



**CURTEA SUPREMĂ
DE JUSTIȚIE**

D E C I Z I E

privind admiterea recursului

în cauza civilă

Elena Iurcenco împotriva Direcției Generale de Învățământ UTA Găgăuzia
(anularea ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare, încasarea
compensației pentru prejudiciul moral și a cheltuielilor de judecată)

împotriva deciziei Curții de Apel Sud din 23 ianuarie 2025,

Dosarul nr. 2ra-226/25

PIGD Nr. 2-23153678-01-2ra-25042025

Nerespectarea elementelor de plenitudine a ordinului de sancționare disciplinară nu justifică, anularea acestuia, fără examinarea procedurii disciplinare în ansamblu.
--

Judecătoria Comrat, sediul central (jud. S. Popovici)
Curtea de Apel Sud, sediul Comrat (jud. A. Mironov, G. Colev, D. Fuienco)

8 octombrie 2026

Textul corespunde originalului

Examinând în lipsa părților recursul declarat de Direcția Generală de Educație a Găgăuziei, reprezentată de avocatul Nicolai Jecov,

Curtea Supremă de Justiție, în completul compus din:

Diana Stănilă, *Președinte*,

Ana Cucerescu,

Gheorghe Stratulat, *judecători*

constată următoarele:

ÎN FAPT

1. La 30 octombrie 2023, Elena Iurcenco a depus o cerere de chemare în judecată împotriva Direcției Generale de Învățământ UTA Găgăuzia prin care a solicitat anularea ca ilegal a ordinului nr. ***** din 18 octombrie 2023 privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră, încasarea compensației pentru prejudiciul moral cauzat în mărime de 20 000 lei și a cheltuielilor de judecată în sumă de 5 000 lei.

2. În motivarea cererii, reclamanta a arătat că în baza contractului individual de muncă nr. ***** din 1 iulie 2022, încheiat cu Direcția Generală de Învățământ UTA Găgăuzia, a fost angajată în calitate de director al Instituției Publice Liceul Teoretic „Mihail Guboglo” din mun. Ceadâr-Lunga pe o perioadă de cinci ani, de la ***** până la *****, fără a fi atrasă anterior la răspundere disciplinară.

3. La 18 octombrie 2023, reclamanta a luat cunoștință cu ordinul șefului interimar al Direcției Generale de Învățământ UTA Găgăuzia nr. *****, prin care i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră, invocându-se încălcarea art. 135 alin. (1) lit. b) și g) din Codul educației, a unor prevederi din Codul de etică profesională a personalului didactic și a fișei de post a directorului instituției de învățământ.

4. Reclamanta a susținut că ordinul este ilegal, întrucât nu conține temeiurile de fapt ale aplicării sancțiunii, cu încălcarea cerințelor art. 210 din Codul muncii, care obligă angajatorul să indice în mod obligatoriu în ordin atât temeiurile de fapt, cât și cele de drept ale sancțiunii, termenul și organul de contestare. De asemenea, reclamanta a arătat că nu a comis nicio abatere disciplinară și că evenimentul invocat drept temei al sancționării – utilizarea unor sticle de alcool ca element decorativ la iarmarocul școlar din 22 septembrie 2023 – nu a pus în pericol sănătatea fizică, psihică sau morală a elevilor, sticlele conținând băuturi nealcoolice și utilizarea lor fiind coordonată în prealabil cu dirigintele clasei.

5. Reclamanta a mai susținut că acțiunile ilegale ale angajatorului i-au cauzat suferințe morale semnificative, solicitând repararea prejudiciului moral în temeiul

art. 1422 alin. (1) din Codul civil, precum și compensarea cheltuielilor de judecată suportate pentru asistența juridică.

POZIȚIA PRIMEI INSTANȚE

6. Prin hotărârea Judecătoriei Comrat, sediul central, din 1 iulie 2024, pretențiile din acțiunea reclamantei Elena Iurcenco au fost admise parțial, a fost anulat ca ilegal ordinul șefului Direcției Generale de Învățământ UTA Găgăuzia nr. ***** din 18 octombrie 2023 privind aplicarea sancțiunii disciplinare în privința Elenei Iurcenco sub formă de mustrare aspră, a fost încasată de la Direcția Generală de Învățământ UTA Găgăuzia în favoarea reclamantei Elena Iurcenco compensația pentru prejudiciul moral cauzat în sumă de 1 000 lei, precum și cheltuielile de judecată în sumă de 5 000 lei, în rest, pretențiile privind încasarea compensației pentru prejudiciul moral în suma suplimentară de 19 000 lei au fost respinse ca nefondate.

EXERCITAREA CĂII DE ATAC ÎN ORDINE DE APEL

7. La 3 iulie 2024, avocatul N. Jecov, în interesele Direcției Generale de Învățământ UTA Găgăuzia, a depus un apel nemotivat împotriva hotărârii Judecătoriei Comrat, sediul central, din 1 iulie 2024.

POZIȚIA INSTANȚEI DE APEL

8. Prin decizia Curții de Apel Sud, sediul Comrat, din 23 ianuarie 2025, a fost respinsă cererea de apel a avocatului N. Jecov, depusă în interesele Direcției Generale de Învățământ UTA Găgăuzia, ca nefondată, și a fost menținută hotărârea Judecătoriei Comrat, sediul central, din 1 iulie 2024.

9. Instanța de apel a reținut că ordinul nr. ***** din 18 octombrie 2023 a fost emis cu încălcarea cerințelor art. 210 alin. (1) din Codul muncii, deoarece în cuprinsul acestuia nu au fost indicate temeiurile de fapt care să motiveze aplicarea sancțiunii disciplinare în privința Elenei Iurcenco.

10. A mai fost constatat că angajatorul a indicat în ordin exclusiv temeiurile de drept – prevederile Codului educației, ale Codului de etică profesională a personalului didactic și ale fișei de post – fără a preciza în ce a constatat concret încălcarea imputată reclamantei.

11. Argumentul apelantului potrivit căruia motivele de fapt ar fi fost expuse în materialele anchetei Consiliului de Etică al Direcției Generale de Învățământ al Găgăuziei, inclusiv în raportul de investigare, a fost respins, instanța de apel subliniind că aceste împrejurări nu atestă legalitatea ordinului, întrucât temeiurile de fapt trebuie indicate în mod obligatoriu în cuprinsul ordinului de sancționare.

12. Referitor la prejudiciul moral, instanța de apel a apreciat că, urmare a anulării ordinului ilegal de sancționare, pârâtul este obligat să repare prejudiciul moral suportat de reclamantă, cauzat prin aplicarea ilegală a sancțiunii disciplinare sub formă de mustrare aspră.

13. Instanța de apel a considerat că suma de 1 000 lei stabilită de prima instanță cu titlu de compensație pentru prejudiciul moral este justificată și proporțională, ținând cont de trăirile reclamantei generate de ordinul ilegal, de incertitudinea apărută în exercitarea drepturilor sale la muncă și la remunerare, precum și de principiile despăgubirii rezonabile și echitabile.

14. Cu privire la cheltuielile de judecată, instanța de apel a concluzionat că suma de 5 000 lei, confirmată prin ordin de plată, este reală, necesară și rezonabilă, raportată la complexitatea cauzei, la etapele procesului la care a participat avocatul reprezentant și la practica Curții Europene a Drepturilor Omului în materia compensării cheltuielilor de judecată.

15. Astfel, instanța de apel a concluzionat că prima instanță a constatat și a elucidat pe deplin împrejurările importante pentru soluționarea cauzei, a aplicat just normele de drept material și procedural și a emis o hotărâre motivată și legală, neexistând temeiuri pentru casarea acesteia în conformitate cu art. 386 din Codul de procedură civilă.

EXERCITAREA CĂII DE ATAC ÎN ORDINE DE RECURS

16. La 22 aprilie 2025, avocatul N. Jecov, în interesele Direcției Generale de Învățământ UTA Găgăuzia, a depus recurs împotriva deciziei Curții de Apel Sud din 23 ianuarie 2025, solicitând admiterea recursului, anularea deciziei instanței de apel și a hotărârii Judecătoriei Comrat din 1 iulie 2024, precum și adoptarea unei noi hotărâri prin care cererea Elenei Iurcenco să fie respinsă ca nefondată.

17. În susținerea recursului, recurenta a invocat că decizia instanței de apel se întemeiază pe o evaluare greșită a circumstanțelor de fapt și pe o apreciere arbitrară a probelor, în sensul art. 432 alin. (1) lit. e) din Codul de procedură civilă.

18. Recurenta a susținut că instanța de apel a preluat mecanic unicul argument al primei instanțe, potrivit căruia ordinul nr. ***** din 18 octombrie 2023 nu conține motivele de fapt ale sancțiunii, fără a examina circumstanțele reale ale cauzei. În opinia recurente, angajatorul a indicat în ordin atât motivele de fapt, cât și temeiurile de drept ale sancțiunii disciplinare, în conformitate cu prevederile normative aplicabile personalului didactic.

19. Recurenta a arătat că procedura de tragere la răspundere disciplinară pentru încălcarea Codului de etică profesională a personalului didactic este reglementată nu doar de Codul muncii, ci și de acte normative speciale, inclusiv de

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Consiliului de Etică al Direcției Generale de Învățământ al Găgăuziei. Consiliul de Etică a examinat fapta, a efectuat investigația, a constatat încălcarea și a întocmit un raport de investigare care prezintă detaliat motivele de fapt ale sancțiunii, raport ce face parte integrantă din procedura disciplinară.

20. Recurenta a criticat și capătul de cerere privind prejudiciul moral, susținând că reclamanta nu a prezentat nicio dovadă privind existența suferințelor psihice sau fizice, că argumentele invocate au caracter declarativ și formal și că decizia instanței nu conține o motivare care să justifice acordarea sumei de 1 000 lei cu titlu de compensație pentru prejudiciul moral, în condițiile în care nu s-a stabilit ce suferință concretă a fost cauzată și cum s-a manifestat aceasta.

LEGISLAȚIA RELEVANTĂ

21. Art. 429 alin. (1) din Codul de procedură civilă:

„(1) Pot fi atacate cu recurs deciziile pronunțate de curțile de apel în calitatea lor de instanțe de apel, cât și hotărârile pronunțate de curțile de apel.”

22. Art. 434 alin. (1) din Codul de procedură civilă:

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

23. Art. 432 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă:

„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.

Temeiurile menționate la alin. (1) lit. d)–f) pot fi invocate în recurs doar dacă au fost invocate în apel sau dacă încălcarea a avut loc în instanța de apel.”

24. Art. 445 alin. (1) lit. c) din Codul de procedură civilă:

„(1) Instanța, după ce judecă recursul, este în drept: c) să admită recursul, să caseze integral decizia instanței de apel și să trimită cauza spre rejudecare în instanța de apel o singură dată dacă eroarea judiciară nu poate fi corectată de către instanța de recurs”.

25. Art. 210 alin. (1) din Codul muncii:

„(1) Sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.”

MOTIVAREA INSTANȚEI

26. Cu referire la termenul de depunere a recursului, instanța de recurs reține că dispozitivul deciziei instanței de apel a fost pronunțat la 23 ianuarie 2025.

27. Din materialele cauzei rezultă că decizia motivată a instanței de apel a fost comunicată recurentei la 27 martie 2025 (f.d. 115) și reprezentantului acesteia la 19 martie 2025 (f.d. 113). Prin urmare, recursul depus prin intermediul poștei terestre la 22 aprilie 2025 este considerat a fi depus în termen.

28. Principala problemă ridicată în prezenta cauză de către recurentă în recurs vizează legalitatea ordinului de sancționare disciplinară prin prisma cerințelor art. 210 alin. (1) din Codul muncii și, în particular, dacă neindicarea expresă și detaliată în cuprinsul ordinului a circumstanțelor de fapt imputate salariaței constituie, un viciu ce atrage în mod automat anularea sancțiunii.

29. În raport cu această problemă, instanța de apel a considerat că temeiurile de fapt ale sancționării trebuie să rezulte nemijlocit din cuprinsul ordinului. În consecință, aceasta a considerat insuficient faptul că circumstanțele abaterii erau descrise în raportul de investigare și în celelalte materiale ale Consiliului de Etică, apreciind că actele respective nu pot suplini lipsa motivelor de fapt din ordinul de sancționare.

30. În raport cu această abordare, recurenta susține că instanța de apel a examinat izolat conținutul ordinului și a omis să analizeze în ansamblu procedura disciplinară și reglementările speciale aplicabile personalului didactic. Potrivit recurentei, fapta imputată Elenei Iurcenco a fost cercetată și individualizată în cadrul procedurii desfășurate de Consiliul de Etică, iar raportul de investigare conține circumstanțele concrete care au determinat aplicarea sancțiunii și constituie parte integrantă a acestei proceduri. Prin urmare, recurenta contestă concluzia că pretinsa insuficiență formală a ordinului ar fi suficientă pentru anularea sancțiunii, fără examinarea fondului abaterii și a întregului material disciplinar.

31. Potrivit art. 201 din Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele

normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

32. Pentru încălcarea disciplinei muncii, conform art. 206 din Codul muncii, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare:

- a) avertismentul;
- b) mustrarea;
- c) mustrarea aspră;
- d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g-r)).

33. Articolul 210 alin. (1) din Codul muncii stabilește că sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu:

- a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii;
- b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.

34. Completul de judecată relevă că cerințele prevăzute la art. 210 alin. (1) din Codul muncii privind conținutul obligatoriu al ordinului de sancționare constituie, în esență, garanții în favoarea salariatului. Finalitatea acestora este de a asigura că salariatul cunoaște motivele de fapt și de drept pentru care este sancționat, precum și termenul și organul în fața căruia poate contesta măsura aplicată, fiind astfel protejat împotriva unor măsuri disciplinare arbitrare, imprevizibile sau insuficient determinate.

35. Totuși, respectarea acestor garanții nu poate fi apreciată exclusiv formal, prin simpla constatare a omisiunii unui anumit element din textul ordinului, fără examinarea procedurii disciplinare în ansamblul său și a finalității normei respective. O interpretare potrivit căreia absența din textul ordinului a unui element de la art. 210 alin. (1) din Codul muncii ar atrage în mod automat anularea acestuia ar pune accentul exclusiv pe forma actului, fără a verifica dacă deficiența constatată a afectat în mod real drepturile și garanțiile salariatului pe care norma urmărește să le protejeze.

36. În consecință, atunci când se invocă neindicarea sau indicarea insuficientă în ordin a temeiurilor de fapt, instanța urmează să examineze procedura disciplinară în ansamblul său și să stabilească dacă, în circumstanțele concrete, salariatul a cunoscut efectiv faptele care îi erau imputate, dacă acestea au fost suficient individualizate pe parcursul procedurii, dacă salariatului i-a fost oferită posibilitatea de a se apăra în raport cu ele și dacă pretinsa deficiență a ordinului i-a afectat posibilitatea de a contesta în mod efectiv sancțiunea aplicată.

37. Altfel spus, protecția oferită de art. 210 alin. (1) lit. a) din Codul muncii este îndreptată, în primul rând, împotriva situației în care unui salariat de bună-credință îi este aplicată o sancțiune fără ca acesta să poată înțelege pentru ce faptă concretă este sancționat ori în baza căror considerente angajatorul a apreciat că există o abatere disciplinară.

38. Norma protejează salariatul împotriva unei sancționări surprinzătoare, arbitrar sau confuze și împotriva imposibilității de a-și construi apărarea, iar nu împotriva unei simple imperfecțiuni de redactare.

39. Această interpretare este susținută și prin esența pct. 21 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă nr. 9 din 22.12.2014, care subliniază că dacă la soluționarea litigiilor de anulare a actului de concediere și repunerea în funcție a salariatului instanța va constata că a existat temei de desfacere a contractului individual de muncă, însă în actul de concediere motivele de concediere au fost formulate greșit, atunci instanța este în drept de a stabili formularea motivelor în conformitate cu legislația muncii, luând în considerare circumstanțele reale care au servit temei de concediere.

40. În jurisprudența sa, Curtea Supremă de Justiție a subliniat că ordinele de aplicare a sancțiunilor disciplinare nu pot fi recunoscute ilegale, numai în baza unor încălcări de formă și conținut indicate în norma juridică citată (art. 210 alin. (1) din Codul muncii), care sunt reglementate și prin alte norme juridice de ordin general (de exemplu: termenul și organul în care sancțiunea poate fi contestată), însă Colegiul acceptă că aceste temeiuri ar putea servi temei pentru anularea ordinului contestat, în cumul cu alte temeiuri. La examinarea cauzei privind contestarea ordinelor de concediere, instanța de judecată este obligată de a verifica legalitatea și temeinicia ordinelor anterioare emise în privința angajatului în volum deplin. În acest sens, este relevant ca instanța de judecată să verifice circumstanțele de fapt ce au stat la baza aplicării sancțiunii prin prisma procedurii legale de constatare a abaterii disciplinare în cumul cu procedura emiterii ordinului de sancționare (*decizia nr. 3ra-514/18*).

41. Într-o altă cauză (*decizia nr. 2ra-1354/20*), Curtea Supremă de Justiție nu a considerat suficientă pentru anularea ordinului de sancționare disciplinară faptul că ordinul a fost emis cu încălcarea prevederilor art. 210 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, ci a purces la cercetarea existenței faptei imputate ce ar constitui o abatere disciplinară.

42. Astfel, jurisprudența Curții Supreme de Justiție confirmă că, în materia raporturilor de muncă, controlul judecătoresc nu poate fi limitat la verificarea pur formală a modului de redactare a actului emis de angajator, cu ignorarea

circumstanțelor reale care au determinat adoptarea acestuia. Instanța este chemată să verifice dacă măsura dispusă a avut un temei real și legal și dacă, privită în ansamblu, procedura urmată a asigurat salariatului garanțiile prevăzute de lege.

43. Raportând aceste considerațiuni asupra cazului dedus judecătii, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție observă că ordinul de sancționare disciplinară nu a fost unicul act în contextul procedurii disciplinare în privința Elenei Iurcenco. Până la emiterea ordinului de sancționare, au fost organizate mai multe ședințe ale Consiliului de etică a Direcției Generale Învățământ Găgăuzia în cadrul căreia Elena Iurcenco a prezentat explicații (f.d. 38-48).

44. Curtea Europeană pentru Drepturile Omului în jurisprudența sa (*cauza Hoppen și Sindicatul Angajaților Ab Amber Grid împotriva Lituaniei*, nr. 976/20 din 17 ianuarie 2023, para. 244) a subliniat că puterea de apreciere a angajatorului când concediază salariatului nu este nelimitată. În special, atunci când examinează plângerile depuse de angajații concediați, instanțele trebuie să evalueze, printre altele, dacă motivele invocate de angajator au existat în mod real și dacă acestea au fost legale și suficiente pentru a justifica concedierea; sarcina probei revine angajatorului.

45. În asemenea mod, instanțele de judecată, la constatarea unor deficiențe în ceea ce ține de conținutul temeiurilor de fapt și de drept ale actului de sancționare disciplinară, până la anularea acestuia urmează să efectueze o evaluare adecvată a motivelor invocate de angajator și a se convinge dacă decizia acestuia a fost arbitrară sau în mod vădit nerezonabilă (a se vedea para. 245 din cauza Hoppen și Sindicatul Angajaților Ab Amber Grid împotriva Lituaniei citată anterior).

46. În prezenta cauză, însă, instanța de apel a menținut soluția de anulare a ordinului de sancționare disciplinară, în esență, exclusiv în considerarea carențelor ce țin de conținutul acestuia, și anume a faptului că circumstanțele concrete ale abaterii disciplinare nu au fost expuse nemijlocit în textul ordinului nr. 449-k din 18 octombrie 2023.

47. Instanța de apel nu a realizat însă un control efectiv asupra existenței motivelor de fapt și de drept care au determinat aplicarea sancțiunii disciplinare și nici nu a examinat materialele procedurii disciplinare din perspectiva finalității garanției instituite prin art. 210 alin. (1) lit. a) din Codul muncii. În particular, aceasta nu a stabilit dacă, raportat la desfășurarea în ansamblu a procedurii în fața Consiliului de etică, la actele întocmite în cadrul acesteia și la explicațiile prezentate de Elena Iurcenco, salariata cunoștea sau, în mod rezonabil, putea cunoaște faptele concrete care îi erau imputate și temeiurile juridice pentru care angajatorul a apreciat că acestea constituie o abatere disciplinară.

48. Or, împrejurarea că ordinul nu cuprinde o descriere suficient de detaliată a faptelor imputate nu exonera instanțele de obligația de a verifica dacă această carență a afectat în mod efectiv garanția protejată de art. 210 alin. (1) lit. a) din Codul muncii. Era necesar să se stabilească dacă salariații s-au confruntat cu o sancțiune ale cărei motive îi erau necunoscute ori insuficient determinate sau, dimpotrivă, dacă acestea fuseseră individualizate și aduse la cunoștința sa pe parcursul procedurii disciplinare, astfel încât ea să își poată formula apărarea în cunoștință de cauză.

49. Totodată, instanța de apel trebuia să verifice distinct dacă motivele invocate de angajator au existat în realitate și dacă faptele constatate puteau constitui, din punct de vedere juridic, temei pentru aplicarea sancțiunii disciplinare. Această examinare era cu atât mai necesară cu cât însăși reclamanta în cererea sa de chemare în judecată nu s-a limitat la invocarea unei deficiențe formale a ordinului, ci a contestat expres însăși existența abaterii disciplinare, susținând că utilizarea sticlelor de alcool respective la iarmarocul școlar nu a pus în pericol sănătatea fizică, psihică sau morală a elevilor și nu constituia încălcarea obligațiilor profesionale imputate.

50. Curtea Supremă de Justiție nu poate purcede la corectarea omisiunilor instanței de apel, or în acest caz instanța de recurs ar putea fi impusă să înlocuiască circumstanțele de drept indicate anterior în actele de dispoziții contestate, cu cele proprii, ceea ce ar reprezenta o substituție în analiza multiaspectuală a cauzei și ar fi pusă în situația să examineze cauza ca și cum aceasta nu ar fi fost examinată în prima instanță și în apel (*a se vedea decizia nr. 2ra-727/24, §51-55*).

51. Este esențial ca participanții la proces să beneficieze de o posibilitate reală de a-și prezenta apărarea și de a fi audiați de o instanță de apel competentă să examineze în mod detaliat și exhaustiv toate aspectele de fapt și de drept relevante pentru litigiu. Această cerință derivă din standardele stabilite de jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, cum ar fi în cauzele *A. Menarini Diagnostics S.R.L. vs Italia* (27 septembrie 2011, par. 59), *Akaki Tchaghiashvili vs Georgia* (2 septembrie 2014, par. 34), *Samardžić vs Serbia* și *Gohe și alții vs Franța* (3 iulie 2018, par. 41-43), care pun accent pe dreptul părților la un proces echitabil și la o evaluare corespunzătoare a chestiunilor esențiale ale cauzei. Ținând cont de rolul specific al instanței de recurs și de principiul preeminenței dreptului, este imperios ca, în cadrul reexaminării cauzei în ordine de apel, să fie remediate toate neajunsurile identificate în procedura inițială. Aceasta presupune o evaluare completă și corectă a tuturor aspectelor de fapt și de drept relevante, astfel încât să fie garantat un proces echitabil. Acest principiu este consacrat și în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, inclusiv în cauzele *Baka vs Ungaria* (Marea Cameră, 23 iunie 2016, par. 117) și *Zubac vs Croația* (Marea

Camera, 5 aprilie 2018, parag. 123-125), care subliniază obligația instanțelor de a corecta deficiențele și de a asigura respectarea deplină a drepturilor părților implicate în proces (*decizia nr. 2ra-1569/23, §61*).

52. Din motivele menționate, Completul de judecată al Curții Supreme de Justiție ajunge la concluzia de a admite recursul din motiv că interpretarea legii din hotărârea contestată este contrară jurisprudenței uniforme a Curții Supreme de Justiție și de a casa integral decizia Curții de Apel Sud, sediul Comrat, din 23 ianuarie 2025 și de a transmite cauza spre rejudecare în instanța de apel în alt complet de judecată.

53. În conformitate cu art. 431 alin. (1), art. 432 alin. (1) lit. a) și art. 445 alin. (1) lit. c) din Codul de procedură civilă,

COMPLETUL, CU UNANIMITATE DE VOTURI,

Admite recursul Direcției Principale de Educație a Găgăuziei, reprezentată de avocatul Nicolai Jecov.

Casează integral decizia Curții de Apel Sud, sediul Comrat din 23 ianuarie 2025 și transmite cauza spre rejudecare la Curtea de Apel Sud, sediul Comrat, în alt complet de judecată.

Decizia nu se supune niciunei căi de atac.

Președinte

Diana Stănilă

Judecători

Ana Cucerescu

Gheorghe Stratulat