



**CURTEA SUPREMĂ  
DE JUSTIȚIE**

**DECIZIE**

cu privire la admiterea recursului declarat de Lilia Iurcu, reprezentată de avocatul Vasile Istratii,

în cauza civilă, intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Lilia Iurcu împotriva Direcției Educație a Consiliului raional Edineț cu privire la anularea ordinului nr. 31 din 22 februarie 2023 de aplicare a sancțiunii disciplinare, repunerea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată,

împotriva deciziei din 28 decembrie 2023 a Curții de Apel Bălți,

*(Dosarul nr. 2ra-395/24*

*NR. PIGD 2-23058783-01-2ra-28032024)*

Recurs declarat până la 01 septembrie 2023. Instanța de apel și instanța de fond n-au analizat în mod corespunzător circumstanțele cauzei și probele privind concedierea, în temeiul art. 86 alin. (1), lit. k) din Codul muncii.

Judecătoria Edineț, sediul Central: jud. E. Pșenița  
Curtea de Apel Bălți: jud. A. Garbuz, Iu. Grosu, A. Ciobanu

17 septembrie 2025

*Textul corespunde originalului*

**Examinând în lipsa participanților la proces recursul depus de Vasile Istratii, în interesele Liliei Iurcu,**

Curtea Supremă de Justiție, în completul compus din:

Stela Procopciuc, *Președinte,*

Diana Stănilă,

Oxana Parfeni, *judecători,*

constată următoarele:

**ÎN FAPT**

1. La 21 aprilie 2023, Iurcu Lilia a depus cerere de chemare în judecată împotriva Direcției Educație a Consiliului raional Edineț cu privire la anularea ordinului nr. 31 din 22 februarie 2023 de aplicare a sancțiunii disciplinare, repunerea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată (f.d. 1-3, vol.I).

2. În motivarea cererii de chemare în judecată, Lilia Iurcu a indicat că, a activat în funcția de director al Instituției Publice „Gimnaziul Hlinaia” din data de 09 iulie 2021.

3. La 11 noiembrie 2021, a înaintat în adresa conducerii Direcției Educație a Consiliului raional Edineț un demers privind acordarea/alocarea sumei de 25 000 de lei din bugetul Consiliului raional, pentru procurarea mobilierului școlar.

4. Prin Decizia Consiliului raional Edineț nr. 10/9 din 08 decembrie 2021 „Cu privire la repartizarea soldului resurselor financiare din componența raională pentru anul 2021”, Consiliul raional a decis de a repartiza soldul conform anexei mai multor instituții publice de educație din raion, astfel Gimnaziului Hlinaia i s-a alocat suma de 50 000 de lei, pentru procurarea mobilierului școlar.

5. Reclamanta a menționat că, prin pct. 1 din ordinul nr. 174 din 23 decembrie 2022, semnat de șeful Direcției Educație a Consiliului raional Edineț, Mariana Odobescu, i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de avertisment, pe un termen de 6 luni, conform art. 206 alin. (1) pct. a) din Codul muncii, pentru nerespectarea prevederilor Deciziei Consiliului raional Edineț prin gestionarea incorectă a mijloacelor financiare din componența raională, îndreptată pentru procurarea mobilierului școlar în cadrul Instituției Publice Gimnaziul Hlinaia. La rândul său, ordinul în cauză a fost contestat de dânsa în instanța de judecată.

6. Ulterior, la 22 februarie 2023, șeful Direcției Educație a Consiliului raional Edineț, Mariana Odobescu, a emis ordinul nr. 31 cu privire la concedierea disciplinară.

7. Conform pct. 1 al ordinului nr. 31, se concediază, prin desfacerea contractului individual de muncă nr. 12 din 09 iulie 2021 cu d-na Lilia Iurcu, angajată în funcția de director al IP „Gimnaziul Hlinaia”, în legătură cu neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu în conformitate cu pct. 100 lit. a), e) și pct. 104 lit. i) din Reglementul tip de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ, aprobat prin ordinul MECC nr. 235 din 25 martie 2016, începând cu data de 22 februarie 2023.

8. Reclamanta a remarcat că, în perioada în care a deținut funcția de director, instituția și-a desfășurat activitatea în conformitate cu prevederile cadrului normativ în vigoare.

9. În privința faptelor expuse în nota informativă, și anume asigurarea regimului termic în sălile de clasă, reclamanta a învederat că, în perioada rece a anului, deși erau exploatate ambele cazane, temperatura în clase varia între 8-15 grade. Acest fapt se datora sistemului de încălzire, care a fost instalat anterior și, din punct de vedere termic, era ineficient, fiind instalat cu abateri de la normele în domeniu. Astfel, o mare parte din traseul de încălzire și calorifere sunt amplasate în subsolul edificiului instituției de învățământ.

10. Cu referire la temeiurile de drept indicate în ordinul de concediere, și anume art. 86 alin. (1) lit. g), k), p) din Codul muncii, reclamanta a considerat că acestea au fost interpretate și aplicate eronat de către angajator.

11. La fel, reclamanta a invocat că, angajatorul nu a respectat prevederile art. 201 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, deoarece ordinul de concediere conține în mod abstract temeiurile de fapt și de drept, fără a fi indicate expres care acțiuni concrete ale sale, în calitate de director, au fost încălcate. În asemenea circumstanțe, ordinul de concediere este ilegal.

12. Mai mult ca atât, angajatorul nu a ținut cont de faptul că, începând cu data de 22 februarie 2023, dânsa s-a aflat în concediu medical, fapt despre care a anunțat Direcția Educație a Consiliului raional, prin mesaj scris. Astfel, angajatorul a încălcat și prevederile art. 86 alin. (2) din Codul muncii, care prevede că nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical.

13. În drept, reclamanta și-a întemeiat pretențiile în temeiul dispozițiilor art. 10 alin. (2), art. 86, art. 89, art. 108, art. 201, art. 206-210 și art. 355 din Codul muncii și art. 39 alin. (7), art. 166, art. 167 din Codul de procedură civilă.

14. Reclamanta Lilia Iurcu a solicitat prin cererea de chemare în judecată anularea ordinului nr. 31 din 22 februarie 2023 semnat de șeful Direcției Educație a Consiliului raional Edineț, Mariana Odobescu, cu privire la concedierea sa disciplinară, ca ilegal; restabilirea sa în funcția de director al IP „Gimnaziul Hlinaia”;

achitarea unei despăgubiri pentru absența forțată de la serviciu începând cu data concedierii într-o mărime nu mai mică de 12 800 de lei până la data restabilirii în funcție; încasarea din contul Direcției Educație a Consiliului raional Edineț în beneficiul său a prejudiciului moral în sumă de 50 000 de lei, precum și compensarea cheltuielilor de judecată (f.d. 1-3, vol. I).

#### POZIȚIA PRIMEI INSTANȚE

15. Prin hotărârea din 29 iunie 2023 a Judecătorei Edineț, sediul Central s-a admis parțial acțiunea. S-a anulat ordinul șefului Direcției Educație a Consiliului raional Edineț nr. 31 din 22 februarie 2023 „Cu privire la concedierea disciplinară a d-nei Lilia Iurcu”, în partea ce ține de concedierea ultimei în temeiul art. 86 alin. (1) lit. „g” din Codul muncii. Cererea de chemare în judecată depusă de Lilia Iurcu împotriva Direcției Educație a Consiliului raional Edineț privind anularea ordinului nr. 31 din 22 februarie 2023 de aplicare a sancțiunii disciplinare sub forma de concediere, în partea ce ține de concedierea Lileei Iurcu în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) și p) din Codul muncii, repunerea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă și a prejudiciului moral, a fost respinsă ca neîntemeiată. Totodată, s-a scutit Lilia Iurcu de plata taxei de stat (f.d. 190, 199-211-verso, vol. I).

#### EXERCITAREA CĂII DE ATAC ÎN ORDINE DE APEL

16. La 05 iulie 2023, Lilia Iurcu, a depus cerere de apel nemotivată (f.d. 194, vol. I), iar la 06 iulie 2023 și la 07 august 2023, Lilia Iurcu, reprezentată de avocatul Vasile Istratii, a depus cererea de apel motivată împotriva hotărârii din 29 iunie 2023 a Judecătorei Edineț, sediul Central, solicitând admiterea apelului, casarea parțială a hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere integrală a acțiunii (f.d. 195-196, 213-216, vol. I).

17. La 28 iulie 2023, Direcția Educație a Consiliului raional Edineț, a depus cerere de apel nemotivată (f.d. 197-198, vol. I), iar la 09 octombrie 2023, prin intermediul poștei electronice, a depus cererea de apel motivată împotriva hotărârii din 29 iunie 2023 a Judecătorei Edineț, sediul Central, solicitând admiterea apelului, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere integrală a acțiunii (f.d. 222-227-verso, vol. I).

#### POZIȚIA INSTANȚEI DE APEL

18. Prin decizia din 28 decembrie 2023 a Curții de Apel Bălți s-a respins apelul declarat de Direcția Educație a Consiliului raional Edineț și s-a admis apelul

declarat de Lilia Iurcu. S-a casată parțial hotărârea din 29 iunie 2023 a Judecătoriei Edineț, sediul Central, în partea respingerii pretenției privind anularea ordinului nr. 31 din 22 februarie 2023 de concediere a lui Lilia Iurcu în temeiul art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii, cu emiterea în partea casată a unei hotărâri noi, prin care s-a anulat ordinul Direcției Educație a Consiliului raional Edineț nr. 31 din 22 februarie 2023 de concediere a d-nei Lilia Iurcu, în partea ce ține de concedierea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii. În rest hotărârea a fost menținută (f.d. 65, 66-76, vol. II).

## EXERCITAREA CĂII DE ATAC ÎN ORDINE DE RECURS

19. La 25 martie 2023, Lilia Iurcu, reprezentată de avocatul Vasile Istratii, a depus prin intermediul oficiului poștal cerere de recurs împotriva deciziei din 28 decembrie 2023 a Curții de Apel Bălți, solicitând admiterea recursului, casarea parțială a decizie instanței de apel și parțial a hotărârii instanței de fond, în partea respingerii pretenției privind anularea ordinului nr. 31 din 22 februarie 2023 de concediere a Liliei Iurcu în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, cu emiterea unei noi hotărâri prin care să fie dispus anularea ordinului semnat de șeful Direcției Educație a Consiliului raional Edineț, Mariana Odobescu cu privire la concedierea disciplinară a Liliei Iurcu, ca ilegal; restabilirea Liliei Iurcu în funcția de director al IP „Gimnaziul Hlinaia”, achitarea unei despăgubiri pentru absența forțată de la serviciu începând cu data concedierii într-o mărime nu mai mică de 12 800 de lei până la data restabilirii în funcție; încasarea din contul Direcției Educație a Consiliului raional Edineț în beneficiul Liliei Iurcu a prejudiciului moral în sumă de 50 000 de lei, precum și compensarea cheltuielilor de judecată (f.d. 80-81-verso, 82-83, vol. II).

20. În motivarea recursului, avocatul Vasile Istratii, în interesele Liliei Iurcu, a invocat prevederile art. 432 alin. (1) lit. a), e) din Codul de procedură, care reglementează că recursul poate fi admis dacă interpretarea legii din hotărârea contestată este contrară jurisprudenței uniforme a Curții Supreme de Justiție; hotărârea sau decizia contestată este arbitrară și/ori se bazează în mod determinat pe aprecierea vădit nerezonabilă a probelor.

21. A considerat că concluzia instanței precum că acțiunile directorului Lilia Iurcu privind instituirea ordinului din 21 iulie 2021 a comisiei de inventariere a patrimoniului gimnaziului aprobării actului de casarea mijloacelor fixe, săvârșite imediat după accederea în funcția de director și după semnarea actelor de predare-primire au servit ca temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de Lilia Iurcu și se încadrează în prevederile art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, este una eronată, contrară materialelor cauzei și legislației muncii.

22. Or, acțiunile directorului Lilia Iurcu nu au avut un caracter acaparator, manifestate prin fapte de sustragere, distrugere sau deteriorare intenționată a bunurilor care ar fi cauzat instituției prejudiciu.

23. A afirmat că suma de 163,6 mii de lei, indicată în actul de revizie, nu poate fi considerată ca prejudiciu, dar este valoarea de bilanț al bunurilor casate, al căror termen de exploatare de mult timp a expirat.

24. Mai mult ca atât calculatoarele, de care face mențiune instanța în hotărâre, nu au mai funcționat de mult timp îndelungat numirii în funcția de director a lui Lilia Iurcu, iar actul de revizie menționat în hotărâre nu este inclus ca temei în ordinul nr. 31 din 22 februarie 2023 cu privire la concedierea disciplinară a lui Lilia Iurcu.

25. La 10 aprilie 2025, Curtea Supremă de Justiție a expediat în adresa Direcției Educație a Consiliului raional Edineț, copia recursului declarat, creând astfel participanților la proces condiții egale de a cunoaște modul de derulare a procedurii în recurs, cât și le-a acordat, întru asigurarea respectării principiilor contradictorialității și disponibilității în drepturi, posibilitatea de depunere a referinței, fapt ce se confirmă prin scrisoarea de însoțire, anexată la materialele cauzei (f. d. 92, vol. II).

26. Până la data stabilită pentru examinarea recursului, Direcția Educație a Consiliului raional Edineț nu a făcut uz de dreptul lor procedural de a depune referință.

## LEGISLAȚIA RELEVANTĂ

27. Art. 434 din Codul de procedură civilă:

„(1) Recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau a deciziei integrale, dacă legea nu prevede altfel.

(2) Termenul de 2 luni este termen de decădere și nu poate fi restabilit.”

28. Art. 431 din Codul de procedură civilă:

„(1) Examinarea recursului împotriva deciziilor instanțelor de apel ține de competența Curții Supreme de Justiție.

(2) Asupra admisibilității recursului decide un complet din 3 judecători.

(3) Recursul considerat admisibil se examinează într-un complet din 3, 5 sau 9 judecători ai Curții Supreme de Justiție.

(4) Judecătorii care au examinat admisibilitatea recursului pot participa și la examinarea recursului în cauză.”

29. Art. 440 din Codul de procedură civilă:

„(3) Dacă este considerat admisibil, completul examinează recursul în fond.”

30. Art. 442 din Codul de procedură civilă:

„(1) Judecând recursul declarat împotriva deciziei date în apel, instanța verifică, în limitele invocate în recurs, legalitatea hotărârii contestate prin prisma temeiurilor prevăzute la art.432. Instanța invocă, din oficiu, neatragerea în proces a persoanelor ale căror drepturi sunt lezate prin hotărâre.

(2) În recurs nu pot fi administrate noi probe, cu excepția celor care dovedesc cheltuielile de judecată și despăgubirile menționate la art.372 alin.(3). Aprecierea probelor dată de prima instanță și de instanța de apel este obligatorie pentru instanța de recurs, cu excepția cazului în care se invocă temeinic art.432 alin.(1) lit.e) sau în care Curtea Supremă de Justiție examinează cauza după trimitere la rejudecare. La examinarea recursului, prevederile art.372 se aplică în mod corespunzător.

(3) Instanța de recurs este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor esențiale invocate în recurs.”

31. Art. 444 din Codul de procedură civilă:

„Recursul considerat admisibil se examinează fără înștiințarea și audierea participanților la proces, cu excepția recursului în care se invocă întemeiat art.432 alin.(1) lit.b) și e). Completul poate decide și în alte cazuri invitarea participanților în ședință pentru a se pronunța cu privire la recursul considerat admisibil.”

32. Art. 445 din Codul de procedură civilă:

„(1) Instanța, după ce judecă recursul, este în drept: b) să admită recursul și să caseze integral sau parțial decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe, pronunțând o nouă hotărâre.”

33. Art. 432 din Codul de procedură civilă:

„(1) Recursul este admis dacă:

a) interpretarea legii din hotărârea contestată este contrară jurisprudenței uniforme a Curții Supreme de Justiție;

b) prin admiterea recursului, se schimbă sau se consolidează jurisprudența Curții Supreme de Justiție;

c) a fost admis neîntemeiat un apel introdus tardiv sau a fost respins ca fiind tardiv un apel depus în termen;

d) hotărârea sau decizia vizează drepturile persoanei care nu a fost atrasă în proces;

e) hotărârea sau decizia este arbitrară ori se bazează în mod determinant pe aprecierea vădit nerezonabilă a probelor;

f) instanța nu a fost compusă potrivit legii sau hotărârea a fost pronunțată cu încălcarea competenței jurisdicționale.”

34. Art. 94 alin. (1) și (3) din Codul de procedură civilă:

„(1) Instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pîrîtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.

(3) Prevederile alin.(1) și (2) se aplică și la repartizarea între părți a cheltuielilor de judecată în instanță de apel, în instanță de recurs și în cadrul revizuirii.”

35. Art. 96 alin. (1) și (1<sup>1</sup>) din Codul de procedură civilă:

„(1) Instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile.

(1<sup>1</sup>) Cheltuielile menționate la alin. (1) se compensează părții care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.”

36. Art. 45 din Codul muncii:

„*Contractul individual de muncă* este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.”

37. Art. 81 din Codul muncii:

„(1) Contractul individual de muncă poate înceta:

b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86).

(3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.”

38. Art. 86 din Codul muncii:

„(1) *Concedierea* – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:

g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar;

k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv;

p) încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă;

(2) 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 parțial 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 obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.”

39. Art. 87 din Codul muncii:

„(1) La concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv.”

40. Art. 89 din Codul muncii:

„(1) 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.

(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 contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

(3) Imediat după pronunțarea hotărârii 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. ”

41. Art. 90 din Codul muncii:

„(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

(2) 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 specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului

(3) 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.”

42. Prin Hotărârea Curții Constituționale nr. 9 din 22 iulie 2025 privind excepțiile de neconstituționalitate a articolului 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii (plafonarea despăgubirii acordate de angajator în cazul concedierii ilegale a salariatului [3]) *„S-a declarat neconstituțional textul „într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului” din articolul 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii.”*

43. Art. 206 din Codul muncii:

„(1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare:

d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit. g)-r)).

(5) La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.”

44. Art. 208 din Codul muncii:

„(1) Până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.”

45. Pct. 100 din Regulamentul tip de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ, aprobat prin ordinul Ministerului Educației nr. 235 din 25 martie 2016:

„Directorul, în calitate de conducător al instituției, are următoarele atribuții:

(a) asigură funcționalitatea Instituției în conformitate cu prevederile cadrului normativ în vigoare pentru învățământul primar și secundar general, aprobate de Ministerul Educației;

(e) asigură securitatea elevilor și a personalului angajat în perioada aflării în incinta Instituției;”

46. Pct. 104 din Regulamentul tip de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ, aprobat prin ordinul Ministerului Educației nr. 235 din 25 martie 2016:

„Directorul Instituției este responsabil de:

(i) respectarea condițiilor și a exigențelor privind normele de igienă școlară, de protecție a muncii, de protecție civilă și de pază contra incendiilor, în Instituție.”

47. Pct. 5 din Regulamentul privind casarea bunurilor uzate, raportate la mijloacele fixe, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 500 din 12 mai 1998,

„Întreprinderile pot casa și scoase de pe conturile contabile mijloacele fixe, prevăzute în pct. 4, numai cu autorizarea autorității publice centrale sau autorității administrației publice locale în a cărei subordine/administrare se află.”

48. Pct. 9 din același Regulament:

„Pentru a primi autorizația de casare a mijloacelor fixe, întreprinderea prezintă autorității publice centrale sau autorității administrației publice locale următoarele documente:

- scrisoarea de însoțire;

- decizia organului respectiv de conducere;

- procesele-verbale de casare a mijloacelor fixe (conform formularelor din anexele nr.2-5), în câte un exemplar, autentificate prin ștampila întreprinderii și/sau semnătura conducătorului întreprinderii;

- registrul actelor mijloacelor fixe ce urmează a fi casate de modelul indicat în anexa nr. 1, în 3 exemplare.

În cazul când utilajele se casează în legătură cu construcția, extinderea, reconstrucția sau reutilizarea tehnică a întreprinderilor în funcțiune, comisia urmează să verifice corespunderea utilajelor propuse spre casare cu cele prevăzute în planul de extindere, reconstrucție sau reutilizare tehnică a acelor întreprinderi și să facă referință în procesele-verbale de casare la punctul respectiv din acest plan și data aprobării lui.

În cazul casării mijloacelor fixe, devenite inutilizabile în urma avariilor sau delapidărilor, la procesul-verbal de casare se va anexa actul privind cauzele avariilor sau delapidărilor și se vor indica măsurile aplicate persoanelor culpabile (transmiterea materialelor în organele competente, deciziile pronunțate de instanța judecătorească etc.).”

49. Pct. 10 din același Regulament:

„Procesele-verbale de casare a mijloacelor fixe și registrul actelor mijloacelor fixe ce urmează a fi casate, semnate de comisia de casare și aprobate de conducătorul întreprinderii, devin valabile doar după primirea autorizației de casare.”

50. Art. 2037 alin. (1)-(3) din Codul civil:

„(1) 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.

(2) Caracterul și gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanța de judecată, luînd în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrîngerea posibilităților de viață familială și socială, precum și statutul social al persoanei vătămate.

(3) 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.”

## MOTIVAREA INSTANȚEI

51. Cu referire la termenul de declarare a recursului, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție menționează că, instanța de apel a pronunțat dispozitivul deciziei la 28 decembrie 2023. Materialele cauzei atestă expedierea copiei deciziei integrale a instanței de apel către participanții la proces la 05 martie 2024 (f.d. 77-verso, vol. II). Astfel, recursul declarat la 25 martie 2024 se consideră a fi în termen.

52. Prin prisma prevederilor art. 444 din Codul de procedură civilă, la caz, examinarea cauzei civile în ordine de recurs s-a realizat fără înștiințarea și audierea participanților la proces.

53. Verificând legalitatea actului de dispoziție contestat în limitele controlului judiciar, prin prisma argumentelor invocate și a materialelor din dosar, coroborat cu normele de drept material și procedural aplicabile la soluționarea litigiului dedus judecății, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție consideră necesar de a admite recursul declarat, de a casa parțial decizia instanței de apel și hotărârea

primei instanțe în partea respingerii acțiunii, cu emiterea în această parte a unei decizii noi de admitere parțială a acțiunii.

54. Având în vedere că, în sistemul legislației procesuale, instanța de judecată este obligată să soluționeze procesul limitându-se la obiectul acestuia în sensul formulat prin acțiune, subsecvent, instanța de recurs se află în situația de a verifica dacă la caz a fost îndeplinită condiția unei examinări efective și a oferit un răspuns specific și explicit mijloacelor hotărâtoare pentru rezultatul procesului, a examinat toate pretențiile și argumentele înaintate.

55. Curtea Europeană a reiterat că efectul articolului 6 § 1 este, inter alia, de a impune unei instanțe obligația de a efectua o examinare adecvată a argumentelor și probelor aduse de către părți (a se vedea *Perez v. France* [GC], nr. 47287/99, § 80, ECHR 2004-I). O parte indispensabilă a acestei obligații a instanțelor judecătorești este datoria lor de a-și motiva hotărârile (a se vedea, printre altele, *Hirvisaari v. Finland*, nr. 49684/99, § 30, 27 septembrie 2001).

56. Inițial, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție reține că pentru a verifica legalitatea deciziei și a hotărârii contestate, fără a administra noi dovezi, va recurge la recapitularea esenței litigiului dedus judecării.

57. Conform materialelor cauzei, Lilia Iurcu a activat în funcția de director al Instituției Publice „Gimnaziul Hlinaia” din data de 09 iulie 2021.

58. La 11 noiembrie 2021, Lilia Iurcu a înaintat în adresa conducerii Direcției Educație a Consiliului raional Edineț un demers privind acordarea/alocarea sumei de 25 000 de lei din bugetul Consiliului raional, pentru procurarea mobilierului școlar.

59. Prin decizia nr. 10/9 din 08 decembrie 2021 „Cu privire la repartizarea soldului resurselor financiare din componența raională pentru anul 2021”, Consiliul raional Edineț a decis repartizarea soldului conform anexei mai multor instituții publice de educație din raion. Astfel, Gimnaziului Hlinaia i-a fost alocată suma de 50 000 de lei, pentru procurarea mobilierului școlar.

60. Prin pct. 1 din ordinul nr. 174 din 23 decembrie 2022, semnat de șeful Direcției Educație a Consiliului raional Edineț, Mariana Odobescu, față de Lilia Iurcu a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de avertisment, pe un termen de 6 luni, conform art. 206 alin. (1) pct. a) din Codul muncii, pentru nerespectarea prevederilor Deciziei Consiliului raional Edineț prin gestionarea incorectă a mijloacelor financiare din componența raională, îndreptată pentru procurarea mobilierului școlar în cadrul Instituției Publice Gimnaziul Hlinaia.

61. Instanța de recurs vădește că, Lilia Iurcu, la rândul său, a contestat în instanța de judecată ordinul nr. 174 din 23 decembrie 2022.

62. Ulterior, la 22 februarie 2023, șefa Direcției Educație a Consiliului raional Edineț, Mariana Odobescu a emis ordinul nr. 31 cu privire la concedierea disciplinară a Liliesi Iurcu.

63. Potrivit pct. 1 al ordinului nr. 31 din 22 februarie 2023, Lilia Iurcu a fost concediată prin desfacerea contractului individual de muncă nr. 12 din 09 iulie 2021, în baza căruia a fost angajată în funcția de director al IP „Gimnaziul Hlinaia”, în legătură cu neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu în conformitate cu pct. 100 lit. a), e) și pct. 104 lit. i) din Reglementul tip de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ, aprobat prin ordinul MECC nr. 235 din 25 martie 2016, începând cu data de 22 februarie 2023”.

64. Potrivit pct. 2 al ordinului de concediere, ordinul de concediere disciplinară a fost emis în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g), k), p) din Codul muncii care a fost adus la cunoștință lui Lilia Iurcu, sub semnătură (f. d. 4, vol. I).

65. Înaintând prezenta acțiune în instanța de judecată, Lilia Iurcu a solicitat anularea ordinului nr. 31 din 22 februarie 2023 semnat de șeful Direcției Educație a Consiliului raional Edineț, Mariana Odobescu, cu privire la concedierea disciplinară a sa, ca ilegal; restabilirea sa în funcția de director al IP Gimnaziul Hlinaia, achitarea unei despăgubiri pentru absența forțată de la serviciu începând cu data concedierii într-o mărime nu mai mică de 12 800 de lei până la data restabilirii în funcție; încasarea din contul Direcției Educație a Consiliului raional Edineț în beneficiul său a prejudiciului moral în sumă de 50 000 de lei, precum și compensarea cheltuielilor de judecată (f.d. 1-3, vol. I).

66. Fiind investită cu judecarea cauzei în prima instanță, Judecătoria Edineț, sediul Central, prin hotărârea din 29 iunie 2023, a admis parțial acțiunea și a anulat ordinul șefului Direcției Educație a Consiliului raional Edineț nr. 31 din 22 februarie 2023 „Cu privire la concedierea disciplinară a d-nei Lilia Iurcu”, în partea ce ține de concedierea ultimei în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii. În rest, pretențiile din acțiunea au fost respinse, ca neîntemeiate.

67. În consolidarea soluției, prima instanță a reținut că, potrivit pct. 3 al ordinului contestat, în caz de întrunire a unei din condițiile stipulate la art. 86 alin. (2) din Codul muncii, ordinul își va începe acțiunea din prima zi de revenire la serviciu.

68. În speță, Lilia Iurcu s-a aflat în concediu medical începând cu data de 22 februarie 2023 și până la 22 martie 2023. Astfel, Lilia Iurcu se consideră eliberată din funcția de director din ziua când a revenit din concediu medical – 22 martie 2023.

69. Prima instanță a considerat irelevante argumentele reclamantei, precum că la concedierea sa nu a fost solicitat acordul comitetului sindical, or, conform prevederilor art. 87 alin. (1) din Codul muncii, un asemenea acord nici nu este

necesar, fiind necesară doar o opinie consultativă a Comitetului sindical, fapt ce a și fost realizat de către părât. Iar, la caz, prin opinia consultativă fără dată a organului sindical din IP „Gimnaziul Hlinaia” cu privire la concedierea d-nei Lilia Iurcu, director IP „Gimnaziul Hlinaia”, membrii comitetului sindical și întregul colectiv confirmă ferm că nu sunt de acord cu decizia Direcției Educație a Consiliului Raional Edineț, cu privire la concedierea Liliei Iurcu (f.d. 9, vol. I).

70. Prin urmare, prima instanță a constatat necesitatea anularii ordinului nr. 31 din 22 februarie 2023 doar în partea ce ține de concedierea Liliei Iurcu în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii (pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă). Or, prin hotărârea din 05 mai 2023 a Judecătoriei Edineț, sediul Central, s-a anulat ordinul nr. 174 din 23 decembrie 2022 privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment Liliei Iurcu (f.d. 19, vol. I).

71. Cu referire la concedierea Liliei Iurcu, în temeiul prevăzut la art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, prima instanță a stabilit că, la 20 decembrie 2021, Inspekția financiară din subordinea Ministerului Finanțelor a emis Raportul privind rezultatele inspectării financiare tematice la IP „Gimnaziul Hlinaia” din r-nul Edineț, privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 și administrării patrimoniului public aflat în gestiunea instituției pentru perioada de activitate 01 decembrie 2018 – 01 noiembrie 2021, și s-a stabilit că, în incinta IP „Gimnaziul Hlinaia” s-au depistat un șir de încălcări (f.d. 39-49, vol. I).

72. Potrivit raportului, la IP „Gimnaziul Hlinaia” s-a stabilit că, în baza ordinului directorului gimnaziului, Lilia Iurcu, au fost casate mijloace fixe și inventar în sumă de 163,6 mii lei, în lipsa deciziei Consiliului raional (fondator), serviciul contabil a casat și a scos de pe conturile contabile neregulamentar mijloace fixe în sumă de 163,6 mii lei (f.d. 41, 47, vol. I).

73. La fel, potrivit ordinului privind inventarierea patrimoniului nr. 46 din 21 iulie 2021 a directorului „Gimnaziului Hlinaia”, Lilia Iurcu și a extrasului din ordinul dat, la data de 21 iulie 2021 a fost instituită Comisia de inventariere a patrimoniului în gimnaziu, în componența Anei Ciumac, Ingăi Cănanău și Marianei Prosi. Iar, potrivit ordinului nr. 47 din 21 iulie 2021 a directorului „Gimnaziului Hlinaia”, Lilia Iurcu, a fost creată Comisia pentru casarea și trecerea la pierderi a obiectelor de mici valori și scurtă durată în componența Comisiei date fiind numite Ana Ciumac, Inga Cănanău și Mariana Prosi (f.d. 69-70, vol. I).

74. Potrivit listei de inventariere din 21 iulie 2021, 13 calculatoare și un șir de mijloace fixe au fost incluse în lista dată, cu inscripția „defectat, spre uzare” (f.d. 79-85, vol. I), care au fost casate prin Actul de casare a mijloacelor fixe din cadrul IP „Gimnaziul Hlinaia”. În total, au fost casate 53 mijloace fixe, inclusiv 13 calculatoare. Actul de casare fiind semnat de către membrii Comisiei de casare și

aprobat de directorul Lilia Iurcu (f.d. 72-74, vol. I), aceleași calculatoare fiind incluse și în actul din decembrie 2020 (f.d. 75-78, vol. I).

75. Totodată, prima instanță a stabilit că, în baza demersului Direcției Educație cu privire la presupusele abateri din partea ex-directorului „Gimnaziului Hlinaia”, Lilia Iurcu, materialele acumulate au fost remise conform competenței la CNA, spre examinare (f.d. 66-68, vol. I).

76. Astfel, prima instanță a ajuns la concluzia că, acțiunile directorului „Gimnaziului Hlinaia”, Lilia Iurcu, săvârșite imediat după accederea acesteia în funcție, la 09 iulie 2021 și după semnarea actului de primire-predare acestor bunuri (fapt relatat în Raportul din 20 decembrie 2021 al Inspecției financiare din subordinea Ministerului Finanțelor (f. d. 39-49, vol. I)), au servit drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de aceasta și se încadrează în prevederile art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

77. Cu referire la concedierea Lilei Iurcu în temeiul art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii, prima instanță a reținut că, în cadrul controalelor efectuate de către Direcția Educație în cadrul IP „Gimnaziul Hlinaia” din 30 noiembrie 2022, în scopul realizării evaluării tematice „Monitorizarea calității managementului, activității didactice și didactico-metodice în instituția de învățământ gimnaziul Hlinaia ” s-a constatat că, drept temei de fapt al emiterii ordinului contestat în această privință a servit nota informativă a comisiei de evaluare; nota informativă a d-nei Lilia Iurcu și opinia consultativă a organului sindical din unitate cu privire la concedierea disciplinară a d-nei Lilia Iurcu, membru de sindicat (f.d. 4, vol. I).

78. Prima instanță a constatat că, potrivit notei informative a Comisiei de evaluare din cadrul Direcția Educație din 31 ianuarie 2023, sezonul de încălzire în IP „Gimnaziul Hlinaia” a început la 01 noiembrie 2022. Iar cantitatea de combustibil solid (cărbune și lemne) care a fost cheltuită în perioada octombrie – 24 ianuarie 2023 este de: pentru luna noiembrie – 2 850 kg, decembrie – 5 000 kg; perioada 01 – 24 ianuarie 2023 – 6 300 kg. Astfel, s-a constatat că nu a fost cheltuită cantitatea necesară, conform capacității cazanului – câte 86 kg/oră timp de 15 ore, adică 1 290 kg, pentru a asigura funcționarea maximă a unui cazan. Totodată, din actele de decontare, Comisia a stabilit că, combustibilul a fost decontat pentru 2 cazane, pe când, în realitate, a funcționat numai unul singur. Așa, Comisia a stabilit că, regimul termic de 18-20°C nu a fost asigurat în instituție de către manager, deoarece nu au fost puse în funcțiune ambele cazane și nu a fost utilizată cantitatea necesară de combustibil solid.

79. Urmare a sesizării nr. 03/1-09-194 din 13 ianuarie 2023, Serviciul Supraveghere de Stat în Sănătate Publică a efectuat, la 23 ianuarie 2023, evaluarea stării sanitaro-igienice a IP „Gimnaziul Hlinaia”, la compartimentul „microclimatul,

ventilația, încălzirea”. În rezultat, s-a stabilit că, la momentul controlului, parametrii temperaturii și umidității relative a aerului în sălile de studii nu corespund normelor admise. Temperatura aerului în sălile de clasă variază între 12,5-17,3°C, pe când norma admisă este de 18-20°C, fapt consemnat în procesul-verbal de măsurarea factorilor meteorologici (f.d. 111-112, vol. I). Ca urmare, la 25 ianuarie 2023, a fost emisă Prescripția Sanitară nr. 295, potrivit căreia s-a prescris de a conforma parametrii temperaturii și umidității relative a aerului în clasele de studii (f.d. 110, vol. I).

80. La 12 ianuarie 2023, șeful Direcției Educație a contactat un agent economic, cu experiență în domeniu de a evalua sistemul de încălzire a cazangeriei din IP „Gimnaziul Hlinaia” în scopul constatării ineficienței sistemului de încălzire. La momentul deplasării specialistului în teritoriu, la 14 ianuarie 2023 (zi de sâmbătă), s-a depistat că în instituție nu era prezentă nici o persoană, iar cazangeria era încuiată, cazanele nefuncționând.

81. Prima instanță a conchis că, prin inacțiunile sale din lunile de iarnă 2022-2023, directorul „Gimnaziului Hlinaia”, Lilia Iurcu a admis încălcarea prevederilor pct. 100 lit. a), e) și pct. 104 lit. i) din Regulamentul tip de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ, aprobat prin ordinul MECC nr. 235 din 25 martie 2016, manifestată prin neasigurarea funcționării instituției în conformitate cu prevederile cadrului normativ în vigoare pentru învățământul primar și secundar general, aprobat de Ministerul Educației, neasigurarea securității elevilor și a personalului angajat în perioada aflării în incinta instituției de învățământ și nerespectarea condițiilor și a exigențelor privind normele de igienă școlară, de protecție a muncii, de protecție civilă și de pază contra incendiilor în instituție, fapt ce cu referire la art. 211<sup>1</sup> lit. (f) din Codul muncii, constituie o încălcare gravă a disciplinei muncii, care a și servit drept temei legal pentru pârât de a dispune concedierea reclamantei în temeiul art. 86 alin. (1) lit. p) din Cod muncii.

82. Judecând cauza în ordine de apel, Curtea de Apel Bălți, prin decizia din 28 decembrie 2023, a respins apelul declarat de Direcția Educație a Consiliului raional Edineț, a admis apelul declarat de Lilia Iurcu și a casat parțial hotărârea din 29 iunie 2023 a Judecătoria Edineț, sediul Central, în partea respingerii pretenției privind anularea ordinului nr. 31 din 22 februarie 2023 de concediere a Liliei Iurcu în temeiul art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii, cu emitea în partea casată a unei hotărâri noi, de anulare a ordinului Direcției Educație a Consiliului raional Edineț nr. 31 din 22 februarie 2023 de concediere a d-nei Lilia Iurcu în partea ce ține de concedierea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii. În rest hotărârea a fost menținută.

83. În consolidarea soluției, instanța de apel a reținut că prima instanță corect a anulat ordinul contestat în latura temeiului concedierii apelantei în temeiul art. 86 lit. g) din Codul muncii, or, la emiterea ordinului organul emitent sa bazat pe ordinul nr. 174 din 23 decembrie 2022, care ulterior a fost anulat prin hotărâre judecătorească.

84. La fel, instanța de apel a constatat că apelul declarat de Direcția Educație a Consiliului raional Edineț urmează a fi respins cu atât mai mult că reprezentantul apelantului a declarat că nu are obiecții împotriva hotărârii.

85. Instanța de apel a relevat că, potrivit pct. 5 a Hotărârii nr. 500 din 12 mai 1998 întreprinderile pot casa și scoate de pe conturile contabile mijloacele fixe, prevăzute în pct. 4, numai cu autorizarea autorității publice centrale sau autorității administrației publice locale în a cărei subordine/administrare se află. Procedura dată nu a fost respectată astfel instanța de fond corect a ajuns la concluzia că acțiunile Directorului Gimnaziului Hlinaia Lilia Iurcu, săvârșite imediat după accederea acesteia în funcția dată – 09 iulie 2021 și după semnarea actului de primire-predare acestor bunuri (fapt relatat în Raportul din 20 decembrie 2021 al Inspecției financiare din subordinea Ministerului Finanțelor (f.d. 39-49, vol. I)) au servit drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariat și se încadrează în prevederile art. 86 al.1 lit. k) din Codul muncii, fapt ce a și servit în mod legal drept temei pentru concedierea acesteia.

86. Cu privire la concedierea Liliesi Iurcu în temeiul art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii, instanța de apel a reținut că, în cadrul controalelor efectuate de către Direcția Educație la IP „Gimnaziul Hlinaia” în data de 30 noiembrie 2022, în scopul realizării evaluării tematicе „Monitorizarea calității managementului, activității didactice și didactico-metodice în instituția de învățământ gimnaziul Hlinaia” s-a constatat că, drept temei de fapt al emiterii ordinului contestat în această privință a servit nota informativă a Comisiei de evaluare; nota informativă a d-nei Lilia Iurcu și opinia consultativă a organului sindical din unitate cu privire la concedierea disciplinară a d-nei Lilia Iurcu, membru de sindicat.

87. În opinia instanței de apel, constatările Comisiei de evaluare din cadrul Direcția Educație din 31 ianuarie 2023, conform cărora Lilia Iurcu, ca manager al IP „Gimnaziul Hlinaia”, nu a asigurat în instituție regimul termic de 18-20°C, deoarece nu au fost puse în funcțiune ambele cazane și nu a fost utilizată cantitatea necesară de combustibil solid, precum și faptele stabilite prin Prescripția Sanitară cu nr. 295, prin care s-a prescris de a conforma parametrii temperaturii și umidității relative a aerului în clasele de studii, dar nici faptul că specialistului în evaluarea sistemului de încălzire nu i s-a asigurat acces în cazangeria IP „Gimnaziul Hlinaia”

într-o zi de sâmbătă, *de facto*, nu pot servi temei de concediere în temeiul art. 86 lit. p) din Codul muncii.

88. Efectuând controlul judiciar al hotărârii din 29 iunie 2023 a Judecătoriei Edineț, sediul Central și al deciziei din 28 decembrie 2023 a Curții de Apel Bălți, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție constată că instanțele ierarhic inferioare au interpretat și aplicat eronat norma de drept material, ignorând condițiile cumulative impuse de lege pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare și apreciind în mod greșit temeiurile de concediere. Această eroare de calificare juridică a determinat soluția neîntemeiată de menținere parțială a ordinului de sancționare a reclamantei Lilia Iurcu.

89. Completul de judecată reține că ordinul șefului Direcției Educație a Consiliului raional Edineț nr. 31 din 22 februarie 2023 „Cu privire la concedierea disciplinară a d-nei Lilia Iurcu”, în partea ce ține de concedierea acesteia în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) și p) din Codul muncii, a fost deja anulat prin hotărârea instanței de fond și decizia instanței de apel, aspect asupra căruia nu mai există dispută în recurs.

90. În consecință, instanța de recurs este chemată să se pronunțe exclusiv asupra legalității și temeiniciei ordinului de concediere în ceea ce privește aplicarea art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, precum și asupra pretențiilor subsecvente de repunere în funcție, plata salariului pentru perioada de absență forțată, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

91. Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție reiterează că, potrivit art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi desfăcut în cazul comiterii de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv.

92. În doctrină, această normă este calificată ca fiind una de excepție, aplicabilă strict în cazurile în care elementul central este rupura iremediabilă a relației de încredere datorită unei conduite imputabile salariatului, legată direct de atribuțiile sale de gestiune sau acces la resurse.

93. Din interpretarea sistematică a textului legal rezultă că nu orice neîndeplinire sau îndeplinire defectuoasă a atribuțiilor poate justifica încetarea contractului în baza lit. k) a alin. (1) din art. 86. Sunt necesare trei condiții cumulative: (1) calitatea salariatului de gestionar direct al mijloacelor bănești, valorilor materiale sau sistemelor informatice; (2) existența unei fapte concrete,

săvârșite cu vinovăție, care să fie legată direct de aceste atribuții; (3) caracterul faptei de a fi aptă, în mod obiectiv, să ducă la pierderea încrederii angajatorului.

94. Astfel, pentru a opera concedierea în baza acestei dispoziții legale, este esențială dovedirea unei fapte concrete, săvârșite cu vinovăție (culpă), de natură să justifice obiectiv pierderea încrederii angajatorului. Simpla invocare formală a pierderii încrederii, fără identificarea clară a faptei și a contextului său, nu este suficientă.

95. Analiza actelor din dosar relevă că, atât angajatorul, cât și instanțele ierarhic inferioare nu au verificat existența cumulativă a acestor condiții, limitându-se la o citare formală a art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii, fără a proba caracterul culpabil al faptei și legătura sa directă cu atribuțiile de gestiune.

96. Conform circumstanțelor speței, prin ordinul Direcției Educație a Consiliului raional Edineț nr. 31 din 22 februarie 2023, Lilia Iurcu a fost concediată din funcția de director al IP „Gimnaziul Hlinaia”, prin desfacerea contractului individual de muncă nr. 12 din 09 iulie 2021, în legătură cu neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu în conformitate cu pct. 100 lit. a), e) și pct. 104 lit. i) din Reglementul tip de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ, aprobat prin ordinul MECC nr. 235 din 25 martie 2016, începând cu data de 22 februarie 2023.

97. Din conținutul ordinului Direcției Educație a Consiliului raional Edineț nr. 31 din 22 februarie 2023 rezultă că Lilia Iurcu a fost concediată în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g), k), p) din Codul muncii și nota informativă întocmită de Comisia de evaluare.

98. Potrivit notei informative, în baza ordinului Direcției Educație nr. 58 din 24 ianuarie 2023, a fost inițiat controlul de serviciu pe acțiunile realizate de către directorul IP „Gimnaziul Hlinaia”, Lilia Iurcu, privind asigurarea regimului termic în sălile de clasă în perioada 30 noiembrie 2022 – 24 ianuarie 2023 (f.d. 6-7, vol. I).

99. Totodată, în conformitate cu art. 208 alin. (1) din Codul muncii, Lilia Iurcu în calitate de director al IP „Gimnaziul Hlinaia”, a oferit explicații pe marginea regimului termic în sălile de clasă în perioada 30 noiembrie 2022-24 ianuarie 2023 (vol. I, f.d. 8).

100. Din analiza înscrisurilor sus-menționate, instanța de recurs reține că ordinul de concediere nu indică în mod expres fapta concretă care ar constitui abaterea disciplinară ce a condus la pierderea încrederii față de directorul IP „Gimnaziul Hlinaia”, Lilia Iurcu. Or, ordinul de concediere nu face trimitere decât la nota informativă a Comisiei de evaluare. În nota informativă se menționează doar controlul privind regimul termic în instituție. Nu sunt menționate alte fapte sau

presupuse abateri legate de gestionarea mijloacelor bănești sau valorilor materiale. Ordinul limitându-se doar la lit. k) alin. (1) din art. 86 din Codul muncii.

101. Astfel, conținutul ordinului de concediere se reduce, în esență, la constatarea unor deficiențe privind regimul termic din sălile de clasă ale instituției. Or, asemenea aspecte, chiar dacă ar fi reale, țin de parametri tehnico-organizatorici și de funcționarea infrastructurii școlii, nu de gestionarea nemijlocită a mijloacelor bănești sau a valorilor materiale în sensul prevăzut de textul legal.

102. Noțiunea de „gestiune nemijlocită” presupune o legătură directă și permanentă între atribuțiile funcției și manipularea efectivă a resurselor patrimoniale (mijloace financiare, bunuri materiale, stocuri etc.), precum și un grad sporit de răspundere în conservarea și utilizarea acestora. Pierderea încrederii ca temei de concediere are un caracter obiectiv și se fundamentează pe acțiuni verificabile, cu potențial concret de prejudiciere a patrimoniului angajatorului, nu pe simple nemulțumiri privind modul de administrare a unor aspecte colaterale.

103. În speță, elementul „culpabilitate” nu poate fi dedus automat din existența unei temperaturi necorespunzătoare în sălile de clasă, cu atât mai mult cu cât asigurarea regimului termic poate depinde de factori multipli, resurse energetice disponibile, defecțiuni tehnice, planificarea bugetului local, care nu se află în controlul exclusiv al reclamantei. Astfel, între presupusa neîndeplinire a obligației și atribuțiile specifice de gestionare a patrimoniului nu există legătura cauzală cerută de art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

104. Mai mult, pierderea încrederii nu poate avea un fundament pur subiectiv, bazat pe percepții sau pe evaluări sumare ale conduitei salariatului, ci trebuie susținută de probe directe și concludente care să demonstreze existența unei fapte grave, apte să rupă raportul de încredere în mod ireversibil. Pierderea încrederii nu poate fi reținută în lipsa unei dovezi certe privind săvârșirea unei abateri direct legate de atribuțiile de gestiune.

105. În lipsa acestor elemente obiective, invocarea art. 86 alin. (1) lit. k) devine nefondată, iar concedierea dispusă pe acest temei apare ca o măsură disproporționată și lipsită de suport probator, încălcând atât principiul bunei-credințe în raporturile de muncă, cât și protecția dreptului la muncă garantat de Constituție.

106. Instanța de recurs reține că, în referința depusă la 23 mai 2023 (f.d. 33-38, vol. I), pârâtul face trimitere la raportul privind rezultatele inspectării financiare din 20 decembrie 2021, potrivit căruia casarea mijloacelor fixe, raportate la unelte, scule și inventar în sumă de 163, 6 mii lei, a fost efectuată în lipsa deciziei Consiliului raional (fondator) și că această faptă se încadrează în temeiul de drept prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

107. Analizând conținutul raportului Inspecției financiare din subordinea Ministerului Finanțelor din 20 decembrie 2021, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție reține că acesta nu constată vreo deturnare, însușire sau cauzare de prejudiciu patrimonial instituției, ci consemnează exclusiv o pretinsă neconcordanță procedurală, și anume lipsa deciziei Consiliului raional la momentul casării unor mijloace fixe.

108. Instanța de recurs învederează că, în materia dreptului muncii urmează a se face o distincție clară între încălcările procedurale minore și faptele culpabile de natură patrimonială, primele neputând justifica, prin ele însele, încetarea raportului de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii. Iar, la caz, din conținutul raportului privind rezultatele inspectării financiare din 20 decembrie 2021, nu se reține ilegalitatea casării în fond a mijloacelor fixe și nici nu rezultă o faptă culpabilă, ci doar o presupusă nerespectare procedurală privind implicarea fondatorului.

109. La capitolul dat este relevant că, din analiza pct. 9 și 10 din Regulamentul aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 500/1998, rezultă că pentru a obține autorizația de casare, întreprinderea are obligația de a prezenta autorității publice centrale sau locale un set complex de documente justificative, incluzând: scrisoarea de însoțire, decizia organului de conducere, procesele-verbale de casare întocmite conform formularelor legale și registrul actelor mijloacelor fixe. Prin urmare, procedura este concepută ca una administrativă, menită să asigure controlul formal al fondatorului asupra gestionării patrimoniului public.

110. În același sens, pct. 10 prevede expres că procesele-verbale de casare și registrul aferent devin valabile numai după obținerea autorizației de casare, ceea ce implică faptul că, în lipsa acesteia, actul de casare nu produce efecte juridice și nu generează consecințe patrimoniale.

111. În aceste condiții, eventuala omitere a obținerii autorizației fondatorului echivalează cu o încălcare procedurală minoră, lipsită de impact asupra integrității bunurilor sau valorilor instituției. Ea nu reflectă o acțiune culpabilă ori intenționată de a prejudicia patrimoniul, ci doar o neconcordanță administrativă formală, care putea fi remediată prin solicitarea ulterioară a autorizației. În consecință, o asemenea deficiență nu se circumscrie noțiunii de „acțiuni culpabile în legătură cu gestionarea mijloacelor bănești sau valorilor materiale” în sensul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii și nu poate justifica sancțiunea extremă a concedierii.

112. Aplicarea art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii presupune existența unui element subiectiv – vinovăția salariatului, care trebuie să rezulte din probe concrete, obținute în urma unei cercetări disciplinare efective, conform art. 208 alin. (2) din Codul muncii. În speță, însă, angajatorul nu a desfășurat o cercetare disciplinară cu

privire la pretinsa abatere, nu a solicitat explicații scrise din partea salariatului, reclamantei din speță și nici nu a administrat alte mijloace de probă care să clarifice împrejurările faptei și gravitatea acesteia.

113. În lipsa audierii salariatului, a verificării probelor și a evaluării obiective a contextului în care s-ar fi produs abaterea, măsura concedierii se fundamentează pe simple constatări unilaterale ale angajatorului, lipsite de suport probatoriu suficient. Or, pierderea încrederii trebuie să aibă un fundament obiectiv, verificabil și raportat la fapte clar determinate, nu unul subiectiv sau bazat pe percepții ori suspiciuni. Această cerință decurge din însăși finalitatea lit. k) art. 86 alin. (1) din Codul muncii, care este de a proteja interesele angajatorului în fața unor riscuri patrimoniale reale și dovedite, nu de a oferi un instrument formal de îndepărtare a salariaților incomozi.

114. Instituția „pierderii încrederii” nu poate funcționa ca o clauză generală ce permite concedierea pe criterii arbitrare, ci presupune existența unor fapte precise, grave, comise cu vinovăție, aflate în legătură directă cu atribuțiile de gestionare a mijloacelor bănești, a valorilor materiale sau a accesului la sistemele informaționale ale angajatorului. Această condiție are menirea de a împiedica transformarea pierderii încrederii într-un instrument de sancționare subiectivă, lipsit de un fundament obiectiv și verificabil.

115. „Pierderea încrederii” reprezintă o cauză de încetare a contractului individual de muncă cu caracter excepțional, ce trebuie fundamentată pe existența unei fapte materiale, verificabile, imputabile salariatului, care, prin natura și consecințele sale, pune în discuție onestitatea și loialitatea acestuia în gestionarea valorilor sau informațiilor angajatorului. O simplă deficiență administrativă, o greșeală de organizare sau un incident de natură tehnică nu echivalează, în sine, cu o acțiune culpabilă ce poate justifica pierderea încrederii.

116. Angajatorul are obligația de a proba, în mod concret și nemijlocit, acțiunea culpabilă imputată salariatului, precum și legătura directă dintre aceasta și atribuțiile care implică gestionarea valorilor sau accesul la resursele angajatorului; în lipsa unei asemenea probe, invocarea pierderii încrederii constituie un motiv formal, lipsit de fundament legal.

117. În doctrină, s-a subliniat în mod constant că instituția „pierderii încrederii” nu poate funcționa ca o clauză generală ce permite concedierea pe criterii arbitrare, ci presupune existența unor fapte precise, grave, comise cu vinovăție, aflate în legătură directă cu atribuțiile de gestionare a mijloacelor bănești, a valorilor materiale sau a accesului la sistemele informaționale ale angajatorului. Această condiție are menirea de a împiedica transformarea pierderii încrederii într-un instrument de sancționare subiectivă, lipsit de un fundament obiectiv și verificabil.

În prezenta cauză, descrierea faptelor imputate reclamantei se limitează la aspecte privind regimul termic din sălile de clasă, elemente ce, prin natura lor, nu intră în sfera noțiunii de „acțiuni culpabile în legătură cu gestionarea mijloacelor bănești sau a valorilor materiale”, în sensul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii. Jurisprudența constantă a instanțelor naționale și a Curții Europene a Drepturilor Omului statuează că măsura concedierii trebuie să respecte principiul proporționalității și să fie justificată de o conduită profesională gravă, dovedită prin probe pertinente și concludente, neputând fi întemeiată pe simple percepții, nemulțumiri sau aprecieri subiective ale angajatorului.

118. În cauza Pişkin împotriva Turciei (hotărârea din 15 decembrie 2020, cererea nr. 33399/18), Curtea Europeană a Drepturilor Omului a abordat în mod specific conceptul de „pierdere a încrederii” în contextul concedierii unui angajat public. Curtea a subliniat că, deși autoritățile naționale pot invoca „pierderea încrederii” ca motiv pentru concedierea unui angajat public, acest motiv trebuie să fie susținut de dovezi concrete și să fie supus unui control judiciar efectiv. CtEDO a constatat că, în cazul de față, autoritățile turcești nu au prezentat dovezi specifice care să justifice „pierderea încrederii” în cazul reclamantului. Mai mult, instanțele naționale nu au examinat în mod adecvat argumentele și dovezile prezentate de reclamant, iar procedura de concediere a fost lipsită de garanții procedurale. În consecință, CtEDO a concluzionat că nu a existat un control judiciar efectiv al deciziei de concediere, ceea ce a constituit o încălcare a dreptului la un proces echitabil (Articolul 6 § 1 din Convenție).

119. Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție notează că, decizia în cauza Pişkin c. Turciei subliniază importanța verificării în mod efectiv de către instanțele naționale ca măsura concedierii să fie justificată de motive relevante și suficiente, iar „pierderea încrederii” să nu fie invocată în mod generic. Astfel, urmează a fi analizată proporționalitatea măsurii în raport cu interesul legitim al angajatorului și dreptul salariatului la stabilitate în muncă.

120. Principiul proporționalității sancțiunii disciplinare este unul fundamental, derivat din art. 206 alin. (5) din Codul muncii, conform căruia angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii și de circumstanțele obiective în aplicarea sancțiunii. Sancțiunea concedierii este măsura extremă, *ultima ratio*, ce poate fi aplicată doar atunci când fapta săvârșită de salariat este de o gravitate care face imposibilă continuarea raporturilor de muncă. Acesta presupune că sancțiunea impusă trebuie să fie adecvată gravității faptei săvârșite și să nu depășească necesitatea de a restabili disciplina muncii și buna funcționare a instituției. Măsura concedierii trebuie dispusă doar atunci când abaterea disciplinară este atât de gravă, încât face imposibilă continuarea raportului de muncă între angajator și salariat. Astfel, înainte de

aplicarea concedierii, trebuie evaluată existența unor fapte concrete, dovedite și caracterul lor efectiv perturbator pentru activitatea angajatorului.

121. Astfel, la verificarea legalității ordinului de concediere, instanța de judecată trebuie să stabilească dacă angajatorul a efectuat o analiză riguroasă, concretă și motivată a gravității abaterii, evaluând dacă o sancțiune mai blândă nu ar fi suficientă pentru a restabili disciplina și buna funcționare a instituției. Lipsa unei astfel de analize face ca aplicarea concedierii să fie nejustificată și disproportționată.

122. Totodată, și jurisprudența CtEDO evidențiază necesitatea respectării echilibrului între interesul angajatorului și dreptul salariatului la stabilitate în muncă, subliniind că orice sancțiune, cu atât mai mult concedierea, trebuie să fie proporțională cu gravitatea abaterii și susținută de probe concrete.

123. În speța de față, nici în ordinul de concediere, nici în nota informativă nu există o descriere concretă a faptei, nici o evaluare obiectivă a gravității acesteia, iar sancțiunea aplicată este concedierea, măsura cea mai severă. Astfel, se ajunge la concluzia că sancțiunea aplicată este excesivă, disproportționată și nejustificată. Aplicarea celei mai severe măsuri, în absența unei evaluări obiective și motivate a gravității abaterii, încalcă principiul proporționalității, afectând legalitatea și temeinicia deciziei contestate. Lipsa unei corelări clare între fapta imputată și sancțiunea aplicată încalcă principiul proporționalității și face ca ordinul de sancționare disciplinară să fie vulnerabil din punct de vedere legal.

124. La aspectul dat, Completul de judecată notează că, casarea mijloacelor fixe, realizată fără decizia Consiliului raional, care are calitatea de fondator, nu a fost supusă unei analize de fond de către angajator. Această circumstanță demonstrează suplimentar că, în speță, nu s-a efectuat o evaluare riguroasă și obiectivă a impactului pe care această acțiune l-ar fi avut asupra funcționării instituției. În mod concret, angajatorul nu a demonstrat că această casare ar fi generat un prejudiciu material, o afectare a patrimoniului instituției sau o încălcare semnificativă a obligațiilor manageriale care să justifice o reacție disciplinară atât de gravă precum concedierea.

125. Această omisiune în procesul de cercetare și evaluare subminează fundamentul legal al sancțiunii aplicate, deoarece, potrivit principiului legalității și proporționalității sancțiunilor disciplinare, angajatorul este obligat să evalueze circumstanțele concrete ale faptelor imputate și gravitatea lor. Fără o astfel de evaluare, nu poate fi justificată măsura extremă a concedierii, care afectează în mod direct dreptul fundamental al salariatului la muncă și stabilitate în raporturile de muncă.

126. De asemenea, neanalizarea efectivă a consecințelor casării mijloacelor fixe reflectă o abordare formalistă și nefundamentată din partea angajatorului, care se limitează la invocarea unei presupuse neîndepliniri procedurale, fără a demonstra prejudiciul concret și legătura acesteia cu activitatea profesională a reclamantei. O sancțiune disciplinară trebuie să fie bazată pe probe clare și o analiză detaliată a efectelor faptei, astfel încât să respecte drepturile salariatului și să asigure echilibrul între interesele angajatorului și ale angajatului.

127. Prin urmare, lipsa acestei analize de fond asupra impactului casării mijloacelor fixe constituie un viciu procedural și substanțial care compromite legalitatea și temeinicia măsurii disciplinare aplicate, inclusiv a concedierii.

128. Nerespectarea obligației angajatorului de a efectua o analiză riguroasă, obiectivă și motivată a gravității abaterii disciplinare și de a asigura proporționalitatea sancțiunii conduce la încălcarea gravă a drepturilor fundamentale ale salariatului. Din perspectivă constituțională, dreptul la muncă și la stabilitatea raportului de muncă este protejat Constituție, iar Codul muncii întărește această protecție prin prevederi care impun legalitatea și justificarea măsurilor disciplinare aplicate.

129. Având în vedere că sancțiunile disciplinare reprezintă restrângeri ale dreptului salariatului la desfășurarea activității profesionale în condiții normale, ele trebuie aplicate cu prudență și în strictă conformitate cu legea. Proporționalitatea sancțiunii nu este un simplu principiu abstract, ci o condiție esențială pentru legitimitatea măsurii, astfel încât orice exces sau arbitraritate atrage nulitatea absolută a sancțiunii.

130. În ipoteza în care ordinul de concediere nu cuprinde o descriere clară și detaliată a faptelor imputate, nu efectuează o evaluare obiectivă a gravității acestora și nu justifică temeinic alegerea măsurii concedierii ca reacție disciplinară, se constată o viciere fundamentală a legalității măsurii.

131. Ținând cont că faptele reținute nu întrunesc condițiile prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, iar pierderea încrederii invocată de angajator nu este fundamentată pe elemente obiective și verificabile, măsura concedierii apare ca fiind lipsită de temei legal. În circumstanțele descrise se conturează concluzia că ordinul de concediere este ilegal și urmează a fi anulat și în partea temeiul prevăzut la lit. k) art. 86 alin. (1) din Codul muncii.

132. Reieșind din caracterul ilegal al sancțiunii disciplinare aplicate – concedierea, devin aplicabile dispozițiile art. 89 alin. (3) din Codul muncii, potrivit cărora, imediat după pronunțarea hotărârii instanței privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul are obligația de a emite un ordin de repunere în

funcție, comunicat salariatului sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării, în termen de 3 zile lucrătoare de la emitere.

133. Corelarea constatării ilegalității concedierii cu obligația legală de restabilire relevă caracterul imperativ al măsurii de repunere în funcție. Aceasta nu constituie o opțiune a angajatorului, ci o consecință directă a principiului legalității și a protecției efective a drepturilor fundamentale ale salariatului, consacrate de legislația muncii.

134. Astfel, cu titlu subsecvent, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție consideră că, în temeiul principiului legalității și al protecției drepturilor fundamentale ale salariatului, Lilia Iurcu urmează a fi restabilită la locul său de muncă, în funcția anterior deținută de director al IP „Gimnaziul Hlinaia”. Această restabilire asigură repararea efectelor negative generate de decizia abuzivă și restabilește situația juridică anterioară, conform dispozițiilor imperative ale legislației muncii. Această măsură se impune nu doar pentru repararea efectelor ordinului ilegal de concediere, dar și pentru consolidarea principiului stabilității raporturilor de muncă și prevenirea abuzurilor în aplicarea sancțiunilor disciplinare.

135. Deopotrivă, în temeiul art. 90 alin. (1) și (2) lit. a) din Codul muncii și a Hotărârea Curții Constituționale nr. 9 din 22 iulie 2025, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție consideră necesar de a încasa de la Direcția Educație a Consiliului raional Edineț în beneficiul Liliei Iurcu salariul pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, cuprinsă între data concedierii – 22 februarie 2023 și până la data restabilirii în funcția anterior ocupată – 17 septembrie 2025. Or, salariatul concediat ilegal are dreptul la plata salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă.

136. La aspectul dat, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție atestă că, potrivit certificatului eliberat de Direcția Educație a Consiliului raional Edineț pentru IP „Gimnaziul Hlinaia”, salariul mediu lunar al reclamantei Lilia Iurcu în anul 2023 a fost stabilit la suma de 12 400 de lei (f.d. 17, vol. I, f.d. 61, vol. II).

137. Respectiv, salariul Liliei Iurcu pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă (22 februarie 2023 – 17 septembrie 2025, data restabilirii în funcția anterior ocupată), urmează a fi calculată pe baza salariului mediu lunar stabilit de 12 400 de lei. Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție constată că, în speță, perioada de absență forțată de la serviciu a Liliei Iurcu este de 30 de luni și 18 zile lucrătoare (5 zile lucrătoare în luna februarie 2023 + 13 zile lucrătoare în luna septembrie 2025). La fel, se atestă că atât luna februarie 2023, cât și august 2025 au câte 20 de zile lucrătoare. Respectiv, salariu zilnic este de 620 de lei per zi (12 400 de lei ÷ 20 de zile lucrătoare). Așa, plata salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă constituie 383 160 (trei sute optzeci și trei de mii o sută

șaiszeci) de lei (372 000 de lei pentru 30 de luni + 11 160 de lei pentru 18 zile), din care se vor efectua reținerile obligatorii pentru contribuțiile la bugetul de stat și la bugetul asigurărilor sociale, conform legislației în vigoare.

138. Totodată, în temeiul art. 90 alin. (2) lit. c) și alin. (3) din Codul muncii, reclamantei urmează a i se acorda, suplimentar, un salariu mediu lunar cu titlu de prejudiciu moral, în considerarea efectelor negative ale concedierii ilegale asupra reputației, stării psihice și situației sale economice.

139. La examinarea cererii privind compensarea prejudiciului moral, instanța de recurs reține că unul dintre criteriile generale și orientative în aprecierea acestui tip de prejudiciu îl reprezintă criteriul echității, conform căruia despăgubirea acordată trebuie să asigure o justă și integrală reparare a suferinței morale cauzate.

140. În acest sens, jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, reflectată în prevederile Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, consacră principiul acordării unei satisfacții echitabile (*just satisfaction*) persoanei vătămate, ca formă de remediere a prejudiciului moral suferit.

141. Prejudiciul moral este o categorie juridică care vizează repararea suferințelor psihice sau morale cauzate, iar quantumul despăgubirilor trebuie să reflecte o măsură rezonabilă, evitând atât subcompensarea, cât și supraevaluarea, care pot conduce la in Justiții fie pentru reclamant, fie pentru intimat.

142. Stabilirea quantumului prejudiciului moral implică o analiză echilibrată a circumstanțelor cauzei, a intensității suferinței și a posibilității reale de plată a despăgubirilor, în acord cu principiul proporționalității, astfel încât despăgubirea să aibă un caracter compensatoriu, nu unul punitiv sau disproporționat.

143. Fiecare persoană care pretinde că a suferit un prejudiciu moral are dreptul să-și estimeze dimensiunea acestuia, însă numai instanța de judecată este împuternicită să aprecieze în mod rezonabil quantumul despăgubirilor, ținând cont de particularitățile cazului concret, de personalitatea părților implicate, precum și de principiul reparării rezonabile. Quantumul stabilit trebuie să asigure un efect compensatoriu real, fără a genera o sarcină excesivă pentru partea obligată la plată și fără a constitui o sursă nejustificată de venit pentru partea vătămată.

144. În speță, instanța de recurs consideră că suma echivalentă unui salariu mediu lunar în quantum de 12 400 de lei asigură o compensare echitabilă pentru suferințele psihice ale reclamantei, reflectând atât gravitatea prejudiciului moral, cât și capacitatea angajatorului de a suporta această obligație fără a afecta în mod disproporționat stabilitatea financiară a instituției publice implicate.

145. Totodată, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție apreciază suma solicitată de reclamantă cu titlu de prejudiciu moral, în cuantum de 50 000 de lei, ca fiind disproporționată și nejustificată, întrucât depășește cu mult standardele echității și raționalității recunoscute în jurisprudență. Solicitarea reclamantei de 50 000 de lei depășește cu mult acest prag rezonabil, nefiind susținută de probe care să justifice o asemenea intensitate a suferinței morale, fiind, în plus, disproporționată raportat la cuantumul salariului și la practica judiciară aplicabilă în cauze similare, ceea ce ar putea conduce la o încălcare a principiului echității și la un efect economic nedrept. Or, la stabilirea cuantumului despăgubirilor, instanța are obligația să asigure un echilibru între nevoia de a acorda o satisfacție echitabilă părții vătămate și evitarea generării unor venituri excesive sau nejustificate.

146. În circumstanțele expuse, instanța de recurs conchide că urmează să caseze decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe în partea respingerii pretențiilor cu privire la anularea ordinului nr. 31 din 22 februarie 2023 în latura concedierii Liliesi Iurcu din funcția de director al IP Gimnaziul Hlinaia în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, restabilirii în funcția anterior deținută, încasării salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, reparării prejudiciului moral și compensării cheltuielilor de judecată. În partea casată urmează a fi emisă o hotărâre nouă, prin care se admite parțial acțiunea înaintată de Lilia Iurcu, se anulează ordinul nr. 31 din 22 februarie 2023, prin care Lilia Iurcu a fost concediată din funcția de director al IP Gimnaziul Hlinaia, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, cu restabilirea acesteia în funcția anterior deținută și încasarea din contul angajatorului în beneficiul Liliesi Iurcu a salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începând cu data concedierii 22 februarie 2023 și până la 17 septembrie 2025, data de repunerii în funcția anterior deținută, reieșind din salariul mediu stabilit în sumă de 12 400 de lei, cu calcularea și reținerea din aceasta sumă a plăților obligatorii la bugetul de stat și bugetul asigurărilor sociale, precum și a unui salariu mediu lunar de 12 400 de lei cu titlu de reparare a prejudiciului moral.

147. Subsecvent, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție consideră necesar de a compensa Liliesi Iurcu din contul Direcției Educație a Consiliului raional Edineț cheltuielilor de judecată, or, prin prisma art. 94 alin. (1) și (3), și art. 96 alin. (1) și (1<sup>1</sup>) din Codul de procedură civilă, partea care a avut câștig de cauză este în drept să pretindă de la partea care a pierdut procesul compensarea cheltuielilor de judecată, inclusiv de asistență juridică, pe care le-a suportat atât în prima instanță, cât și în instanța de apel și cea de recurs.

148. În acest sens, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție constată că, în prezenta cauză civilă, interesele reclamantei Lilia Iurcu au fost reprezentate de

către avocatul Vasile Istratii, în baza mandatului de avocat seria MA nr. 1828605 din 23 mai 2023 (f.d. 60, vol. I).

149. Totodată, conform bonului de plată seria QL nr. 758783, Lilia Iurcu a achitat onorariul avocatului pentru reprezentarea intereselor sale în cadrul prezentului litigiu de muncă în sumă de 4 000 de lei (f.d. 59, vol. II).

150. Respectiv, odată ce instanța de recurs a ajuns la concluzia temeiniciei acțiunii, trebuie să compenseze cheltuielile de asistență juridică suportate de către Lilia Iurcu suportate în legătură cu prezentul litigiu de muncă. Așadar, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție consideră că suma de 4 000 de lei adjudecată Liliesi Iurcu din contul angajatorului Direcția Educație a Consiliului raional Edineț, cu titlu de compensarea a cheltuielilor de asistență juridică, ar fi echitabilă, reieșind din proporționalitatea părții admise din pretențiile formulate, de complexitatea cauzei, dificultatea întrebărilor juridice ridicate de speță, aportul avocatului ce l-a reprezentat pe reclamantă în prezenta speță în prima instanță, instanța de apel și instanța de recurs, timpul și munca depusă de acest avocat, precum și de perioada aflării prezentei cauze pe rolul instanțelor de judecată.

151. Coroborând circumstanțele ce preced, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție va admite recursul declarat, casând parțial decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe, cu emiterea unei decizii noi de admitere parțială a acțiunii depusă de Lilia Iurcu, și anume anularea ordinului Direcției Educație a Consiliului raional Edineț nr. 31 din 22 februarie 2023 „Cu privire la concedierea disciplinară a d-nei Lilia Iurcu și în partea temeiului art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

152. Ținând cont de cele expuse și în temeiul art. 96, art. 442, art. 445 alin. (1) lit. b), alin.(3) din Codul de procedură civilă

#### COMPLETUL, CU UNANIMITATE DE VOTURI,

Admite recursul declarat de Lilia Iurcu, reprezentată de avocatul Vasile Istratii.

Casează parțial decizia din 28 decembrie 2023 a Curții de Apel Bălți și hotărârea din 29 iunie 2023 a Judecătoriei Edineț, sediul Central, în partea respingerii pretențiilor privind anularea ordinului Direcției Educație a Consiliului raional Edineț nr. 31 din 22 februarie 2023 în latura temeiului prevăzut la art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, repunerii în funcția anterior deținută, încasării salariului pentru absența forțată de la muncă, reparării prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, și în această parte emite o decizie nouă, prin care:

Admite parțial cererea de chemare în judecată depusă Lilia Iurcu împotriva Direcției Educație a Consiliului raional Edineț cu privire la anularea ordinului nr. 31 din 22 februarie 2023 de aplicare a sancțiunii disciplinare, repunerea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

Anulează ordinul Direcției Educație a Consiliului raional Edineț nr. 31 din 22 februarie 2023 „Cu privire la concedierea disciplinară a d-nei Lilia Iurcu, în latura temeiului prevăzut la art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

Repune pe Lilia Iurcu în funcția anterior deținută de director al IP „Gimnaziul Hlinaia”.

Încasează de la Direcția Educație a Consiliului raional Edineț în beneficiul Liliei Iurcu salariul pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începând cu data concedierii 22 februarie 2023 și până la 17 septembrie 2025, data repunerii în funcția anterior deținută, în sumă totală de 383 160 (trei sute optzeci și trei de mii o sută șaiszeci) de lei, cu calcularea și reținerea din aceasta sumă a plăților obligatorii la bugetul de stat și bugetul asigurărilor sociale.

Încasează de la Direcția Educație a Consiliului raional Edineț în beneficiul Liliei Iurcu un salariu mediu lunar în cuantum de 12 400 de lei cu titlu de reparare a prejudiciului moral.

Încasează de la Direcția Educație a Consiliului raional Edineț în beneficiul Liliei Iurcu suma de 4 000 (patru mii) de lei, cu titlu de compensare a cheltuielilor pentru asistență juridică.

În rest, hotărârea din 29 iunie 2023 a Judecătorei Edineț, sediul Central și decizia din 28 decembrie 2023 a Curții de Apel Bălți se mențin.

Decizia este irevocabilă.

Președinte

Stela Procopciuc

Judecători

Diana Stănilă

Oxana Parfeni