancțiunea disciplinară”, încasarea de la I.P. Școala Profesională nr. 6 din Chișinău în beneficiul reclamantei a prejudiciul moral în mărime de 10 mii lei, precum și cheltuielile de judecată.

La data de 09 februarie 2024, Narolschi Ana s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată. (f.d.103)

În susținerea acțiunii reclamanta a indicat că, prin ordinul I.P. Școala Profesională nr. 6 din Chișinău nr. 37c. din 09.11.2023 a fost concediată din funcția de profesoară de discipline speciale în baza art. 86 alin. (1) lit. l) și lit. m) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.

Susține că, ordinul I.P. Școala Profesională nr. 6 din Chișinău nr. 37c. din 09.11.2023 este ilegal, a fost emis cu încălcarea legislației muncii și urmează a fi anulat din următoarele motive.

Notează că, ordinul de concediere se întemeiază pe două procese-verbale ale Comisiei de anchetă din 30.10.2023 și nr. 2 din 01.11.2023. Aceste procese-verbale au fost întocmite ilegal, deoarece Comisia instituită prin ordinul conducerii Școlii nr. 304a.b. din 04.10.2023 nu a fost competentă să se expună asupra unor presupuse încălcări comise de către subsemnata.

A indicat că, personal nu a comis nici o abatere disciplinară (nici o faptă ilicită) și nu a existat nici un motiv/temei legal pentru a fi concediată din funcția de profesoară.

În ordinul de concediere nu sunt descrise temeiurile de fapt (ce a comis ilicit, când a comis, legea/actul normativ care prevede abaterea comisă, probele, apărările mele împotriva învinuirilor aduse etc.), fapt ce constituie o încălcare gravă a prevederilor imperative ale art. 210 din Codul Muncii al Republicii Moldova.

Salariatul poate fi sancționat doar în cazul în care a comis o încălcare a disciplinei de muncă și este vinovat de comiterea încălcării respective. Întotdeauna și-a îndeplinit în mod conștiincios atribuțiile de serviciu. Pârâtul i-a imputat fapte pe care nu le-a comis.

Accentuează că, nu a încălcat Statutul Școlii Profesionale nr. 3 și nu a comis nici o faptă imorală. Temeiurile în baza cărora a fost concediată (art. 86 alin. (1) lit. l) și lit. m) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003) sunt temeiuri distincte de concediere a salariatului și nu puteau fi puse la baza concedierii sale pentru presupusa faptă.

Subliniază că, ordinul de aplicare a sancțiunii a fost emis cu încălcarea regulilor de aplicare a sancțiunilor disciplinare prevăzute de normele imperative ale art. 206-210 din Codul Muncii.

Ordinul de eliberare practic nu este motivat. Motivarea completă este obligatorie, este parte integrantă a ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare și condiționează legalitatea acestuia.

Prin eliberarea ilegală din funcția deținută pârâtul i-a lezat dreptul la muncă și dreptul de a-și câștiga prin muncă onestă mijloacele necesare pentru existența sa și a membrilor familiei sale.

Prin eliberarea ilegală din funcție pârâtul i-a cauzat prejudicii materiale și morale considerabile.

Prejudiciul material este echivalent cu salariul mediu lunar de care a fost lipsită pe întreaga perioadă de absență forțată de la serviciu.

Prejudiciul moral este echivalent cu treizeci și cinci mii de lei și constituie o cale de reparație echitabilă a umilinței, intimidării, stresului și frustrării morale pe care le-a suferit ca urmare a concedierii ilegale din funcție.

Prin urmare, reclamanta solicită anularea ordinului I.P. Școala Profesională nr. 6 din Chișinău nr. 37c. din 09.11.2023, restabilirea în funcția de profesoară de discipline speciale în cadrul I.P. Școala Profesională nr. 6 din Chișinău, încasarea de la I.P. Școala Profesională nr. 6 din Chișinău în beneficiul reclamantei salariul mediu lunar pentru perioada absenței forțate de la serviciu și prejudiciul moral în mărime de 15 mii lei, precum și cheltuielile de judecată.

La 29 februarie 2024, din partea pârâtului ÎP „Școala Profesională nr.6" a parvenit referința pe marginea acțiunii depuse de Narolschi Ana către IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău cu privire ordinului I.P. Școala Profesională nr. 6 din Chișinău nr. 324a.b. din 01.11.2023 "Cu privire la sancțiunea disciplinară", încasarea de la I.P. Școala Profesională nr. 6 din Chișinău în beneficiul reclamantei a prejudiciul moral în mărime de 10 mii lei, precum și cheltuielile de judecată, prin care consideră acțiunea neîntemeiată și pasibilă de a fi respinsă din următoarele considerente. (f.d.48-53)

În motivarea poziției sale a indicat că, la data de 04.10.2023 de către Directorul interimar al I.P. Școala profesională nr.6 a fost emis Ordinul cu nr. 304 a.b. cu privire la efectuarea anchetei de serviciu.

În baza procesului verbal nr.1 din 03.10.2023 cu privire la informația dnei ***** părinte al elevului gr. OSC-6 a Școlii profesionale nr. 6 mun. Chișinău, elev *****, totodată elucidarea cauzei cu privire la lipsa de la serviciu a dnei Narolschi Ana la data de 03.10.2023, prin care s-a dispus următoarele:

De efectuat Anchetă de serviciu în privința angajatei școlii dnei Narolschi Ana, maistru instructor la grupa OSC-6, pentru elucidarea cauzei lipsei de la serviciu la data de 03.10.2023, în perioada orelor 11.30-16.00 și a acumulării ilicite a mijloacelor financiare de la părinții și elevii grupei OSC-6.

Ancheta de serviciu va fi efectuată de către comisia în componență: 1. *****, director adjunct pentru instruire și educație; 2. *****, șefa secției didactică; 3. *****, șef secție practică; 4. *****, psihologă, 5. *****, Președintele comitetului Sindical; 6. *****, specialist serviciul personal; 7. *****, șefa CEIAC.

Prin procesul-verbal al anchetei de serviciu din 30.10.2023, comisia de anchetă desemnată conform Ordinului 304a.b. din 04.10.2023, a examinat următoarele: a) Examinarea demersului Comitetului părintesc a grupei OSC-6; b) Analiza chestionarelor elevilor prezentată de dna*****; c) Examinarea explicației dnei Narolschi Ana, diriginta grupei OSC-6.

Membrii comisiei au constatat că părinții au adus dovezi, date concrete prin măsuri despre colectarea banilor. Dna*****, psihologa, a prezentat analiza chestionarelor elevilor și în urma discuției s-a observat că elevii chestionați au confirmat că au fost colectări de bani, inclusiv de către dirigintă dna (Narolschi Ana).

Totodată, reclamanta Narlovschi Ana a prezentat procesele-verbale nesemnate de părinți și structurate incorect. În explicația dnei Narolschi Ana se confirmă faptul că dumneaei a propus și a colectat de la elevi bani, argumentând că banii sunt pentru necesitățile elevilor, inclusiv curățenia în clasă, confirmând că grupa OSC-6 nu are clasă.

Prin procesul-verbal menționat supra, Comisia a hotărât că a fost încălcat Codul de etică al profesorului, ordinul nr. 279 a.b. din 28.09.2023 „Cu privire la prevenirea și combaterea

fenomenului colectării plăților informale în sistemul raţional,, cât și existența conflictului dintre părinți, elevi și dna Narolschi sunt accentuat vădite, ceia ce nu este corect și nu corespunde Codului de etică a cadrului didactic și climatului moral psihologic a școlii.

Din aceste considerente a fost emis Ordinul cu nr. 324 a.b din 01.11.2023 cu privire la sancțiunea disciplinară sub formă de „mustrare" dnei Narolschi Ana, profesoară și dirigintă a grupei OSC-6, pentru comiterea intenționată a faptei imorale incompatibile cu funcția de educator exprimată prin colectarea de la elevi și părinți a mijloacelor bănești interzisă prin ordinul instituțional.

Suplimentar de către comisia de anchetă aprobată prin Ordinul 304 a.b. din 04.10.2023 și din considerentul aparițiilor altor abateri continue, a fost emis procesul-verbal nr. 2 din 01.11.2023, prin care a fost examinate petițiile părinților grupei OSC-6 din 31.10.2023, examinarea plângerilor elevilor grupei OSC-6 și explicația dnei Narolschi Ana.

Comisia a constatat că reclamanta Narolschi Ana în continuare a strîns ilegal bani de la elevi fără a prezenta un raport și confirmări juste pentru legalitatea sumelor acumulate anterior cît și a celor solicitate suplimentar.

Reieșind din cele analizate de către comisie s-a depistat de către reclamantă o faptă ilicită cu scop repetat de colectare indiferent de faptul că a fost sancționată pentru faptele menționate.

Din acest considerent a fost emis Ordinul din 09.11.2023 cu nr. 37 c. cu privire la concedierea disciplinară a salariatei Narolschi Ana în temeiul art. 86 alin. 1) lit. 1) și lit. m) din Codul Muncii al Republicii Moldova.

Ordinul menționat a fost emis în baza proceselor-verbale al anchetei de serviciu din 30.10.2023 și procesul-verbal nr.2 din 01.11.2023, în conformitate cu art. 86 alin. 1) lit. l) și lit. m) din Codul Muncii al RM, nr. 154/2003, luând în considerație comiterea repetată a salariatei Narolschi Ana, care îndeplinește funcția educativă, a unei fapte imorale grave, pe parcursul unui an, incompatibilă cu funcția deținută exprimată prin colectarea repetată a mijloacelor bănești de la elevi din subordine și părinților acestora, fapt interzis prin ordinul instituției de învățământ.

Totodată, conform ordinului cu nr. 279 a.b. din 28.09.2023 al I.P. Școala profesională nr. 6, cu privire la prevenirea și combaterea fenomenului colectării plăților informale în sistemul educațional, elaborat în conformitate cu prevederile art. 25 din Codul Educației, Codul de etică al cadrului didactic aprobat prin Ordinul Ministerului Educației nr. 861 din 07.09.2015, se interzice cadrelor didactice pretinderea, acceptarea, solicitarea, colectarea, condiționarea sau extorcarea mijloacelor bănești și implicarea în acțiuni de corupere pasivă în procesul instructiv-educativ.

Notează că, nu pot fi reținute argumentele reclamantului cu referire la prejudiciul moral efectiv creat de către Î.P. Școala profesională nr. 6.

Susține că, instanțele judecătorești, la determinarea mărimii compensației pentru prejudiciul moral, trebuie neapărat să ia în considerație atît aprecierea subiectivă privind gravitatea cauzării suferințelor psihice sau fizice părții vătămate, cît și datele obiective care certifică acest fapt, îndeosebi: - importanța vitală a drepturilor personale nepatrimoniale și a bunurilor (viața, sănătatea, libertatea, inviolabilitatea locuinței, secretul personal și familial, onoarea, demnitatea și reputația profesională etc.); - nivelul (gradul) suportării de către persoana vătămată a suferințelor psihice sau fizice (lipsirea de libertate, pricinuirea vătămării corporale, decesul persoanelor apropiate (rudelor), pierderea sau limitarea capacității de muncă etc.); - felul vinovăției (intenția, imprudența) persoanei care a cauzat prejudiciul, în cazul în care pentru repararea prejudiciului moral este necesară prezența ei. Instanțele judecătorești, la determinarea mărimii prejudiciului moral în echivalent bănesc, sînt în drept să ia în considerație și alte

circumstanțe probatoare prin actele pricinii, în particular, situația familială și materială a persoanei care poartă răspundere pentru cauzarea prejudiciului moral părții vătămate.

Conchide că, reclamanta nu întrunește nici-o poziție pentru pretinderea unui prejudiciu moral de la I.P „Școala profesională nr, 6", deoarece reclamanta nu a prezentat instanței nici-o probă relevantă.

Totodată atrage atenția la faptul că, reclamanta atât în explicațiile sale cât și prin cererea de chemare în judecată depusă recunoaște că a comis încălcările stipulate în procesele verbale menționate ci fără a argumenta prin probe concludente solicită anularea ordinului de sancționare sub formă de mustrare, reclamanta evită să se expună asupra legalității procedurii de colectare a sumelor impuse elevilor și părinților acestora.

Așa dar, faptele relatate stabilesc indubitabil că reclamanta a acționat contrar exigenților obligațiilor funcției, a dat dovadă de o atitudine neglijentă.

Susține că, ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare a fost semnat de către director.

Totodată, a indicat că, ancheta de serviciu a fost desfășurată de către Comisia aprobată prin ordinul Directorului, investită special cu atribuții de cercetare și documentare a abaterilor disciplinare.

Susține că, în cazul din speță, nu a fost încălcat termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare.

În concluzie a indicat că, ordinul de sancționare conține expunerea faptelor comise de către reclamant, actele pe care se bazează, temeiurile de drept, explicarea modului de contestare, la fel, a fost adus sub semnătură reclamantului.

Prin urmare, solicită respingerea integrală a acțiunii înaintată de Narolschi Ana ca fiind neîntemeiată.

La 22 martie 2024, din partea pârâtului *ÎP „Școala Profesională nr.6" a parvenit referința pe marginea acțiunii depuse de Narolschi Ana către IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și încasarea prejudiciului*, prin care consideră acțiunea neîntemeiată și pasibilă de a fi respinsă din următoarele considerente. (f.d.127-133)

În motivarea poziției sale a indicat că, conform Ordinului Ministerului Educației, Culturii și Cercetării al Republicii Moldova nr. 1074 din 29.08.2019 "Cu privire la unele acțiuni de prevenire și combatere a fenomenului colectărilor plăților informale în sistemul educațional" p.1, se interzice cadrelor de conducere/didactice din instituțiile de educație comiterea, precum și implicarea în mod direct sau indirect în: - pretinderea, acceptarea, solicitarea, colectarea, condiționarea sau extorcarea mijloacelor bănești pentru sine, sau pentru alte persoane fizice sau juridice.

Conform p.8, 9, 10, 11 din acest Ordin: - "Se atrage atenția cadrelor manageriale/didactice ale instituțiilor de educație despre necesitatea reacționării promte și întreprinderii tuturor măsurilor necesare în vederea prevenirii și contracarării fenomenului corupțional în cadrul instituțiilor de educație prin examinarea și elucidarea situațiilor concrete de implicare a subiecților în cazuri concrete."

- În fiecare caz de constatare a încălcărilor prezentului ordin, organul competent va efectua ancheta de serviciu și va aplica sancțiunea disciplinară corespunzătoare.

- Încălcarea prevederilor din prezentul ordin constituie faptă imorală incompatibilă cu funcția educativă deținută și încălcare gravă a disciplinei de muncă, pasibilă de a fi sancționată cu concedierea în temeiul art. 86 alin.(1), după caz, lit. k^1); m); p) sau "z" din Codul Muncii.

În conformitate cu prevederile art.25 din Codul Educației, Codul de etică al cadrului didactic aprobat prin Ordinul Ministerului Educației nr.861 din 07.09.2015 și Ordinul nr. 1074 din 29.08.2019 al Ministerului Educației, Culturii și Cercetării, directorul IP Școala Profesională nr.6 din Chișinău, Emil Șpac a emis ordinul nr. 590/1 a.b. din 22.09.2022 "Cu privire la prevenirea și combaterea fenomenului colectării plăților informale în sistemul educațional" prin care s-a interzis cadrelor didactice pretinderea, soluționarea, colectarea sau extorcarea mijloacelor bănești iar persoanele ce vor încălca prevederile acestor dispoziții vor fi sancționate.

Prevederile acestui ordin au fost aduse la cunoștința reclamantei Narolschi Ana sub semnătură.

La data de 04.10.2023 de către Directorul interimar al I.P. Școala profesională nr. 6, a fost emis Ordinul cu nr. 304 a.b. cu privire la efectuarea anchetei de serviciu, în baza procesului verbal nr.1 din 03.10.2023 cu privire la informația dnei ***** părinte al elevului gr. OSC-6 a Școlii profesionale nr. 6 mun. Chișinău, elev *****, totodată elucidarea cauzei cu privire la lipsa de la serviciu a dnei Narolschi Ana la data de 03.10.2023, prin care s-a dispus următoarele: - De efectuat Anchetă de serviciu în privința angajatei școlii - dnei Narolschi Ana, maistru instructor la grupa OSC-6, pentru elucidarea cauzei lipsei de la serviciu la data de 03.10.2023, în perioada orelor 11.30-16.00 și a acumulării ilicite a mijloacelor financiare de la părinții și elevii grupei OSC-6.

- Ancheta de serviciu va fi efectuată de către comisia în componență: 1. *****, director adjunct pentru instruire și educație; 2. *****, șefa secției didactică; 3. *****, șef secție practică; 4. *****, psihologă; 5. *****, Președintele comitetului Sindical; 6. *****, specialist serviciul personal; 7. *****, șefa CEIAC.

Notează că, prin procesul- verbal al anchetei de serviciu din 30.10.2023, comisia de anchetă desemnată conform Ordinului 304a.b. din 04.10.2023, a examinat următoarele: a) Examinarea demersului Comitetului părintesc a grupei OSC-6; b) Analiza chestionarelor elevilor prezentată de dna*****; c) Examinarea explicației dnei Narolschi Ana, diriginta grupei OSC-6.

Membrii comisiei au constatat că părinții au adus dovezi, date concrete prin semnături despre colectarea banilor. Dna*****, psihologa, a prezentat analiza chestionarelor elevilor și în urma discuției s-a observant că elevii chestionați au confirmat că au fost colectări de bani, inclusiv de către dirigintă dna (Narolschi Ana).

Totodată reclamanta Narolschi Ana a prezentat procesele-verbale nesemnate de părinți și structurate incorect. În explicația dnei Narolschi Ana se confirmă faptul că dumneaei a propus și a colectat de la elevi bani, argumentând că banii sunt pentru necesitățile elevilor, inclusiv curățenia în clasă, confirmând că grupa OSC-6 nu are clasă.

Prin procesul-verbal menționat supra, Comisia a hotărât că a fost încălcat Codul de etică al profesorului, ordinele nr.590/1 a.b. din 22.09.2022 și nr. 279 a.b. din 28.09.2023 „Cu privire la prevenirea și combaterea fenomenului colectării plăților informate în sistemul educațional, cât și existența conflictului dintre părinți, elevi și dna Narolschi sunt accentuat vădite, ceia ce nu este corect și nu corespunde Codului de etică a cadrului didactic și climatului moral psihologic a școlii.

Din aceste considerente a fost emis Ordinul cu nr. 324 a.b din 01.11.2023 cu privire la sancțiunea disciplinară sub formă de „mustrare" dnei Narolschi Ana, profesoară și dirigintă a grupei OSC-6, pentru comiterea intenționată a faptei imorale incompatibile cu funcția de educator exprimată prin colectarea de la elevi și părinți a mijloacelor bănești interzisă prin ordinul instituțional.

Suplimentar de către comisia de anchetă aprobată prin Ordinul 304 a.b. din 04.10.2023 și din considerentul aparițiilor altor abateri continue, a fost emis procesul-verbal nr. 2 din 01.11.2023, prin care a fost examinate petițiile părinților grupei OSC-6 din 31.10.2023, examinarea plângerilor elevilor grupei OSC-6 și explicația dnei Narolschi Ana.

Comisia a constatat că reclamanta Narloschi Ana în continuare a strîns ilegal bani de la elevi fără a prezenta un raport și confirmări juste pentru legalitatea sumelor acumulate anterior cît și a celor solicitate suplimentar.

Reieșind din cele analizate de către comisie s-a depistat de către reclamantă o faptă ilicită cu scop repetat de colectare indiferent de faptul că a fost sancționată pentru faptele menționate.

Din acest considerent a fost emis Ordinul din 09.11.2023 cu nr. 37 c. cu privire la concedierea disciplinară a salariatei Narolschi Ana în temeiul art. 86 alin. 1) lit. 1) și lit. m) din Codul Muncii al Republicii Moldova.

Ordinul menționat a fost emis în baza proceselor-verbale al anchetei de serviciu din 30.10.2023 și procesul -verbal nr.2 din 01.11.2023, în conformitate cu art. 86 alin. 1) lit. 1) și lit. m) din Codul Muncii al RM, nr. 154/2003, luînd în considerație comiterea repetată a salariatei Narolschi Ana, care îndeplinește funcția educativă, a unei fapte imorale grave, pe parcursul unui an, incompatibilă cu funcția deținută exprimată prin colectarea repetată a mijloacelor bănești de la elevi din subordine și părinților acestora, fapt interzis prin ordinul instituției de învățământ.

Totodată, conform ordinelor nr.590/1 a.b. din 22.09.2022 și nr. 279 a.b. din 28.09.2023 al Î.P. Școala profesională nr. 6, cu privire la prevenirea și combaterea fenomenului colectării plăților informale în sistemul educațional, elaborat în conformitate cu prevederile art. 25 din Codul Educației, Codul de etică al cadrului didactic aprobat prin Ordinul Ministerului Educației nr. 861 din 07.09.2015, se interzice cadrelor didactice pretinderea, acceptarea, solicitarea, colectarea, condiționarea sau extorcarea mijloacelor bănești și implicarea în acțiuni de corupere pasivă în procesul instructiv-educativ.

Notează că, nu pot fi reținute argumentele reclamantului cu referire la prejudiciul moral efectiv creat de către Î.P. Școala profesională nr. 6, deoarece referitor la prejudiciul moral pe care îl invocă reclamanta în speță, susține că, reclamanta nu întrunește nici-o poziție pentru pretinderea unui prejudiciu moral de la I.P „Școala profesională nr. 6”, deoarece reclamanta nu a prezentat instanței nici-o probă relevantă.

Totodată atrage atenția la faptul că, reclamanta atât în explicațiile sale cât și prin cererea de chemare în judecată depusă recunoaște că a comis încălcările stipulate în procesele-verbale menționate și fără a argumenta prin probe concludente solicită anularea ordinului cu nr. 37c. din 09.11.2023 însă reclamanta evită să se expună asupra legalității procedurii de colectare a sumelor impuse elevilor și părinților acestora și evită să se expună cu referire la ordinul de sancționare sub formă de mustrare cu nr. 324 a.b din 01.11.2023.

Conchide că, ordinul de sancționare și ordinul de concediere conține expunerea faptelor comise de către reclamant, actele pe care se bazează, temeiurile de drept, explicarea modului de contestare, la fel, a fost adus sub semnătură reclamantului.

Prin urmare, pârâtul solicită respingerea integrală a acțiunii înaintată de Narolschi Ana către I.P. Școala Profesională nr. 6 din Chișinău, ca fiind neîntemeiată.

Incidente procedurale:

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău (sediul Râșcani) din 23 aprilie 2024, s-a dispus ca cauza civilă nr. 2-2484/24 (2-24016404-12-2-12022024), intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Narolschi Ana către IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și încasarea prejudiciului, să se conexeze

cu cauza civilă nr. 2-2105/24 (2-24012293-12-2-31012024), intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Narolschi Ana către IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare și compensarea cheltuielilor de judecată, pentru a fi judecate simultan în cadrul aceluiași proces. (f.d.162-163)

În ședința de judecată:

În ședința de judecată, reclamanta Narolschi Ana și reprezentanta acesteia, avocata Lepilov Natalia, au susținut cererile de chemare în judecată depuse, solicitând admiterea acestora din motivele de fapt și de drept invocate.

În ședința de judecată, reprezentantul pârâtului IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău, Codrean Valeriu, nu a recunoscut acțiunea înaintată, solicitând respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată.

Aprecierea instanței de judecată:

Audiind opinia participanților la proces, studiind materialele cauzei și apreciind probele administrate în conformitate cu prevederile art. 130 din Codul de procedură civilă, instanța de judecată consideră că cererea de chemare în judecată urmează a fi admisă parțial din considerentele expuse infra.

În temeiul art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.

Din materialele cauzei se constată că, prin ordinul IP Școala Profesională nr. 6, mun. Chișinău nr. 279 a.b. din 28.09.2023 s-a ordonat interzicerea cadrelor didactice pretinderea, acceptarea, solicitarea, colectarea, condiționarea sau extorcarea mijloacelor bănești și implicarea în acțiuni de corupere pasivă în procesul-educativ. (f.d.64)

Prin ordinul IP Școala Profesională nr. 6, mun. Chișinău nr. 304 a.b. din 04.10.2023 s-a ordonat efectuarea anchetei de serviciu în privința angajatei școlii – dnei Narolschi Ana, maistru instructor la grupa OSC-6, pentru elucidarea cauzei lipsei de la serviciu la data de 03.10.2023, în perioada orelor 11:30 – 16:00 și a acumulării ilicite a mijloacelor financiare de la părinții și elevii grupei OSC-6. (f.d.12)

Prin ordinul IP Școala Profesională nr. 6, mun. Chișinău nr. 324 a.b. din 01.11.2023 s-a ordonat aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de mustrare dnei Narolschi Ana, profesoară și dirigintă a grupei OSC-6, pentru comiterea intenționată a faptei imorale incompatibile cu funcția de educator exprimată prin colectarea de la elevi și părinți a mijloacelor bănești interzisă prin ordinul instituțional. (f.d.13)

Prin ordinul IP Școala Profesională nr. 6, mun. Chișinău nr. 37 c. din 09.11.2023, în baza proceselor verbale ale anchetei de serviciu din 30.10.2023 și nr. 2 din 01.11.2023, conform art. 86 alin. (1) lit. l) și lit. m) din Codul Muncii al RM nr. 154/2003, luând în considerație comiterea repetată a unei fapte imorale grave, pe parcursul unui an, incompatibilă cu funcția deținută exprimată prin colectarea repetată a mijloacelor bănești de la elevii din subordine și a părinților acestora, fapt interzis prin ordinul instituției de învățământ, s-a ordonat desfacerea contratului de muncă cu dna Narolschi Ana, angajată în funcția de profesoară de discipline speciale, în legătură cu comiterea repetată după ce a fost sancționată disciplinar cu „mustrare”, a unei fapte imorale incompatibilă cu funcția educativă pe care a deținut-o, de la data de 09.11.2023. (f.d.54)

Referitor la solicitarea reclamantei privind anularea ordinului I.P. Școala Profesională nr. 6 din Chișinău nr. 324 a.b. din 01.11.2023 ”Cu privire la sancțiunea disciplinară”, instanța de judecată o consideră neîntemeiată și urmează a fi respinsă din următoarele considerente.

Potrivit art. 355 alin. (1) lit.a) din Codul muncii, cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

Conform art. 201 din Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii.

Potrivit art. 202 din Codul muncii, disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Potrivit art. 206 alin.(1), (5) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; *b) mustrarea;* c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r). La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

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

Articolul 208 din Codul muncii prevede că, 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 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.

Potrivit art. 209 alin. (1) din Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu 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.

În conformitate cu prevederile art. 210 din Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu:

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

b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;

c) organul în care sancţiunea poate fi contestată.

Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură

comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.

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

Analizând materialele cauzei, instanța de judecată reține că din sesizările Comitetului părintesc al OSC-6 și din explicațiile reclamantei Narolschi Ana rezultă că aceasta a confirmat strângerea banilor pentru achiziționarea carnetelor, hârtiei, învelitorilor pentru regisre și mape mici pentru elevi, astfel, reclamanta Narolschi Ana a încălcat ordinul IP Școala Profesională nr. 6, mun. Chișinău nr. 279 a.b. din 28.09.2023 prin care s-a ordonat interzicerea cadrelor didactice pretinderea, acceptarea, solicitarea, colectarea, condiționarea sau extorcarea mijloacelor bănești și implicarea în acțiuni de corupere pasivă în procesul-educativ.

În concluzie, instanța de judecată atestă că sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aplicată prin ordinul IP Școala Profesională nr. 6, mun. Chișinău nr. 324 a.b. din 01.11.2023 aplicat dnei Narolschi Ana pentru comiterea intenționată a faptei imorale incompatibile cu funcția de educator exprimată prin colectarea de la elevi și părinți a mijloacelor bănești interzisă prin ordinul instituțional este justă și legală.

Prin urmare, instanța de judecată consideră necesar de a respinge solicitarea reclamantei privind anularea ordinului I.P. Școala Profesională nr. 6 din Chișinău nr. 324 a.b. din 01.11.2023 ”Cu privire la sancțiunea disciplinară”.

Referitor la solicitarea reclamantei privind anularea ordinului I.P. Școala Profesională nr. 6 din Chișinău nr. 37c. din 09.11.2023, restabilirea în funcția de profesoară de discipline speciale în cadrul I.P. Școala Profesională nr. 6 din Chișinău,, instanța de judecată o consideră întemeiată și urmează a fi admisă din următoarele considerente.

Potrivit art. 86 din Codul muncii, concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2)); b) lichidarea unităţii sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică; c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate; d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, conform documentului medical (certificat/adeverință/act etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă; e) constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanţă individuală. Concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern al unității, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de prezenta lege, cu condiția că angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris și a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire; f) schimbarea proprietarului unităţii (în privinţa conducătorului unităţii, a adjuncţilor săi, a contabilului-şef); g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar; h) absenţa fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă; i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k); j) săvîrșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilită prin hotărîrea instanţei de judecată sau prin actul organului de competenţa căruia ţine aplicarea sancţiunilor contravenționale; k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de

colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv; k1) încălcarea obligației prevăzute la art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrităţii instituţionale; *l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituţiei de învăţământ de către un cadru didactic (art.301); m) comiterea de către salariatul care îndeplineşte funcţii educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcţia deţinută;* n) aplicarea, chiar şi o singură dată, de către un cadru didactic a violenţei fizice sau psihice faţă de discipoli (art.301); o) semnarea de către conducătorul unităţii (filialei, subdiviziunii), de către adjuncţii săi sau de către contabilul-şef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unităţii; p) încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligațiilor de muncă; r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art.57 alin.(1)), fapt confirmat în modul stabilit; s) încheierea, vizînd salariaţii ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcţia respectivă ca profesie, specialitate sau funcţie de bază (art.273); u) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat şi al ambilor angajatori; v) refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unităţii sau reorganizarea acesteia, precum şi a transferării unităţii în subordinea unui alt organ; x) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art.74 alin.(2)); y) refuzului salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unităţii în această localitate (art.74 alin.(1)); precum şi y1) deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă; z) pentru alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative.

Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii.

Conform art. 87 alin. (1), (4) din Codul muncii, la concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv. Organele sindicale indicate la alin. (1)–(3) își prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.

Potrivit art. 211 alin. (1) din Codul muncii, termenul de validitate a sancţiunii disciplinare nu poate depăşi un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancţiuni disciplinare, se consideră că sancţiunea disciplinară nu i-a fost aplicată.

În acest sens, instanța de judecată reiterează că reclamantei Narolschi Ana i-a fost imputată comiterea repetată a unei fapte imorale grave, pe parcursul unui an incompatibilă cu funcția deținută exprimată prin colectarea repetată a mijloacelor bănești de la elevi și au fost aplicate prevederile art. 86 alin. (1) lit.l) și m) din Codul muncii.

Luând în considerație prevederile legale enumerate mai sus în coroborare cu materialele cauzei, instanța de judecată conchide că la emiterea ordinului I.P. Școala Profesională nr. 6 din Chișinău nr. 37c. din 09.11.2023 cu privire la concedierea disciplinară a salariatei, pârâtul abuziv a aplicat prevederile legale indicate or, pretinsa abatere disciplinară a reclamantei a fost constatată peste 2 zile după constatarea primei abateri disciplinare.

Din procesul-verbal al anchetei de serviciu din 30 octombrie 2023 rezultă că, comisia a propus ca dirigintele grupei OSC-6 să fie schimbat, fiind stabilită o altă persoană, totodată a fost înlăturată Narolschi Ana din comisiile de evaluare și calificare pentru sesiunea 2024-2025 la grupa OSC-6. (f.d.14)

La 01 noiembrie 2023 a fost emis ordinul IP Școala Profesională nr. 6, mun. Chișinău nr. 324 a.b. din 01.11.2023 prin care s-a ordonat aplicarea sancțiunii disciplinare în formă de mustrare dnei Narolschi Ana. (f.d.56)

Tot la 01 noiembrie 2023, a avut loc ședința comisiei anchetei de serviciu la care s-a constatat comiterea repetată a unei fapte imorale incompatibilă cu funcția de cadru didactic de către Narolschi Ana, fapt confirmat prin procesul-verbal nr. 2 al anchetei de serviciu. (f.d.59)

Iar, la 09 noiembrie 2023 a fost emis ordinul IP Școala Profesională nr. 6, mun. Chișinău nr. 37 c. privind concedierea disciplinară a salariatei Narolschi Ana. (f.d.54)

Din explicațiile anexate la materialele cauzei rezultă că, reclamanta după prima ancheta de serviciu petrecută a returnat banii elevilor care au fost colectate pentru necesitățile acestora.

Astfel, nu poate fi reținută drept abatere disciplinară repetată pretinsele acțiuni imorale ale reclamantei Narolschi Ana.

În această ordine de idei, instanța de judecată conchide asupra ilegalității ordinului nr. 37 c. din 09 noiembrie 2023 emis de IP Școala Profesională nr. 6, mun. Chișinău privind concedierea disciplinară a salariatei Narolschi Ana, or, pârâtul nu a probat vinovăția reclamantei în cele invocate în ordin, încălcând la fel procedura de aplicare a sancțiunilor disciplinare stabilită la art. 208 din Codul muncii.

Conform art. 16 alin. (1) lit. d) Cod civil, apărarea dreptului civil se face, în condiţiile legii, prin declararea nulităţii actului emis de o autoritate publică.

Conform art. 89 alin. (1), (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 hotărîre 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.

Prin urmare, urmează a fi anulat Ordinul nr. 37 c. din 09 noiembrie 2023 emis de IP Școala Profesională nr. 6, mun. Chișinău privind concedierea disciplinară a salariatei Narolschi Ana.

Prin urmare, instanța de judecată consideră echitabilă restabilirea reclamantei Narolschi Ana în funcția deținută anterior de profesoară de discipline speciale, din cadrul IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău, or, eliberarea din funcție a fost contrar legii.

Referitor la solicitarea reclamantei privind obligarea pârâtului IP Şcoala Profesională nr. 6, mun. Chişinău să calculeze şi să achite reclamantei salariul pentru absenţa forţată de la muncă, instanța de judecată o consideră întemeiată și urmează a fi admisă din următoarele considerente.

Conform art. 90 alin. alin (1), (2) lit. a) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă.

Luând în considerație că Narolschi Ana a lipsit forțat de la muncă în perioada 09 noiembrie 2023 (data concedierii) – și până la restabilirea efectivă la muncă, luându-se în calcul

salariu mediu lunar calculat, instanța judecătorească, conchide calcularea salariului urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

Prin urmare, instanța de judecată va încasa de la IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău în beneficiul Narolschi Ana, salariu pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, începând cu data concedierii (09.11.2023) şi până la restabilirea efectivă în muncă, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente.

Referitor la solicitarea reclamantei privind încasarea din contul pârâtului IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău *prejudiciul moral în cuantum de 15 000 lei,* instanța de judecată o consideră parțial întemeiată și urmează a fi admisă parțial din următoarele considerente.

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

Conform art. 19 alin. alin. (1), (3) Cod civil, în condiţiile legii, persoana lezată într-un drept al ei sau într-un interes recunoscut de lege poate cere repararea integrală a prejudiciului patrimonial şi nepatrimonial cauzat astfel. Se consideră prejudiciu nepatrimonial (prejudiciu moral) suferințele fizice şi psihice, precum şi diminuarea calității vieții.

Conform art. 1998 alin. (1) Cod civil, cel care acționează față de altul în mod ilicit, cu vinovăție este obligat să repare prejudiciul patrimonial, iar în cazurile prevăzute de lege, și prejudiciul moral cauzat prin acțiune sau omisiune.

Conform art. 2036 alin. alin. (1), (2) Cod civil, în cazul în care persoanei i sa cauzat un prejudiciu moral (suferințe psihice sau fizice) prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de legislație, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin echivalent bănesc. Prejudiciul moral se repară indiferent de existența și întinderea prejudiciului patrimonial.

Conform art. 2037 alin. (1) Cod civil, mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcţie de caracterul şi gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăţie a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, şi de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate.

Conform art. 90 alin. (2) lit. c) și alin. (3) 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 instanța de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Reieșind din circumstanțele cauzei în coroborare cu prevederile normelor legale nominalizate, instanța de judecată a stabilit că prin concedierea reclamantei Narolschi Ana, i-au fost cauzate suferințe psihice manifestate prin tulburări emoționale și disconfort, având în vedere că reclamanta a fost lipsită de posibilitatea de a munci și a avea un venit, perioadă care a diminuat calitatea vieții și a provocat dereglări emoționale, în special pentru o persoană rămasă fără loc de muncă.

Urmare a celor relatate, instanța de judecată consideră necesar de a sublinia că pe lângă gravitatea prejudiciului moral ce trebuie luată în seamă pentru stabilirea despăgubirii, trebuie să se analizeze și un al doilea criteriu, cel al echității. Despăgubirea trebuie să fie una justă, rațională, echitabilă, adică în așa fel stabilită încât să asigure efectiv o compensație suficientă, dar nu exagerată, a prejudiciului moral suferit.

De altfel, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a stabilit în cauza Tolstoy Miloslovsky v. Regatul Unit al Marii Britanii și al Irlandei de Nord, că despăgubirile trebuie să prezinte un raport rezonabil de proporționalitate cu atingerea adusă, având în vedere, totodată, gradul de lezare a valorilor sociale ocrotite, intensitatea și gravitatea atingerii adusă acestora.

Respectiv, fiecare persoană care pretinde că a suferit, este în drept să-și estimeze prejudiciul adus, dar numai instanța de judecată este împuternicită de lege să aprecieze cuantumul prejudiciului moral, conducându-se de noțiunea reparării rezonabile, de circumstanțele cazului concret, de personalitatea părților. Instanța de judecată, la stabilirea cuantumului prejudiciului moral ia în considerație circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul.

În această privință, reieșind din criteriile de evaluare a prejudiciului moral, înserate la art. 2037 Cod civil în coroborare cu art. 90 Codul muncii, instanța reține că suma solicitată de reclamantă în mărime de 15 000 lei cu titlu de prejudiciu moral este una exagerată, având în vedere că Narolschi Ana a fost restabilită în funcție, fiind astfel efectuată în corespundere cu art. 16 alin. (1) lit. b) Cod civil, restabilirea situației anterioare încălcării dreptului.

Respectiv, suma de 5 000 lei în calitate de prejudiciu moral pentru suferințele provocate reclamantei de către IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău, în opinia instanței de judecată, ar asigura acesteia o compensație suficientă și echitabilă a prejudiciului suportat.

Prin urmare, instanța de judecată va încasa de la IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău în beneficiul lui Narolschi Ana prejudiciul moral în cuantum a câte 5000 lei.

Cu referire la cheltuielile de judecată instanța de judecată constată că reclamanta nu a prezentat probe în susținerea acesteia, urmând a fi respinsă pretenția ca neîntemeiată.

Față de cele ce preced, instanța de judecată ajunge la concluzia de a admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Narolschi Ana către IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu art. 236-241 din Codul de procedură civilă, instanța de judecată,

H O T Ă R Ă Ş T E:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Narolschi Ana către IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare, anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează Ordinul nr. 37 c din 09.11.2023 emis de IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului Narolschi Ana sub formă de concediere.

Se restabilește Narolschi Ana în funcția deținută anterior de profesoară de discipline speciale, din cadrul IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău.

Se încasează de la IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău în beneficiul Narolschi Ana, salariu pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, începând cu data concedierii (09.11.2023) şi până la restabilirea efectivă în muncă, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

Se încasează de la IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău în beneficiul Narolschi Ana prejudiciul moral în cuantum de 5 000,00 (cinci mii,00) lei.

În rest, pretențiile înaintate de Narolschi Ana către IP Școala Profesională nr. 6 din Chișinău, se resping ca neîntemeiate.

În conformitate cu pct. 67 al Hotărârii Curții Constituționale, nr. 39 din 14 octombrie 2017 privind excepția de neconstituționalitate a articolelor 15 alin. (2) lit. d) și 38 alin. (4) lit. f) din Codul de executare al Republicii Moldova, prezenta hotărâre, în partea restabilirii la locul de muncă și plata unui salariu, urmează a fi executată imediat, la expirarea termenului de 15 zile din data pronunțării.

Se explică dreptul părților de a solicita hotărârea redactată în cadrul termenului de decădere de 30 zile.

Hotărârea cu drept de apel la Curtea de Apel Chișinău, în termen de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chișinău (sediul Centru).

Președintele ședinței,
Judecătorul Cristina Panfil