Dosar nr.2a-140/2025 judecătoria Ungheni, judecător L.Potînga

D E C I Z I E

15 mai 2025
mun.Bălţi

Colegiul civil şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Nord

În componenţa:
Preşedintele colegiului, judecător Stanislav Grosu
Judecători Alina Ţihonschi şi Radu Holban
Grefier Natalia Pasat

examinând în şedinţă publică apelul declarat de apelanta Axentii Nina împotriva hotărârii judecătoriei Ungheni din 02 octombrie 2024, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Axentii Nina către Direcţia Învăţământ, Tineret şi Sport a raionului Nisporeni cu privire la anularea ordinului cu privire la desfacerea contractului individual de muncă,-

c o n s t a t ă :

Pretenţiile reclamantei:

1. La 22.11.2023 în cadrul Judecătoriei Ungheni a parvenit cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Axentii Nina împotriva Consiliului raional Nisporeni Direcţia Învăţământ, Tineret şi Sport privind anularea ordinului Direcţiei de Învăţământ, Tineret şi Sport.
2. În motivarea cererii de chemare în judecată reclamantul indică că în fapt, la data de 18.07.2023, în conformitate cu prevederile art.85 alin.(4^1) din Codul muncii, a depus o cerere prin care a solicitat desfacerea contractului individual de muncă, începând cu 22.08.2023 cu respectarea preavizului de 30 zile.
3. La data de 01.08.2023, în conformitate cu prevederile art.85 alin(4^1) din Codul muncii, de către Direcţia de învăţământ Tineret şi Sport a Consiliului raional Nisporeni, a fost emis Ordinul nr.27 (p) „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”, la analiza căruia au fost depistate următoarele abateri de la normele legale: Ordinul respectiv a fost adus la cunoştinţă în data de 22.08.2023, cu încălcarea prevederilor art.81 alin.(3) din Codul muncii, respectiv se consideră că cererea de demisie a fost respinsă în conformitate cu art.64 Cod administrativ; Ordinul respectiv prevede la p.1 că „Se desface Contractul Individual de Muncă nr.38 din 13.09.2023 ...”, de fapt un contract cu termen de viitor, care la momentul emiterii ordinului nici nu exista, deci nu ai ce desface, cea ce încalcă principiul normelor de drept cu privire la desfacerea contractului individual de muncă.
4. Ulterior, la data de 23.08.2023, a fost emis Ordinul nr.29 (p) „Referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”, modificări ce au fost efectuate cu invocarea art.63 din Legea Nr.100 din 22-12-2017 cu privire la actele normative, act la analiza căruia au fost depistate următoarele abateri de la normele legale: Ordinul modificat, în sine nu este un act normativ

în sensul prevăzut de art.12 din Cod adminsitrativ, dar constituie un act cu caracter individual prevăzut de art.10 din Cod administrativ.

5. Respectiv, acest ordin odată ce a fost emis, nu poate fi modificat, ci rectificat sau abrogat în totalitate şi emis un act nou; Normele invocate pentru modificarea ordinului respectiv, potrivit art.1 alin.(2) din Legea Nr.100 din 22-12-2017 cu privire la actele normative, nu pot fi aplicate actelor cu caracter individual. Ordinul respectiv prevede la p.2 că „Modificarea respectivă va fi încadrată şi se va aplica din data emiterii ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă", cea ce încalcă prevederile art.30 alin.(1) Cod administrativ care interzice autorităţilor publice aplicarea de măsuri cu efect retroactiv.

6. În data de 21.09.2023 a depus o cerere prealabilă prin care a solicitat: Anularea Ordinului Direcţiei de învăţământ Tineret şi Sport a Consiliului Raional Nisporeni nr.27 din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă"; Anularea Ordinului nr.29 (p) „Referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă"; Desfacerea contractului individual de muncă în conformitate cu prevederile art.85 alin.(2) Codul muncii, în baza cererii de reafirmare în scris a dorinţei de a desface contractul individual de muncă.

7. La data de 20.10.2023 prin intermediul poştei electronice ***** reclamanta a recepţionat un fişier cu titlul „Răspuns" prin care a fost anunţată că urmare a examinării cererii prealabile i se comunică că ordinul de demisie a fost emis în strictă conformitate cu prevederile legale, respectiv se menţine fără modificări.

8. În urma analizei fişierului recepţionat au fost depistate următoarele abateri de la normele legale; Dacă e să fie considerat ca răspuns la cererea prealabilă depusă, acesta este depus tardiv cu încălcarea termenului prevăzut de art.167 alin.(3) Cod administrativ; Răspunsul, depus prin intermediul serviciului de poştă electronică, contrar prevederilor art.42 lit.b) a Legii Nr. 124 din 19-05-2022 privind identificarea electronică şi serviciile de încredere, nu conţine semnătură/semnături electronică/electronice; Răspunsul, depus prin intermediul serviciului de poştă electronică, contrar prevederilor art.42 lit.b) a Legii nr.124 din 19-05-2022 privind identificarea electronică şi serviciile de încredere, nu conţine sigiliu/sigilii electronic/ electronice.

9. Ca urmare, în corespundere cu prevederile art.47 alin.(5) lit.c) din Legea Nr.124 din 19-05-2022 privind identificarea electronică şi serviciile de încredere, documentul electronic se consideră neexpediat, respectiv, se consideră că autoritatea publică nu a decis asupra cererii prealabile.

10. Solicită anularea Ordinului Direcţiei de învăţământ Tineret şi Sport a Consiliului Raional Nisporeni nr.27 (p) din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă"; Anularea Ordinului nr.29 (p) „Referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă"; Obligarea Direcţiei de învăţământ Tineret şi Sport a Consiliului Raional Nisporeni în emiterea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă din ziua rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti pe cauză cu achitarea retribuţiilor salariale.

11. În şedinţa de judecată din 07.02.2024 reprezentantul reclamantei, avocatul Grigore Şişcanu a depus o cerere de concretizare prin care a solicitat anularea ordinului Direcţiei de învăţământ, Tineret şi Sport a Consiliului Raional Nisporeni, nr.27 (p) din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă"; Anularea Ordinului nr. 29 (p)„ Referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01 august 2023 „Cu

privire la desfacerea contractului individual de muncă". Totodată şi-a concretizat părţile în proces, indicînd în calitate de pârât Direcţia Învăţământ, Tineret şi Sport, or.Nisporeni.

12. În şedinţa de judecată din 26.06.2024 reprezentantul reclamantei, avocatul Şişcanu Grigore a depus din nou cerere de concretizare prin care a indicat în calitate de pârât Direcţiei de învăţământ, Tineret şi Sport şi a solicitat anularea ordinului Direcţiei de învăţământ, Tineret şi Sport a Consiliului Raional Nisporeni, nr.27 (p) din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă"; Anularea Ordinului nr. 29 (p)„ Referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă".

13. În şedinţa de judecată din 27.09.2024 reprezentantul Direcţiei Învăţământ, Tineret şi Sport a raionului Nisporeni a depus referinţă în care a specificat, că prezentul litigiu este unul de muncă, în privinţa căruia se aplică normele codului muncii, iar procedura civilă aplicabilă acestui tip de litigiu este de drept comun, ţinând cont de calitatea părţilor în proces, adică directorul gimnaziului nu este funcţionar public. Drept urmare, susţine că orice referire la normele de procedură ale codului administrativ, este greşită. Potrivit Codului Muncii, procedura prealabilă de soluţionarea a litigiului, nu este obligatorie, dar recomandabilă în conformitate cu art.352 CM, însă nesoluţionarea extrajudiciară a litigiului individual de muncă, nu privează partea care consideră că a fost lezată în drepturi, să se adreseze direct în instanţa de judecată potrivit normelor de jurisdicţie a muncii.

14. Totodată menţionează, că Ordinul din 01 august 2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă emis de şefa Direcţiei învăţământ Tineret şi Sport a Consiliului Raional Nisporeni, este un act administrativ individual dar nu unul normativ, intrând în vigoare la o dată ulterioară şi fiind executoriu din momentul înştiinţării.

15. Susţine că Ordinul de desfacerea a contractului individual de muncă din 01 august 2023, emis de Direcţia de învăţământ Tineret şi Sport a Consiliului Raional Nisporeni, este unul legal şi în concordanţă cu voinţa angajatului.

16. La data de 18 iulie 2023, reclamanta Axentii Nina, în calitate de director al IP Gimnaziul „Valeriu Dumbravă" din s.Cioreşti, Nisporeni, a depus cerere de demisie prin intermediul poştei electronice, exprimând dorinţa de a desface contractul individual de muncă începând cu data da 22 august 2023, probabil ţinând cont de faptul că dânsa urma să se afle în concediu până pe 21 august 2023. Textul cererii de demisie este finalizat cu sintagma „cu respectarea preavizului de 30 de zile". Anume în jurul acestor termene se creează o întreagă confuzie răsfrânsă şi asupra cererii de judecată, prin care reclamanta, pe de o parte, solicită anularea ordinului de desfacerea a contractului de muncă emis la cererea sa, dar în acela timp susţine desfacerea contractului individual de muncă, însă nu este clar când în viziunea doamnei urma să înceteze relaţiile de muncă

17. Întru elucidarea alegaţiile reclamantei Axentii Nina, face referire asupra preambulului cererii de demisie din 18 iulie 2023, în care reclamanta a invocat prevederile art.85 alin.(4^1) din Codul muncii, care prevede că, conducătorul unităţii, adjuncţii lui şi contabilul-şef sunt în drept să demisioneze, anunţând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte. Aşadar, în textul cererii de demisie, prin enunţul „cu respectarea preavizului de 30 de zile", reclamanta a dat de înţeles că respectă termenul de o lună prevăzut de lege pentru depunerea cererii de demisie de către conducătorul unităţii. Deci respectarea preavizării demisiei cu o lună înainte este obligaţia angajatului. Totodată Axentii Nina indică în cererea sa că doreşte desfacerea contractului individual de muncă

anume începând cu data de 22 august 2023. Reclamanta nu şi-a retras cererea şi nu a depus o nouă cerere prin care să o retragă pe prima timp de 7 zile aşa cum prevede codul muncii.

18. La întrebarea de ce Ordinul de desfacere a contractului de muncă a fost întocmit pe data de 01 august 2023, explică prin aceea că a fost o necesitate din considerentul că şefa direcţiei, urma să plece în concediu de odihnă, astfel ar fi apărut riscul să încalce prevederile art.85 alin.(5) Codul muncii. Emiterea ordinului la data de 01.08.2023 a însemnat acceptarea cererii de demisie, dar s-a dus cont totodată că acesta urma să intre în vigoare la data solicitată de angajat, adică 22 august 2023.

19. Urmare a situaţiei şi solicitării prioritare a angajatului, şefa direcţiei, a emis Ordinul nr.27 (p) din 01 august 2023 în concordanţă cu termenii legali ţinând cont de acţiunea în timp a actului administrativ individual şi ţinând cont de dorinţa angajatului, care şi-a reafirmat dorinţa de desfacerea a contractului printr-o cerere repetată din septembrie 2023, dar care nu mai putea produce efecte pentru angajator.

20. În concluzie, susţine legalitatea ordinului de desfacere a contractului de muncă emis la data de 01 august 2023, intrat în vigoare la data de 22 august 2023.

Poziţia instanţei de fond:

21. Prin hotărârea Judecătoriei Ungheni din 02 octombrie 2024 s-a respins integral cererea de chemare în judecată depusă de Axentii Nina către Direcţia Învăţământ, Tineret şi Sport a raionului Nisporeni privind anularea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „ Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”, ordinului nr.29 (p) din 23.08.2023 emis de Direcţia Învăţământ, Tineret şi Sport a Consiliul raional Nisporeni referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă şi obligarea Direcţiei Învăţământ, Tineret şi Sport a raionului Nisporeni la emiterea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă din ziua rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti.

Solicitarea apelantului:

22. La data de 23 octombrie 2024, Axentii Nina a depus apel nemotivat împotriva hotărârii instanţei de fond, prin care a solicitat admiterea apelului.

23. Prin încheierea Curţii de Apel Nord din 10 februarie 2025 s-a acordat termen apelantului pentru înlăturarea neajunsurilor cererii de apel.

24. La data de 04 martie 2025, Axentii Nina a depus apel motivat împotriva hotărârii instanţei de fond, solicitând anularea hotărârii prin care a fost respinsă cererea de chemare în judecată înaintată de reclamanta.

Argumentele părţilor:

25. În susţinerea apelului, apelanta Axentii Nina a invocat că nu este de acord cu poziţia instanţei de fond, o consideră ilegală şi neîntemeiată şi pasibilă de casare şi anume, indică că instanţa de judecată a făcut trimitere la prevederile art.348 şi 354 din Codul muncii, dar nu le-a dat nici o apreciere contrapunându-le cu situaţia de fapt din speţa dată.

26. Indică apelanta, că obiectul acţiunii constituie anularea Ordinului Direcţiei de Învăţământ Tineret şi Sport a raionului Nisporeni nr.27 (p) din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”; Anularea Ordinului nr.29 (p) „Referitor la nr.27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”, Obligarea Direcţiei de învăţământ Tineret şi Sport a raionului Nispoerni la emiterea

ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă din ziua rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti.

27. Menţionează, că în cadrul examinării cauzei în şedinţa de judecată, a fost prezentat ordinul nr.07(p) din 03 iunie 2024 prin care a fost abrogat ordinul nr.29 (p) din 23 august 2023 referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01 august 2023, iar instanţa de judecată nu i-a dat nici o apreciere acestei situaţii. Angajatorul prin abrogarea ordinului din 23 august 2023 a recunoscut capătul de cerere ce se referă la anularea acestui ordin, iar instanţa de judecată a respins acest capăt de cerere. La momentul depunerii cererii în instanţa de judecată exista acest litigiu.

28. Notează, că a mai fost prezentat şi ordinul nr.08 (p) din 03 iunie 2024 prin care a fost rectificat punctul 1 din Ordinul nr.27(p) din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă prin substituirea sintagmei „13.09.2023" cu sintagma „13.09.2022".

29. Instanţa de judecată a confirmat prin hotărârea sa că eroarea materială evidentă prin care a fost modificat punctul 1 din ordinul nr.27 (p) din 01 august 2023 Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă, nu duce la ilegalitatea încetării raportului juridic de muncă, nefiind afectate careva drepturi a salariatei Axentii Nina, cum ar fi plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului, or, reclamanta ca angajat în funcţia de director nu avea numai dreptul la salarizare.

30. Astfel instanţa atestă că prin modificarea, rectificarea punctului 1 din ordinul nr.27 (p)din 01 august 2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă cu substituirea sintagmei „13.09.2023" cu sintagma „13.09.2022" care vizează data încheierii contractului individual de muncă, reclamanta nu a fost restricţionată în drepturile sale sau eventual cauzarea la careva prejudicii prin care ar fi avut de suferit.

31. În acest context reţine apelanta că prin rectificările efectuate nu au fost introduse efecte juridice noi în defavoarea salariatei Axentii Nina sau modificări în laura ce ţine de stagiul de muncă, fiind reflectate condiţiile privind notificarea scrisă, precum şi încetarea contractului la data solicitată de salariat şi fără repercursiuni privind achitarea deplină a drepturilor salariale în condiţiile legii.

32. Consideră apelanta că pârâtul n-a avut dreptul de a modifica ordinul nr.27 (p) din 01 august 2023, deoarece acesta este un act consumat şi nu poate fi anulat.

33. La caz precizează că, în jurisprudenţa Curţii Constituţionale s-a reţinut că actul „desemnării/numirii în funcţie în sens constituţional, este un act consumat şi, prin urmare, nu este susceptibil de abrogare. O procedură de anulare a unor acte consumate nu este şi nici nu poate fi prevăzută, deoarece ar distorsiona ordinea juridică şi ar compromite autoritatea legislativă a statului, ar afecta securitatea raporturilor juridice, dacă s-ar admite posibilitatea revenirii, dupa o perioadă de timp, la actele consumate, reieşind din interesele politice sau personale de moment.

Declaraţiile părţilor în şedinţa de judecată:

34. Apelanta Axentii Nina, fiind legal citată prin intermediul poştei electronice, la şedinţa de judecată nu s-a prezentat şi nici nu a comunicat instanţei motivele neprezentării, fapt pentru care ţinând cont de prevederile art.379 alin.(2) Cod de procedură civilă, Colegiul civil consideră posibilă examinarea apelului în lipsa acesteia.

35. Reprezentantul intimatei Direcţia Învăţământ, Tineret şi Sport r-l Nisporeni, Marian Rodica, în şedinţa instanţei de apel a solicitat respingerea cererii de apel ca fiind

neîntemeiată, cu menţinerea hotărârii Judecătoriei Ungheni din 02 octombrie 2024 fără modificări.

Aprecierea instanţei de apel.

36. Analizând legalitatea hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate în cererea de apel şi a materialelor din dosar, Colegiului civil şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Nord va respinge apelul şi va menţine hotărârea instanţei de fond, reieşind din următoarele motive:

37. În conformitate cu art.385 lit.a) Cod de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să menţină hotărârea primei instanţe.

38. Potrivit prevederilor 373 alin.(1) Cod de procedură civilă, instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. (2) În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces.

39. În conformitate cu prevederile art.239 Cod de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

40. La articolul 241 alin.(5) Cod de procedură civilă, se stipulează că, în motivare se indică circumstanţele cauzei, constatate de instanţă, probele pe care se întemeiază concluziile ei privitoare la aceste circumstanţe, argumentele invocate de instanţă la respingerea unor probe, legile de care s-a călăuzit instanţa.

41. Analiza pe care judecătorul o face în legătură cu motivele de fapt şi de drept, care i-au format convingerea în sensul unei anumite soluţii trebuie să fie clară şi simplă, precisă, conchisă şi fermă, să aibă putere de convingere.

42. Această dispoziţie legală a fost adoptată în scopul de a asigura o bună administrare a justiţiei, de a întări încrederea justiţiabililor în hotărârile judecătoreşti şi de a da posibilitatea instanţelor superioare să-şi exercite controlul judecătoresc.

43. Suplimentar, Colegiul remarcă că hotărârea este întemeiată, dacă în ea sunt expuse toate circumstanţele care au importanţă la soluţionarea cauzei şi care au fost verificate în şedinţa de judecată multilateral, complet şi au fost elucidate probele privind circumstanţele constatate ale cauzei. Concluziile privind circumstanţele de fapt ale cauzei se motivează în hotărâre prin probele enumerate în art.117 CPC, iar în conformitate cu art.118 alin.(5) CPC, instanţa judecătorească (judecătorul) este în drept să propună părţilor şi altor participanţi la proces, după caz, să prezinte probe suplimentare şi să dovedească faptele ce constituie obiectul probaţiunii pentru a se convinge de veridicitatea lor.

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

45. Articolul 130 alin.(1) Cod de procedură civilă, statuează că instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

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

47. În corespundere cu art.6 paragraful 1 din Convenţia pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale şi jurisprudenţa CtEDO, instanţele de judecată sunt obligate să motiveze hotărârile sale, care vor trebui să conţină circumstanţele cauzei constatate de instanţă, probele pe care se întemeiază concluziile referitor la admiterea sau respingerea acţiunii, alte chestiuni ce au fost soluţionate în cadrul judecării pricinii, legea materială şi/sau procedurală aplicată în cadrul judecării pricinii, argumentele instanţei în caz de respingere a unor probe prezentate de participanţi etc.

48. Conform art.373 alin.(3) Cod de procedură civilă, în cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanţa de apel se pronunţă în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanţă. (5) Instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel. (6) Apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situaţie mai dificilă decât aceea din hotărârea atacată cu apel, cu excepţia cazurilor când consimte şi când hotărârea este atacată şi de alţi participanţi la proces.

49. Astfel, prevederile legale enunţate în mod expres obligă instanţa de apel să verifice circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar invocate de părţi şi este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei şi să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

50. Or, potrivit regulilor unui proces echitabil, reţinându-se rolul determinant al concluziilor instanţei de apel, ultima are obligaţia să examineze efectiv problemele esenţiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însuşirea motivelor instanţei inferioare *(Hirro Balani vs Spaniei, nr. 18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis vs Grecia nr. 21522/93 din 29.05.1997 §43).*

51. Raportând dispoziţiile normelor sus citate la circumstanţele cauzei, evaluând soluţia primei instanţe prin prisma raţionalismului pretenţiilor înaintate în raport cu circumstanţele de fapt şi de drept invocate, instanţa de apel consideră că concluzia instanţei de fond este una corectă, din motivele ce succed.

52. Tot materialul probant atestă faptul că, obiect al litigiului constituie raportul de muncă care a existat între reclamanta Axentii Nina şi Direcţia Învăţământ, Tineret şi Sport a raionului Nisporeni şi care a încetat prin demisie, în temeiul cererii depuse de către Axentii Nina.

53. Potrivit materialelor cauzei se atestă că, la data de 13.09.2022 între Direcţia învăţământ Tineret şi Sport Nisporeni în calitate de angajator şi Axentii Nina în calitate de salariat a fost încheiat contractul individual de muncă nr.38 din 13 septembrie 2022, potrivit căruia Axentii Nina a fost angajată în calitate de director la gimnaziul „Valeriu Dumbravă" din s.Cioreşti.

54. S-a stabilit că, la data de 18 iulie 2023, reclamanta Axentii Nina, în calitate de director al IP Gimnaziul „Valeriu Dumbravă" din s.Cioreşti, r-l Nisporeni, a depus cerere de

demisie, exprimând dorinţa de a desface contractul individual de muncă începând cu data de 22 august 2023 cu respectarea preavizului de 30 de zile.

55. La data de 01.08.2023, în conformitate cu prevederile art.85 alin.(4^1) din Codul muncii, de către Direcţia de Învăţământ Tineret şi Sport a Consiliului raional Nisporeni, a fost emis Ordinul nr.27 (p) „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”.

56. La data de 23.08.2023, a fost emis Ordinul nr.29 (p) „Referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”, abrogat prin ordinul nr.07 (p) din 03 iunie 2024.

57. Ce ţine de termenul de depunere a acţiunii în instanţa de judecată se reţine că Axentii Nina a luat cunoştinţă cu ordinul Direcţiei de Învăţământ Tineret şi Sport a raionului Nisporeni nr.27 (p) din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă” la data de 22.08.2023, fapt ce se probează prin semnătura aplicată.

58. La data de 21.09.2023, apelanta a depus o cerere prealabilă în adresa Direcţiei de Învăţământ Tineret şi Sport prin care a solicitat anularea Ordinului Direcţiei de Învăţământ Tineret şi Sport a Consiliului Raional Nisporeni nr.27 din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”; Anularea Ordinului nr.29 (p) „Referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”; Desfacerea contractului individual de muncă în conformitate cu prevederile art.85 alin.(2) Codul muncii, în baza cererii de reafirmare în scris a dorinţei de a desface contractul individual de muncă .

59. Se mai atestă că, de către şefa Direcţiei de învăţământ Tineret şi Sport a raionului Nisporeni, Rodica Marian, prin răspunsul cu nr.161 din 19 octombrie 2023, Axentii Nina i s-a comunicat că urmare a examinării cererii prealabile depusă pe data de 21.09.2023, la ordinul nr.27 din 01 august 2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”, acesta a fost emis în strictă conformitate cu legislaţia şi se menţine fără modificări.

60. Acţiunea civilă a fost depusă în instanţa de judecată la 22.11.2023 şi în temeiul normei expuse supra, s-a stabilit că cererea de chemare în judecată a fost depusă în instanţa de judecată cu respectarea termenului prevăzut de lege.

61. Prin hotărârea Judecătoriei Ungheni din 02 octombrie 2024 s-a respins integral cererea de chemare în judecată depusă de Axentii Nina către Direcţia Învăţământ, Tineret şi Sport a raionului Nisporeni privind anularea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „ Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă” , ordinului nr.29 (p) din 23.08.2023 emis de Direcţia Învăţământ, Tineret şi Sport a Consiliul raional Nisporeni referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă şi obligarea Direcţiei Învăţământ, Tineret şi Sport a raionului Nisporeni la emiterea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă din ziua rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti.

62. Nefiind deacord cu soluţia pe caz, Axentii Nina a depus prezenta cerere de apel, prin care şi-a expus dezacordul cu soluţia pe caz.

63. Verificând argumentele apelului Colegiul civil consideră justă concluzia instanţei de fond prin care a respins cererea de chemare în judecată înaintată de Axentii Nina cu privire la anularea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „ Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă” , ordinului nr.29 (p) din 23.08.2023 emis de Direcţia Învăţământ, Tineret şi Sport a Consiliul raional Nisporeni referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă şi obligarea Direcţiei Învăţământ, Tineret şi Sport a raionului Nisporeni la emiterea ordinului

privind desfacerea contractului individual de muncă din ziua rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.

64. Așa dar, în contextul pretenţiilor deduse judecării, instanţa de apel reţine că conform art.43 alin.(1) şi art.44 alin.(1) din Constituţia 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. Munca forţată este interzisă.

65. Dispoziţia art.6 din Codul muncii statuează că, libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale. Nimeni, pe toată durata vieţii sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea. Orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispoziţiilor alin.(1), (2) şi (3) este nul.

66. În acord cu art.7 alin.(1) din Codul muncii, munca forţată (obligatorie) este interzisă.

67. Conform art.9 alin. (1) lit.a) din Codul muncii, salariatul are dreptul: la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod.

68. Conform art.45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

69. Potrivit articolul 81 alin.(1) lit.b) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta la iniţiativa uneia dintre părţi. (3) 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 recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia 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.

70. În temeiul art.85 alin.(1) Codul muncii, salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, cu excepţia prevederii alin.(4^1), din proprie iniţiativă, anunţînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menţionat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea. (4^1) Conducătorul unităţii (al filialei sau reprezentanţei), adjuncţii lui şi contabilul-şef sînt în drept să demisioneze, anunţînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte.

71. Potrivit art.85 alin.(3) Codul muncii, după expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4^1), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului în termenele prevăzute la art.143 şi să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate. (4) Timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-şi retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, pînă la

retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condiţiile prezentului cod. (5) Dacă, după expirarea termenelor indicate în alin.(1), (2) şi (4^1), salariatul nu a fost de fapt eliberat din funcţie şi el îşi continuă activitatea de muncă fără să-şi reafirme în scris dorinţa de a desface contractul individual de muncă, eliberarea acestuia nu se admite.

72. În sensul normelor legale enunţate, libertatea muncii este asigurată *inter alia* prin reglementarea desfacerii contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului, caz în care, spre deosebire de încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului, nu există nici o limitare sau condiţie de îndeplinit pentru realizarea desfacerii contractului, în afara obligaţiei de preaviz.

73. Prin urmare, demisia ca fiind actul unilateral de voinţă al salariatului, care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz. Procedura de denunţare unilaterală a contractului individual de muncă de către salariat presupune respectarea următoarelor condiţii: redactarea unei notificări scrise privind demisia; comunicarea cererii de demisie; respectarea termenului de preaviz.

74. În speţă, la data de 01.08.2023 având ca temei cererea apelantei/reclamantă, de către şefa direcţiei Învăţământ, Tineret şi Sport a raionului Nisporeni, Rodica Marian, în conformitate cu prevederile art.85 alin.(4^1) din Codul muncii, a fost emis Ordinul nr.27 (p) „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă", potrivit căruia s-a dispus: 1) Se desface contractul Individual de Muncă nr.38 din 13.09.2023 cu d-na Axentii Nina, director al IP Gimnaziul Valeriu Dumbravă Cioreşti, începând cu data de 22 august 2023. 2) Contabilitatea va efectua calculul deplin, conform legislaţiei în vigoare. 3) Funcţia de director al IP Gimnaziul Valeriu Dumbravă Cioreşti, se anunţă vacantă.

75. Prin ordinul Direcţiei Învăţământ, Tineret şi Sport a raionului Nisporeni nr.29(p) din 23.08.2023 referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă", în conformitate cu prevederile art.141 din Codul Educaţiei, art.85 alin.(4^1) din Codul Muncii, art.63 din Legea nr.100 din 22.12.2017 cu privire la actele normative s-a dispus: 1) Se modifică punctul 1 din ordinul nr.27 (p) din 01.08.2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă prin substituirea sintagmei „13.09.2023" cu sintagma „13.09.2022". 2) Modificarea respectivă va fi încadrată şi se va aplica din data emiterii ordinului nr.27(p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă".

76. La fel, se constată, că prin ordinul nr.07 (p) din 03 iunie 2024 a fost abrogat ordinul nr.29 (p) din 23.08.2023.

77. Iar prin ordinul Direcţiei Învăţământ, Tineret şi Sport a raionului Nisporeni nr.08 (p) din 03 iunie 2024, în temeiul art.141 din Codul Educaţiei, art.85 alin.(4^1) din Codul muncii, art.131 din Codul administrativ, a fost rectificat punctul din Ordinul nr.27(p) din 01.08.2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă prin substituirea sintagmei „13.09.2023" cu sintagma „13.09.2022".

78. Aşa dar, se constată că, în pct.1 al Ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă", a fost eronat invocată data întocmirii contractului individual de muncă cu Axentii Nina. Ca urmare, eroarea materială evidentă, strecurată în pct.1 al Ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023, a fost corectată prin Ordinul nr.08 (p) din 03 iunie 2024, unde sintagma „13.09.2023" a fost substituită cu sintagma „13.09.2022".

79. Ce ţine de ordinul nr.29(p) din 23.08.2023, acesta a fost abrogat însăşi de angajator.

80. Astfel, în pofida afirmaţiei apelantei/reclamantă, se constată că, angajatorul nu a modificat ordinul nr.27 (p) din 01.08.2023 „Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă", ci a corectat eroarea materială din acesta, în sensul enunţat supta. Iar corectarea expusă, nu denotă ilegalitatea încetării raportului individual de muncă, or prin aceasta nu se afectează careva drepturi ale salariatei Axentii Nina, cum ar fi plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin ultimei. Totodată, prin substituirea sintagmei „13.09.2023" cu sintagma „13.09.2022", care vizează data încheierii contractului individual de muncă, apelanta/reclamantă nu a fost restricţionată în drepturile sale, cât şi nu i s-a cauzat vreun prejudiciu prin care ar fi avut de suferit.

81. În acest context, Colegiul constată, că prin rectificările efectuate nu au fost introduse efecte juridice noi în defavoarea salariatei Axentii Nina sau modificări în latura ce ţine de stagiul de muncă, fiind reflectate condiţiile privind notificarea scrisă, precum şi încetarea contractului la data solicitată de salariat şi fără repercursiuni privind achitarea deplină a drepturilor salariale în condiţiile legii.

82. Relevant este şi faptul, că apelanta nu şi-a retras cererea şi nu a depus o nouă cerere prin care să o anuleze pe prima, iar dorinţa reclamantei de a desface contractul individual de muncă prin demisie, începând cu 22.08.2023, se probează inclusiv prin cererea din 21.09.2023 prin care Axentii Nina îşi reafirmă încă odată dorinţa de a desface contractul individual de muncă prin demisie, începând cu 22.08.2023.

83. Cu referire la alegaţiile apelantei/reclamantă precum că ordinul nr.27 (p) din 01 august 2023 a fost emis cu încălcarea prevederilor art.81 alin.(3) Codul muncii, nefiind adus la cunoştinţă salariatului, sub semnătură, Colegiul constată că aceste nu reţin critică şi nu viciază valabilitatea contractului. Or, demisia reprezintă prin sine un act unilateral de voinţă al salariatului, care se realizează pe calea depunerii unei cereri scrise şi care nu necesită aprobarea angajatorului sau realizarea unui acord între părţi. Iar pe perioada preavizului continuă toate drepturile şi obligaţiile celor două părţi, unde salariatul este obligat să-şi continue munca, să-şi îndeplinească obligaţiile şi îndatoririle stabilite în fişa postului, iar angajatorul să achite retribuţia pentru munca prestată.

84. Totodată, Colegiul, în acord cu poziţia primei instanţe, apreciază că, demisia este un drept exclusiv al salariatului, care poate fi exercitat oricând, unica limitare fiind respectarea termenului de preavizare a angajatorului. Legislaţia muncii nu prevede o limitare a dreptului de a înceta contractul individual de muncă din iniţiativa salariatului. La fel, demisia nu se aprobă, pur şi simplu angajatorul ia act de existenţa ei. După expirarea termenului de preaviz salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului şi să-i elibereze carnetul de muncă şi alte documente legate de activitatea acestuia la unitate.

85. La caz, careva abateri la aspectele date nu a fost invocate de apelanta/reclamantă, iar lucrările dosarului atestă, că ambele părţi ale contractului individual de muncă şi-au respectat efectele ce rezultă din actele contestate şi anume, angajatorul a acceptat încetarea contractului prin demisie de la data invocată de angajat, cu achitarea tuturor obligaţiilor de retribuţii, iar salariatul a acceptat retribuirea salarială la demisie, unde începând cu data de 22.08.2023 apelanta/reclamantă nu a mai îndeplinit atribuţiile pe care le exercita în calitate de director.

86. Aşa dar, Colegiul conchide că prima instanţă, corect a respins pretenţia apelantei/reclamantă privind anularea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 „ Cu privire la desfacerea contractului individual de muncă”, ordinului nr.29 (p) din 23.08.2023 emis de Direcţia Învăţământ, Tineret şi Sport referitor la modificarea ordinului nr.27 (p) din 01.08.2023 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă, ca fiind neîntemeiată.

87. În aceeaşi ordine de idei, Colegiul concluzionează că, prima instanţă corect a stabilit că în situaţia în care ordinul de desfacere a contractului individual de muncă este legal, pe cale de consecinţă urmează a fi respinse ca neîntemeiate pretenţiile referitoare la obligarea Direcţiei Învăţământ, Tineret şi Sport a raionului Nisporeni la emiterea ordinului privind desfacerea contractului individual de muncă din ziua rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti.

88. În final, Colegiul civil ajunge la concluzia că în speţă, criticile aduse de apelantă, însoţite de argumentarea circumstanţelor de fapt ale cauzei, percepute din propriul punct de vedere, nu pot duce la admiterea apelului, or acestea nu pot fi reţinute prin prisma art.385 Cod de procedură civilă, în condiţiile în care se insistă asupra reaprecierii probelor şi circumstanţelor cauzei, în detrimentul evidenţierii ilegalităţii soluţiei instanţei de judecată.

89. Faţă de cele ce preced şi, având în vedere faptul că hotărârea primei instanţe este întemeiată şi legală, iar criticele formulate în apel sunt nejustificate, Colegiul civil şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Nord ajunge la concluzia de a respinge apelul şi de a menţine hotărârea judecătoriei Ungheni din 02 octombrie 2024.

90. În conformitate cu art.385 lit.a) CPC, Colegiul civil şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Nord,-

d e c i d e :

Se respinge cererea de apel declarată de Axentii Nina.

Se menţine hotărârea judecătoriei Ungheni din 02 octombrie 2024, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Axentii Nina către Direcţia Învăţământ, Tineret şi Sport a raionului Nisporeni cu privire la anularea ordinului cu privire la desfacerea contractului individual de muncă.

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

Preşedintele şedinţei Stanislav Grosu

Judecătorii Alina Ţihonschi

Radu Holban