Dosarul nr. 2-322/2023 (2-23028812-18-2-24022023)

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

13 iunie 2025 or. Căușeni
Judecătoria Căușeni, sediul Central
În componenţă de:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Colun Svetlana
Grefieri Verhovețchi Doina, Blidaru Maria
Cu participarea:
Reprezentantului reclamantului – avocatului Voloh Tatiana, împuternicit prin mandat;
Reprezentantului pîrîtului IET Gradinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni - directorului Cîrlan Ana;
În lipsa:
Reclamantului Bicherschi Victoria, citat legal;
Reprezentantului intervenientului accesoriu Primăria or. Căușeni, citat legal;
în sediul instanţei, în şedinţă publică, a examinat cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de către Bicherschi Victoria împotriva IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni cu privire la anularea ordinului și încasarea îndemnizației,

A C O N S T A T A T:

Argumentele participanţilor la proces:

1. Bicherschi Victoria a depus cerere de chemare în judecată împotriva IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni cu privire la anularea ordinului și încasarea îndemnizației.
2. În motivarea cererii este indicat că, la 24.11.2022 șeful interimar al Instituției de Educație Timpurie (IET) nr.7 din or. Căușeni, Bodulescu Sofia a semnat ordinul cu nr. 177-P, conform căruia Bicherschi Victoria, începând cu data de 24.11.2022, a fost eliberată din funcția de șef pe probleme de gospodărie. Întru justificarea ordinului de eliberare a fost invocat faptul absenței fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (art. 86 alin. (1) lit. (h) al Codului Muncii). Sunt o familie cu trei copii *****. Nou-născutul avea 5 luni la momentul concedierii sale din funcție. După finisarea concediului de maternitate a revenit la servicui, deoarece în concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului a plecat mama sa, bunica copilului (Popov Ludmila). Imediat solicitând concediul de odihnă binemeritat. Din motive întemeiate (starea de sănătate a copilului) în temeiul art. 120 Codul Muncii, odată cu finisarea concediului de odihnă (14.09.2022) a solicitat concediul neplătit pe o durată de 90 zile (Codul Muncii). Dna Bădulescu S., administratorul unității nu i-a dat nici un răspuns despre decizia primită, ca după 60 de zile să o informeze că este concediată. Consideră ordinul anunțat ilegal și potrivit art. 1 Codul administrativ, care ca instituție juridică are drept scop contracararea abuzurilor și exceselor de putere ale autorităților publice, apărarea drepturilor persoanei în spiritul legii, ordonarea

activității autorităților publice, asigurarea ordinii de drept (2). Orice persoană care se consideră vătămată într-un drept al său prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, se poate adresa instanței de contencios administrativ competente pentru a obține anularea actului, recunoașterea dreptului pretins și repararea pagubei ce i-a fost cauzată. Potrivit art. 20 Codul administrativ, la 26.12.2022 a depus cerere prealabilă către directorul-interimar IET nr. 7 Bodulescu Sofia, la care nu a primit nici un răspuns referitor la satisfacerea cerințelor invocate.

3. Solicită reclamanta admiterea acțiunii, anularea în tot a ordinului nr. 177-P din 24.11.2022 a șefului interimar IET nr. 7 din cadrul Consiliului orășenesc Căușeni; restabilirea sa în funcție de șef pe probleme de gospodărie al IET nr. 7; încasarea din contul pârâtului în folosul său a salariului pentru timpul lipsei forțate de la lucru, cît și a plăților de care a fost nelegitim lipsită (plata unică cu caracter excepțional-HG 710/2022). Suma salariului pretins va fi precizată în instanța de judecată; încasarea din contul pârâtului în folosul său a pagubei morale. Cuantumul pagubei morale va fi prezentat în instanța de judecată.
4. Bicherschi Victoria a depus cerere de concretizare în care este indicat că, ea a fost angajata Instituției de Educație Timpurie, Grădinița de copii nr. 7 din or. Căușeni în baza contractului individual de muncă nr. 45 din 01.04.2013 pe o perioadă nedeterminată, în calitate de șefă de gospodărie. Prin Ordinul nr. 177-P din 24.11.2022, ei i s-a aplicat sancțiunea disciplinară sub formă de concediere din funcția de șef de gospodărie în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii, pentru absența fără motive neîntemeiate de la lucru timp de patru ore consecutive în timpul zilei de muncă, fără a ține cont de pauza de masă. Ordinul nr. 177-P din 24.11.2022 cu privire la concedierea salariatului Bicherschi Victoria a fost în adresa dânsei prin intermediul poștei terestre. La 26.12.2022, nefiind de acord cu Ordinul nr.177-P din 24.11.2022 cu privire la concedierea salariatului, ea a înaintat pârâtului o cerere prealabilă prin care a solicitat: revocarea integrala a Ordinului nr.177-P din 24.11.2022 cu privire la concedierea salariatului, ca fiind emis contrar prevederilor legale, menținerea cererii depuse cu privire la acordarea concediului neplătit pentru perioada 15.10.2022 - 15.01.2023, menținerea și aprobarea cererii cu privire la acordarea concediului pentru îngrijirea copilului *****, născut la *****, până la împlinirea vârstei de 3 ani. La cererea din 26.12.2022, nu a primit nici un răspuns. Ea a activat în instituția pârâtă din 01.04.2013 în funcția de șef de gospodărie. Pe parcursul activității sale a manifestat diligența necesară față de munca pe care o presta, nu a avut nici o neînțelegere cu colegii sau cu directorii de grădiniță. La ***** a născut al treilea copil *****. În perioada 01.04.2022 - 04.08.2022, s-a aflat în concediu de maternitate pe o perioadă de 126 de zile calendaristice, în conformitate cu art. 124 alin. (1) din Codul muncii, ce se constituie din concediul prenatal de 70 de zile calendaristice și un concediu postnatal de 56 de zile calendaristice. Ulterior, în perioada 05.08.2022 - 14.09.2022, reclamanta s-a aflat în concediu ordinar pentru anii de muncă 2021 - 2022. La 14.09.2022, a solicitat prin cerere concediu neplătit pe o perioadă de 90 de zile, începând cu data de 14.09.2022. Cererea a trimis-o prin intermediul fiicei sale, pe motiv că a fost în imposibilitate de merge personal la

grădiniță. Preventiv, între directorul-adjunct al grădiniței, Bădulescu Sofia și ea s-au dus discuții privind acordarea concediului neplătit, începând cu 14.09.2022. În discuția verbală directoarea a acceptat cererea reclamantei și urma ca reclamanta să prezinte cererea scrisă. Contrar acceptării verbale a cererii de acordare a concediului neplătit, director-adjunct nu a primit, înregistrat și emis ordin de acordare a concediului neplătit, cât și nu a fost a fost informată, în nici un mod acceptabil, privind respingerea cererii de acordare a concediului neplătit. Respectiv, reieșind din faptul acceptării cererii privind concediul neplătit din discuția avută, reclamanta a considerat că cererea i-a fost acceptată și că i s-a acordat concediu neplătit. La 18.11.2022, reclamanta a depus cerere privind acordarea concediului pentru îngrijirea copilului ***** până la ***** (atingerea copilului a vârstei de 3 ani). Cererea în cauză a depus-o prin intermediul mamei sale, Popova Ludmila, deoarece ea a fost în imposibilitate de a se prezenta în persoană, în legătură cu starea de sănătate a copilului *****. Din spusele mamei cunoaște că cererea a fost înmânată directoarei Bădulescu Sofia în prezența mai multor angajați ai grădiniței, însă ultima a refuzat să o ia și cererea a rămas pe masa directorului-adjunct. Cererea în cauză de asemenea nu a fost înregistrată și nu i s-a oferit un răspuns. Iar, la 24.11.2022, directorul-adjunct al Grădiniței nr.7 din or. Căușeni a emis Ordinul nr. 177-P din 24.11.2022 cu privire la concedierea salariatului, potrivit căruia, față de reclamanta Bicherschi Victoria, șef de gospodărie, a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere în temeiul art. 86 alin. (l) lit. h) din Codul muncii, pentru absență fără motive întemeiate de la lucru timp de patru ore consecutiv în timpul zilei de muncă, fără a ține cont de pauza de masă. Din conținutul Ordinului nr. 177-P din 24.11.2022 cu privire la concedierea salariatului, rezultă că, într-adevăr, la data de 14.09.2022, Bicherschi Victoria a înaintat cerere privind acordarea concediului neplătit, cererea fiind transmisă de către fiica reclamantei în vârstă de *****. Cererea a fost respinsă oral, cu condiția că Bicherschi Victoria era așteptată la serviciu la data de 15.09.2022. Dat fiind faptul că, Bichershi Victoria nu s-a prezentat la serviciu și nu a prezentat careva acte confirmative care motivează lipsa de la serviciu, la data de 04.11.2022 și la data de 18.11.2022 s-a constituit ședința consiliului de etică din cadrul grădiniței-creșă nr.7 Căușeni, unde ar fi fost invitată Bicherschi Victoria, care nu s-ar fi prezentat, fapt confirmat prin procesul-verbal nr. 02 din 04.11.2022 și 03 din 18.11.2022. Reieșind din cronologia evenimentelor expuse, ea consideră a fost concediată ilegal și abuziv din funcția de șef de gospodărie de către directorul-adjunct al grădiniței-creșă nr. 7 din or. Căușeni. Or, contrar celor expuse în ordinul de concediere, directorul-adjunct Bădulescu Sofia a acceptat cererea din 14.09.2022 privind acordarea concediului neplătit începând cu 14.09.2022, din care cauză nici nu s-a prezentat la serviciu. Preventiv, între directorul-adjunct al grădiniței Bădulescu Sofia și ea s-au dus discuții privind acordarea concediului neplătit, începând cu 14.09.2022. În discuția verbală directorul-adjunct a acceptat cererea reclamantei și urma ca reclamanta să prezinte cererea scrisă, ceea ce a făcut. Contrar acceptării verbale a cererii de acordare a concediului neplătit, directorul-adjunct nu a primit, înregistrat cererea sa și nu a emis ordin de acordare a concediului neplătit, cât și nu a informat-o privind respingerea

cererii și necesității prezentării la serviciu, în nici un mod acceptabil. Respectiv, reieșind din faptul acceptării verbale a cererii privind concediul neplătit, ea a considerat că cererea i-a fost acceptată și că i s-a acordat concediu neplătit. În cazul respingerii cererii privind acordarea concediului neplătit, directorul-adjunct ar fi urmat să o informeze, inclusiv și telefonic, dacă după discuția avută cu ea, și-ar fi schimbat poziția cu referire la cererea de acordare a concediului neplătit. Și faptul că, directorul-adjunct i-a acceptat cererea privind acordarea concediului neplătit, servește faptul că, ultima nu a reacționat, în nici un mod, la pretinsa lipsă de la serviciu în ziua de 15.09.2022 și în următoarele până la data de 18.11.2022, inclusiv, data când a depus cerere de acordare a concediului pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani, până la *****. Iar, cererea din 18.11.2022 a fost depusă pe perioada concediului neplătit. Nu a fost constatat în nici un mod absența sa de la serviciu și nu a fost sancționată pentru acest fapt. Iar, conform art. 123 alin.(6) din Codul de procedură civilă, faptele invocate de una din părți nu trebuie dovedite în măsura în care cealaltă parte nu le-a negat. Consideră că a fost eliberată ilegal și abuziv din serviciu, fapt pentru care urmează a fi repusă în drepturile sale prin anularea ordinului de concediere și restabilire în serviciu, cât și încasarea prejudiciului moral. Potrivit art. 81 alin. (1) lit. b), alin. (2) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86). În toate cazurile menționate la alin. (1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. (3) 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 și litera corespunzătoare din lege. Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, în acord cu art. 201 din Codul muncii. Potrivit art. 206 alin. (1) Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin. (l) lit. g)-r). Sancțiunea disciplinară, în acord cu art. 209 alin. (1) Codul muncii, se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. Conform art. 210 alin. (1) Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată. (2) 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 și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. (3) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art. 355. Potrivit art. 89 alin. (1) 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 instanței de judecată, iar potrivit alin. (2), la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul concedierii unui membru de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv, conform art. 87 Codul muncii. Conform art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, concedierea, desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată, se admite pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă. Astfel, prin prisma normelor legale instanța urmează să stabilească dacă pretinsa încălcare comisă de salariat și anume, lipsa de la serviciu mai mult de 4 ore a fost „fără motive întemeiate”, așa cum prevede norma legală. Reclamanta Bicherschi Victoria nu s-a prezentat la serviciu începând cu data de 15.09.2022 pe motiv că cererea sa privind acordarea concediului neplătit a fost acceptată verbal de către directorul-interimar al grădiniței. Iar, un răspuns privind respingerea cererii respective, directorul-adjunct nu a furnizat, cât și nu a întocmit imediat un act care ar fi constatat abaterea de lipsă la serviciu, dacă ar fi existat ca atare. Astfel, rezultă că Bicherschi Victoria întemeiat nu s-a aflat la serviciu începând cu data de 15.09.2022 până la data de 18.11.2022, fiind în concediul neplătit. Iar, cererea din 18.11.2022 privind acordarea concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, a fost depusă în perioada concediului neplătit. Astfel, la 15.09.2022 nu a fost întocmit un act de constatare a lipsei de la lucru timp de 4 ore consecutive fără a ține cont de pauza de masă, iar, pretinsa încălcare invocată în ordinul de concediere a salariatului nr. 177-p din 24.11.2022 de neprezentare motivată la serviciu, nu rezultă clar la ce dată și în ce circumstanțe a fost comisă și stabilită pretinsa încălcare a disciplinei muncii prin neprezență nemotivată la serviciu. Când a fost stabilită și în ce circumstanțe și respectiv, ordinul de concediere a fost emis cu încălcarea prevederilor art. 209 alin. (1) Codul muncii, potrivit căruia, sancțiunea 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. Subsecvent, în ordinul de concediere a salariatului nr. 177-P din 24.11.2022 nu este indicat din ce dată, Bicherschi Victoria este concediată din serviciu, iar, reieșind din pct. 3 al acestui ordin, că prezentul ordin își produce efectele din data semnării, rezultă că până la data de 24.11.2022 a fost angajată în instituția pârâtă, contractul de muncă fiind suspendat în acord cu prevederile art. 77 lit. a) Codul muncii. Contrar art. 87 alin. (1) Codul muncii, la emiterea ordinului de concediere, angajatorul nu a consultat prealabil organul sindical în vederea înaintării unei opinii consultative privitor la concedierea reclamantei, ceea ce conform art. 89 alin. (2) Codul muncii, constituie temei pentru restabilirea reclamantei la locul de muncă. Conform art. 90 alin. (l), alin. (2) lit. c) 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 compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului. Potrivit art. 329 alin. (l) Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat. Potrivit art. 2037 Cod civil, mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăție a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate. Caracterul și gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanța de judecată, luând în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrângerea posibilităților de viață familială și socială, precum și statutul social al persoanei vătămate. La determinarea despăgubirii, instanța de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare și, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului. Urmare a eliberării din serviciu și privării de posibilitatea de a primi îndemnizația pentru concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 3 ani, i s-au cauzat suferințe morale puternice sub aspect de stres, neliniște, înjosire, emoții negative puternice, frică de ziua de mâine pentru o mamă care crește trei copii, fiind lipsită de posibilitatea de a primi îndemnizația pentru îngrijirea copilului, stare de depresie, stare psihologică care a fost transmisă prin laptele matern și copilului *****, care la momentul concedierii, nu avea decât cinci luni. Suma de 50 000 lei cu titlu de prejudiciu moral ar reprezenta o despăgubire echitabilă, proporțională și

suficientă pentru acoperirea în echivalent bănesc a suferințelor cauzate reclamantei prin concedierea sa ilegală și abuzivă. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat. Conform art. 330 Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu. În caz de reținere, din vina angajatorului, a plății/indemnizației la concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, potrivit art. 124 alin.(2), (3) din Codul muncii.

5. Solicită reclamanta admiterea cererii, constatarea ca fiind depusă la Instituția de educație timpurie Grădinița- creșă nr.7 din or. Căușeni a cererii reclamantei Bicherschi Victoria din 14.09.2022 privind acordarea concediului neplătit și obligarea pârâtului să înregistreze cererea, constatarea ca fiind depusă la Instituția de educație timpurie Grădinița-creșă nr.7 din or. Căușeni a cererii reclamantei Bicherschi Victoria din 18.11.2022 privind acordarea concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani și obligarea pârâtului să înregistreze cererea, anularea ordinului nr. 177-P din 24.11.2022 cu privire la concedierea salariatului Bicherschi Victoria, ca fiind ilegal, încasarea din contul Instituției de educație timpurie Grădinița-creșă nr.7 din or. Căușeni în beneficiul reclamantei Bicherschi Victoria a sumei de 50 000 lei cu titlu de prejudiciu moral, încasarea din contul Instituției de educație timpurie Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni în beneficiul reclamantei Bicherschi Victoria a indemnizației la concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani.
6. Bicherschi Victoria a depus cerere de concretizare în care solicită admiterea cererii, constatarea ca fiind depusă la Instituția de educație timpurie Grădinița- creșă nr. 7 din or. Căușeni cererea reclamantei Bicherschi Victoria din 14.09.2022 privind acordarea concediului neplătit și obligarea pârâtului să examineze cererea cu emiterea ordinului privind acordarea concediului neplătit pe o perioadă de 90 de zile, constatarea ca fiind depusă la Instituția de educație timpurie Grădinița-creșă nr.7 din or. Căușeni cererea reclamantei Bicherschi Victoria din 18.11.2022 privind acordarea concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani și obligarea pârâtului să examineze cererea cu emiterea ordinului privind acordarea concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vârsta de 3 ani, anularea ordinului nr. 177-P din 24.11.2022 cu privire la concedierea salariatului Bicherschi Victoria, ca fiind ilegal, încasarea din contul Instituției de educație timpurie Grădinița-creșă nr.7 din or. Căușeni în beneficiul reclamantei Bicherschi Victoria a sumei de 50 000 lei cu titlu de prejudiciu moral.
7. În ședința de judecată, reprezentantul reclamantului – avocatul Voloh Tatiana, a susținut pe deplin cererea de chemare în judecată și a solicitat admiterea ei, ca fiind întemeiată.
8. În ședința de judecată, reprezentantul pîrîtului IET Gradinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni - directorul Cîrlan Ana, a recunoscut parțial acțiunea.

9. În ședința de judecată, reclamantului Bicherschi Victoria, nu s-a prezentat, fiind citat legal.
10. În ședința de judecată, reprezentantul intervenientului accesoriu Primăria or. Căușeni, nu s-a prezentat, fiind citat legal. La 10.10.2023 a depus cerere de examinare a cauzei în lipsă.

Aprecierea instanței:

11. Audiind participanții la proces și studiind materialele cauzei, instanța de judecată ajunge la concluzia că, cererea de chemare în judecată este întemeiată parţial, de aceea este pasibilă admiterii parțiale, din următoarele considerente.
12. În conformitate cu art. 81 alin. (1), (2), (3) Codul Muncii, Contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310); a[1]) prin acordul scris al părţilor (art. 82[1]); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).

În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

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

13. Conform art. 86 alin. (1) lit. h) 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: 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.
14. Art. 86 alin. (2) Codul Muncii statuează că, 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.
15. Potrivit art. 87 alin. (1), (2), (3), (4) Codul Muncii, La concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv.

La concedierea persoanelor alese în organele sindicale şi neeliberate de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ai

cărui membri sunt persoanele respective, printr-o notificare în care își argumentează intenția.

La concedierea conducătorilor organizaţiei sindicale primare (organizatorilor sindicali) neeliberaţi de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior, printr-o notificare în care își argumentează intenția.

Organele sindicale indicate la alin. (1)–(3) își prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.

16. În conformitate cu art. 89 alin. (1), (2), (3) 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. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

Imediat după pronunțarea hotărîrii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

17. În conformitate cu art. 90 alin. (1), (2), (3), (4) Codul Muncii, În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

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

Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu - instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

18. Art. 201 Codul Muncii statuează că, 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.

19. Conform art. 202 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.
20. Potrivit art. 206 alin. (1), (5) 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.

21. Conform art. 207 alin. (1) Codul Muncii, sancţiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcţie) a salariatului respectiv.
22. În conformitate cu art. 208 alin. (1), (2) Codul Muncii, Pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

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

23. În conformitate cu art. 209 alin. (1), (2) 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.

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

24. Potrivit art. 210 alin. (1), (2), (3) 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.

25. Conform art. 329 alin. (1), (2) Codul Muncii, Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

26. Art. 330 alin. (1) lit. b) Codul Muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de: eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a).
27. Conform art. 332 alin. (1), (2) Codul Muncii, Cererea scrisă a salariatului privind repararea prejudiciului material şi celui moral se prezintă angajatorului. Angajatorul este obligat să înregistreze cererea respectivă, s-o examineze şi să emită ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducîndu-l la cunoştinţă salariatului sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării.

Dacă salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului sau dacă ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) nu a fost emis în termenul prevăzut la alin.(1), salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanţa de judecată pentru soluţionarea litigiului individual de muncă apărut (titlul XII).

28. Art. 348 Codul Muncii statuează că, jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.
29. În conformitate cu art. 349 Codul Muncii, Pot fi părţi ale litigiilor individuale de muncă şi ale conflictelor colective de muncă: a) salariaţii, precum şi orice alte persoane titulare ale unor drepturi şi/sau obligaţii, în temeiul prezentului cod; b) angajatorii persoane fizice şi juridice; c) sindicatele şi alţi reprezentanţi ai salariaţilor; d) patronatele; e) autorităţile publice centrale şi locale, după caz.

30. Potrivit art. 350 Codul Muncii, Principiile jurisdicţiei muncii sînt: a) concilierea intereselor divergente ale părţilor, ce decurg din raporturile prevăzute la art.348; b) dreptul salariaţilor de a fi apăraţi de reprezentanţii lor; b[1]) dreptul angajatorilor de a fi apăraţi de patronate; c) scutirea salariaţilor şi a reprezentanţilor acestora de cheltuielile judiciare; d) operativitatea în examinarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă.
31. Conform art. 351 Codul Muncii, Organe de jurisdicţie a muncii sînt: a) comisiile de conciliere (organe extrajudiciare); b) instanţele de judecată.
32. Art. 352 alin. (1), (2), (3) Codul Muncii, Cererea de soluţionare a litigiului individual de muncă sau a conflictului colectiv de muncă (revendicările în cazul procedurii de conciliere) se depune la organul competent de jurisdicţie a muncii de partea interesată (art.349) şi se înregistrează de acesta în modul stabilit.

În procesul examinării cererii, părţile sînt în drept să-şi explice poziţia şi să prezinte organului de jurisdicţie a muncii toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

Organul de jurisdicţie a muncii apreciază probele prezentate de către părţi şi ia decizii conform legislaţiei în vigoare.

33. În cadrul cercetării judecătorești s-a constatat cu certitudine că, la data de ***** s-a născut fiul reclamantului Bicherschi Victoria – *****.
34. La 24.11.2022 pîrîtul IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni a emis Ordinul nr. 177-P ”Cu privire la concedierea salariatului”.
35. Conform Ordinului nr. 177-P din 24.11.2022, angajatorul a aplicat sancțiune disciplinară sub formă de concediere a d-nei Bicherschi Victoria, șef de gospodărie în grădinița-creșă nr. 7 Căușeni, în conformitate cu art. 206 alin. (1) lit. d) concedierea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) al Codului Muncii al Republicii Moldova, absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.
36. Instanța de judecată reține că, în motivarea ordinului este indicat expres că, la data de 14.09.2022 a fost înaintată cererea la concediu neplătit de către d-na Bicherschi Victoria angajată în baza contractului de muncă din 01.04.2013 în funcția de șef de gospodărie, transmisă prin fiica ***** vîrsta de *****. Cererea a fost respinsă oral, cu condiția că, d-na Bicherschi Victoria este așteptată la locul de muncă la data de 15.09.2022. La data de 20.09.2022 termenul unde, d-na în cauză trebuia să plătească un prejudiciu material în sumă de 3170 lei 93 bani Primăriei Căușeni. Avînd în vedre că d-na Bicherschi Victoria nu s-a prezentat la serviciu și nu a prezentat careva acte confirmative care motivează lipsa de la serviciu. La data de 04.11.2022 și la data de 18.11.2022 s-a constituit ședința consiliului de etică din cadrul grădiniței-creșă nr. 7 Căușeni, unde a fost invitată doamna Bicherschi Victoria, dar nu s-a prezentat la ședință fapt confirmat prin procesul-verbal nr. 02 din 04.11.2022, nr. 03 din 18.11.2022, întocmit în conformitate cu art. 208 alin. (1) Codul Muncii Republica Moldova. Prin urmare, D-na Bicherschi Victoria, șef de gospodărie, nu a informat despre motivele absenței și nu a prezentat careva acte care justifică absența.

37. Întru soluționarea litigiului pe cale extrajudiciară, reclamantul la data de 26.12.2022 a depus cerere prealabilă către directorul interimar IET nr. 7 Bodulescu Sofia, Comitetului Sindical, Consiliului de Administrare, Consiliului de Etică gr. Nr. 7, prin care a solicitat revocarea integrală a ordinului nr. 177-P din 24.11.2022, ca fiind emis contrar legii, menținerea cererii depuse cu privire la acordarea concediului neplătit (15.10.2022 – 15.01.2023), menținerea și aprobarea cererii depuse cu privire la acordarea concediului pentru îngrijirea copilului *****, născut la ***** (cererea transmisă de către mama sa, în prezența Președintelui Comitetului Sindical, Consiliului de etică și Consiliului de administrare a Grădiniței) și informarea în scris în termenul prevăzut de cadrul normativ despre hotărîrile aprobate asupra cerințelor invocate în cererea prealabilă.
38. Cererea prealabilă a fost înregistrată la data de 26.12.2022 în Registrul corespondenței de intrare al IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni, sub nr. 71.
39. Însă, reclamantul nu a primit răspuns la cererea prealabilă din 26.12.2022, motiv din care a depus acțiune în instanța de judecată.
40. Instanța de judecată constată că, în cererea prealabilă, reclamantul nu a solicitat de la angajator repararea prejudiciului moral, cu indicarea sumei solicitate.
41. Cererea prealabilă conține doar mențiunea că, în caz de nesoluționare a cererii prealabile, reclamantul se va adresa în instanța de judecată și va solicita repararea prejudiciului material și moral și compensarea cheltuielilor de judecată.
42. Instanța de judecată constată că, ordinul nr. 177-P din 24.11.2022 conține sintagma ”Prezentul ordin poate fi contestat în instanța de judecată competentă, în termen de 3 luni”.
43. Respectiv, instanța de judecată punctează că, pîrîtul nu a indicat expres care anume este instanța de judecată competentă, pentru a-i oferi reclamantului posibilitatea de a contesta ordinul de eliberare, în caz de dezacord cu acesta, prin care i-a fost încălcat dreptul salariatului.
44. Mai mult, ordinul nu a fost adus la cunoștința reclamantului, deoarece nu are o asemenea mențiune.
45. Nu a fost consemnat în ordin, nici refuzul reclamantului de a semna ordinul.
46. Din declarațiile reprezentantului reclamatului – avocatului Voloh Tatiana și a martorului Popov Ludmila urmează că, ordinul a fost transmis reclamantului pentru cunoștință la domiciliul, la data de 28.11.2022, prin scrisoare simplă.
47. Se reține că, nici pîrîtul nu a prezentat instanței de judecată cotorul avizului de recepție a scrisorii, ceea ce denotă că, într-adevăr ordinul, nu a fost primit contra semnătură.
48. Reclamantul a depus acțiunea în instanța de judecată la data de 23.02.2023, adică în interiorul termenului legal de 3 luni oferit de legiuitor pentru contestarea ordinului.
49. Fiind audiată în cadrul cercetării judecătorești, martorul Garabagiu Lilia a declarat că, este cadrul didactic al instituției Grădinița IET nr. 7 ”Izvoraș”, este președinte al Consiliului de Administrație în instituție și membru al Comitetului Sindical. Pe Bicherschi Victoria o cunoaște, deoarece a activat 12 ani în instituție, în funcția de șef de gospodărie. Sunt colege de serviciu. Cunoaște că, după concediul de

maternitate, Bicherschi Victoria a depus managerului cerere la concediul ordinar, cu două săptămâni înainte de a pleca în concediu. Acest lucru a fost cu doi ani în urmă. Cunoaște de la colegi că, în anul 2022 Bicherschi Victoria a plecat în concediu de maternitate, în concediu ordinar. Copilul Victoriei Bicherschi s-a născut vara. Nu cunoaște după ce a născut Bicherschi Victoria, dacă a depus cerere la concediu. Bicherschi Victoria era membru Organizației primare a sindicatului din instituție. A fost făcută anchetă de serviciu. Bicherschi Victoria a fost audiată de către comitetul sindical, în baza cererii. Bicherschi Victoria nu a fost prezentă la ședința comitetului sindical, a prezentat doar cererea. Președinta Bădulescu Sofia a invitat-o prin telefon pe Bicherschi Victoria la Consiliul de etică. Telefonogramă nu s-a făcut. Bicherschi Victoria a prezentat plîngere că nu s-a acceptat cererea transmisă, ca să plece în concediu. Organul sindical a constatat abateri de la lege din partea fostului manager Bădulescu Sofia. Bădulescu Sofia nu a prezentat cererile reclamantului de acordare a concediului. Nu a auzit dacă Bicherschi Victoria a depus cererile de acordare a concediului. Bicherschi Victoria era în concediu de maternitate. Bicherschi Victoria nu a ieșit la lucru după concediu de maternitate. Bicherschi Victoria a scris cerere pentru 3 ani pentru concediu. Din colectiv cunoaște că a fost o ședință al Consiliului de etică și atunci a venit mama lui Bicherschi Victoria și a prezentat o cerere. Din spusele membrilor prezenți, Bădulescu Sofia a luat cererea și a arunca-o pe masă. Tot din colectiv a auzit că fetița lui Bicherschi Victoria - ***** a adus cerere ca, să fie acordat concediu, care i-a dat-o lui Bădulescu Sofia. Cunoaște că cererea a fost recepționată de către Bădulescu Sofia, însă nu cunoaște dacă cererea dată a fost acceptată. Cererea adusă de mama lui Bicherschi Victoria, a fost primită de către Bădulescu Sofia, cunoaște asta de la colegele de serviciu. Pînă la 24 noiembrie, ei considerau că Bicherschi Victoria este în concediu de îngrijire a copilului minor. Pînă pe 24 noiembrie Bădulescu Sofia nu s-a adresat la Comitetului sindical cu absențele lui Bicherschi Victoria. Ca organ sindical a dat răspuns lui Bicherschi Victoria la plîngere și a făcut proces-verbal și a constatat că, Bicherschi Victoria a fost eliberată nelegitim. Opinia Comitetului Sindical nu a fost cerută de către Bădulescu Sofia la emiterea ordinului de concediere.

50. Fiind audiată în cadrul cercetării judecătorești, martorul Popov Ludmila a declarat că, este mama reclamantei. Fiica sa era angajată în calitate șef de gospodărie în cadrul Instituției de Educație Timpurie Grădinița – creșă nr. 7 din or. Căușeni. Ea a fost angajată în anul 2010 pînă în anul 2022. Ea nu activează deoarece a fost concediată din funcție. Ea a fost eliberată din funcție din motivul neprezentării la serviciu timp de 4 ore consecutiv. Fiica Victoria a născut copilul ***** la *****. La 04.08.2022 s-a finisat concediul post-natal. Victoria a depus cerere la concediul ordinar pentru anul 2021 - 2022 și câteva zile din concediul 2020 - 2021. Urma să aibă concediu peste 40 zile. După expirarea concediului, Victoria nu a ieșit la serviciu în acesta perioadă, deoarece s-a îmbolnăvit copilul și ea informat că, nu poate ieși la serviciu și a anunțat că, va scrie o cerere din cont propriu de 90 zile. Cererea de acest gen a fost depusă la 14.09.2022, la angajator. Cererea a fost transmisă prin fiica *****, șefei care la moment activa Bădulescu Sofia. Cererea a fost luat de Bădulescu. Nepoata i-a

comunicat lui Bădulescu de ce nu a venit mama ei. La 14.09.2022 a fost directoarea și nu i-a spus fiicei că, cererea nu a fost acceptată. La 16.09.2022 Bădulescu a sunat-o pe fiica sa în prezența ei și i-a spus să se ducă urgent la ea cu explicație de ce nu este la lucru. Victoria i-a spus că, la 14.09.2022 a depus cerere și a întrebat de fosta șefă care este răspunsul. Bădulescu nu a răspuns nimic, nici că este acceptată sau refuzată, a închis receptorul. Cunoaște că Victoria la 16.09.2022 sau 17.09.2022 a scris explicație. Anchetă de serviciu nu cunoaște dacă a fost. Victoria a primit un sunet să se prezinte la ședința consiliului de etică peste undeva două săptămâni. La ședința de etică nu s-a dus deoarece avea frică de Bădulescu. Victoria a mai depus încă o cerere la consiliul de etică, undeva în luna noiembrie 2022 prin intermediul său, directoarei. În cererea din noiembrie Victoria solicitat concediul de îngrijire a copilului pînă la 3 ani. Ea a transmis-o personal lui Bădulescu în prezenta consiliului de etică. Bădulescu nu i-a spus dacă se acceptă cererea. Bădulescu i-a spus că Victoria este eliberată din funcție. Din ce dată a fost eliberată nu i-a spus. Ordinul de eliberare a fost trimis Victoriei și el era datat cu data de 24.11.2022, dar la domiciliu a venit la data de 28.11.2022. A memorizat data fiindcă era ziua Victoriei. Nu cunoaște dacă cu aviz de recepție sau nu, a fost expediat ordinul. De la 14.09.2022 pînă la 24.11.2022, Victoria nu a fost la serviciu, ea avea certitudinea că este în concediul cel de 90 zile și apoi pe cel de îngrijire a copilul pînă la vârsta de 3 ani. Refuzul cererilor nu a primit, nici oral nici scris. Victoria cînd a discutat cu Bădulescu, ea i-a spus că îi va da concediul că are dreptul din acest motiv Victoria credea cu certitudine că cererea a fost acceptată.

51. Instanța de judecată constată că, reclamantul la data de 14.09.2022, prin intermediul fiicei sale minore, a depus cerere scrisă și a solicitat concediu neplătit pe o perioadă de 90 zile, începând cu 14.09.2022.
52. Este de menționat că, anterior depunerii cererii, între reclamant și directorul-adjunct al grădiniței Bodulescu Sofia a avut loc discuție despre depunerea cererii, verbal fiind acceptată acordarea concediului neplătit începând cu 14.09.2022.
53. Însă, în încălcarea atribuțiilor de serviciu, Bodulescu Sofia neîntemeiat nu a înregistrat cererea din 14.09.2022 în Registrul de intrare a corespondenței.
54. Angajatorul nu a emis Ordin de acordarea concediului neplătit începând cu 14.09.2022.
55. Bodulescu Sofia nu a informat reclamantul despre respingerea cererii. Or, la materialele cauzei nu se atestă nici un înscris confirmativ și nici o telefonogramă, care ar atesta că reclamantul a fost anunțat despre respingerea cererii din 14.09.2022, care de altfel nici nu a fost înregistrată.
56. Din care considerente, reclamantul a avut certitudinea că, se află în concediu neplătit pe o perioadă de 90 zile, începând cu 14.09.2022.
57. Ulterior, la 18.11.2022 reclamantul, prin intermediul mamei sale Popov Ludmila, a depus cerere scrisă și a solicitat acordarea concediului pentru îngrijirea copilului ***** până la *****, adică pînă la atingerea copilului a vârstei de 3 ani.
58. Popov Ludmila a înmânat personal cererea directoarei Bodulescu Sofia, în prezența mai multor angajați ai grădiniței.

59. Însă, Bodulescu Sofia, iarăși neîntemeiat, nu a înregistrat cererea din 18.11.2022. Bodulescu Sofia nu a informat reclamantul despre respingerea cererii din 18.11.2024, nici printr-un înscris confirmativ și nici prin telefonogramă.
60. Ulterior, a fost emis Ordinul nr. 177-P din 24.11.2022 cu privire la concedierea lui Bicherschi Victoria, în temeiul art. 86 alin. (l) lit. h) din Codul Muncii.
61. În speță, vădit a fost încălcate prevederile art. 209 alin. (1) 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.
62. Or, în opinia angajatorului, salariatul nu se afla la muncă de pe data de 14.09.2022, iar ordinul de concediere a fost emis tocmai la data de 24.11.2022, adică mai tîrziu de o lună din ziua constatării abaterii disciplinare.
63. Instanța de judecată constată că, angajatorul nu a reacționat în nici un mod la lipsa de la serviciu a salariatului Bicherschi Victoria în perioada 14.09.2022 pînă la 24.11.2022, ceea ce denotă că, cererile reclamantului din 14.09.2022 și respectiv din 18.11.2022, au fost acceptate de către pîrît.
64. Mai, mult ca atît, deoarece fiul reclamantului s-a născut la data de *****, Bicherschi Victoria la data emiterii ordinului de concediere – 24.11.2022, se afla ***de facto*** în concediul pentru îngrijirea copilului ***** până la data de *****, adică pînă la atingerea copilului a vârstei de 3 ani.
65. Instanța de judecată punctează că, conform prevederilor legislației muncii, este discreția salariatului de a solicita sau de a nu solicita acordarea concediului pentru îngrijirea copilului pînă la atingerea a vârstei de 3 ani.
66. Însă, angajatorul nu are nici un temei legal, de a-i refuza salariatului acordarea concediului pentru îngrijirea copilului pînă la atingerea vârstei de 3 ani și cu atît mai mult să o concedieze în această perioadă.
67. În acest sens, instanța de judecată constată ca, fiind pertinent speței Răspunsul Inspecției Teritoriale de Muncă Căușeni nr. 15 din 10.02.2023 conform căruia urmează că, la data de 24.11.2022 a fost emis Ordinul nr. 177-P de a a-i aplica reclamantului sancțiune disciplinară sub formă de concediere conform art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii. Se constată că la aplicarea acestor temeiuri au fost încălcate prevederile art. 209 alin. (1) Codul Muncii, unde este stipulat că, *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. Conflictul dat din explicațiile administratoarei și membrilor comitetului Sindical nu a putut fi examinat și soluționat pe cale amiabilă, în Comisia de Consiliere a conflictelor de Muncă în conformitate cu prevederile art. 89, 348 – 353 Codul muncii, din cauza neprezentării la serviciu a reclamantului.

Se constată că, *prin refuzul de a primi cererea spre prelucrarea ei, a menţiunilor privind rezolvarea documentului s-au încălcat prevederile Instrucţiunii – tip cu privire la ţinerea lucrărilor de secretariat* Cap. 5 Organizarea circulației documentelor ... Cap. 6

Înregistrarea documentelor și constituirea aparatului informativ ... Cap. 7 Controlul rezolvării documentelor ..... a Hotărârii Guvernului nr. 618 din 05.10.1993 ...

68. Pe cale de consecință, în cadrul cercetării judecătorești s-a constatat cu certitudine că, reclamantul a depus cererile la data de 14.09.2022 și la data de 18.11.2022, însă angajatorul neîntemeiat nu a înregistrat cererile depuse de către reclamant.
69. Reieșind din cumulul celor expuse, instanța de judecată constată ca fiind depusă la IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni a cererii lui Bicherschi Victoria din 14.09.2022 privind acordarea concediului neplătit.
70. De asemenea, instanța de judecată constată ca fiind depusă la IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni a cererii lui Bicherschi Victoria din 18.11.2022 privind acordarea concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani.
71. Instanța de judecată ajunge la concluzia că, ordinul nr. 177-P din 24.11.2022 cu privire la concedierea salariului Bicherschi Victoria, este ilegal.
72. Conform art. 130 alin. (1), (2), (3), (4) Codul de Procedură Civilă, Instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor.

Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea cauzei.

Ca rezultat al aprecierii probelor, instanţa judecătorească este obligată să reflecte în hotărîre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe şi respingerea altor probe, precum şi argumentarea preferinţei unor probe faţă de altele.

73. Raportînd situaţia de fapt, la normele legale ce guvernează speţa, deoarece pretențiile reclamantului au fost probate integral, iar pîrîtul contrar prevederilor art. 89 alin. (2) Codul Muncii, în cadrul examinării litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, în virtutea obligației sale ca angajator, nu a demonstrat legalitatea eliberării din serviciu a reclamantului, de aceea instanța de judecată ajunge la concluzia de a admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de către Bicherschi Victoria împotriva IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni cu privire la anularea ordinului și încasarea îndemnizației, se constată ca fiind depusă la IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni a cererii lui Bicherschi Victoria din 14.09.2022 privind acordarea concediului neplătit și se obligă IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni să înregistreze cererea, se constată ca fiind depusă la IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni a cererii lui Bicherschi Victoria din 18.11.2022 privind acordarea concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani și se obligă IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni să înregistreze cererea și se anulează ordinul nr. 177-P din 24.11.2022 cu privire la concedierea salariului Bicherschi Victoria, ca fiind ilegal.
74. În altă ordine de idei, instanța de judecată ajunge la concluzia de a respinge ca fiind neîntemeiată pretenția cu privire la încasarea din contul IET Grădinița-creșă nr. 7 din

or. Căușeni, în beneficiul lui Bicherschi Victoria, a îndemnizației la concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, deoarece nu ține de competența pîrîtului - IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni achitarea îndemnizației la concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani.

75. Conform art. 353 Codul Muncii, salariaţii sau reprezentanţii acestora care se adresează în instanţele de judecată cu cereri de soluţionare a litigiilor şi conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art.348 (inclusiv pentru a ataca hotărîrile şi deciziile judecătoreşti privind litigiile şi conflictele vizate) sînt scutiţi de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat şi a cheltuielilor legate de judecarea pricinii).
76. Deoarece instanța de judecată a admis parțial acțiunea, subsidiar ajunge la concluzia de a încasa de la IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni, în beneficiul Judecătoriei Căușeni, taxa de timbru în sumă de 200 (două sute) lei.
77. În conformitate cu prevederile art. art. 236, 238-241 CPC, instanţa de judecată,

H O T Ă R Ă Ş T E:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de către Bicherschi Victoria împotriva IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni cu privire la anularea ordinului și încasarea îndemnizației.

Se constată ca fiind depusă la IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni a cererii lui Bicherschi Victoria din 14.09.2022 privind acordarea concediului neplătit și se obligă IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni să înregistreze cererea.

Se constată ca fiind depusă la IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni a cererii lui Bicherschi Victoria din 18.11.2022 privind acordarea concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani și se obligă IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni să înregistreze cererea.

Se anulează ordinul nr. 177-P din 24.11.2022 cu privire la concedierea salariului Bicherschi Victoria, ca fiind ilegal.

Pretenția cu privire la încasarea din contul IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni, în beneficiul lui Bicherschi Victoria, a îndemnizației la concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, se respinge ca fiind neîntemeiată.

Se încasează de la IET Grădinița-creșă nr. 7 din or. Căușeni, în beneficiul Judecătoriei Căușeni, taxa de timbru în sumă de 200 (două sute) lei.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Căușeni, sediul Central.

Preşedintele şedinţei,
judecătorul **COLUN Svetlana**