Dosarul nr. 2-395/2026
Nr. electronic 2-26054046-09-2-29042026-1

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

Dispozitivul hotărârii pronunțat public la 12 iunie 2026, orașul Sîngerei
Hotărârea integrală întocmită la 01 septembrie 2026
Judecătoria Bălți, sediul Sîngerei
Instanţa de judecată în componență:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Gheorghe Cugut
Grefier Cristina Saracuța

examinând în ședință publică cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Viorel Locoman împotriva Primăriei comunei Pepeni, intervenient accesoriu Consiliul comunal Pepeni cu privire la anularea dispozițiilor, restabilirea în funcție, încasarea salariului, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,-

a c o n s t a t a t:

Argumentele participanților la proces.

La 29 aprilie 2026, Viorel Locoman s-a adresat în instanța de judecată cu cerere de chemare în judecată împotriva Primăriei comunei Pepeni cu privire la anularea dispoziției nr. 77-P din 30.12.2025 cu privire la preavizarea salariatului și a dispoziției nr. 05P din 02.02.2026 cu privire la concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii indică reclamantul Viorel Locoman că, a activat în calitate de director al Casei de Cultură din sat. Pepeni, începând cu data de 01.10.2000, reconfirmat prin contractului individual de muncă încheiat la 16 iulie 2015 în funcția de director al Casei de Cultură „Nicolae Glib” din satul Pepeni, raionul Sîngerei, raporturile de muncă fiind de durată nedeterminată.

Menționează că, la 30 decembrie 2025, primarul comunei Pepeni a emis Dispoziția nr. 77-P „Cu privire la preavizarea salariatului”, prin care a fost preavizat despre încetarea raporturilor de muncă începând cu data de 31 ianuarie 2026, cu invocarea art. 86 alin. (1) lit. e) şi art. 184 alin. (1) lit. b) din Codul muncii.

Ulterior, la 02 februarie 2026, același primar a emis Dispoziția nr. 05-P „Cu privire la concediere”, prin care s-a dispus încetarea raporturilor de muncă

începând cu data de 02 februarie 2026, cu motivarea că ar fi îndeplinit nesatisfăcător, în mod repetat, pe parcursul unui an, indicatorii de performanță individuală, pretins confirmați prin fișele de evaluare.

Reclamantul, consideră că aceste acte sunt nelegale şi pasibile de anulare, întrucât au fost emise cu încălcarea competenței legale a autorității emitente, cu încălcarea procedurii de concediere şi fără întrunirea condițiilor materiale cerute de lege pentru desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

Susține că, din răspunsul Oficiului teritorial Bălți al Cancelariei de Stat şi din notificarea de legalitate emisă către autoritatea locală, rezultă expres că, Dispoziția nr. 77-P din 30.12.2025 a fost considerată ilegală, fiind emisă contrar legii şi cu depășirea competenței, or, Oficiul a reținut că, în cazul directorului Casei de Cultură, competența aparține fondatorului/consiliului local, iar nu primarului, acesta din urmă nefiind în drept să emită direct asemenea dispoziții.

Afirmă că, aceeași concluzie este pe deplin aplicabilă şi Dispoziției nr. 05-P din 02.02.2026, întrucât şi actul de concediere a fost emis de primar, în aceleași condiții de necompetență. Dacă actul premergător de preavizare este ilegal pentru depășirea competenței, cu atât mai mult concedierea ulterioară, întemeiată pe aceeași abordare, este lovită de nelegalitate.

Invocă că, Primarul a indicat ca temei al concedierii art. 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii. Or, indiferent de versiunea normei care va fi considerată aplicabilă de instanță, condițiile legale nu au fost respectate.

Astfel, susține că, chiar dacă se va reține forma normei la care s-a referit angajatorul - cea introdusă prin Legea nr. 243 din 28.07.2022, referitoare la indicatorii de performanță individuală şi la procedura de evaluare a performanței individuale a salariatului, concedierea putea interveni numai după evaluarea prealabilă efectuată conform unei proceduri stabilite în regulamentul intern sau în actul normativ intern aplicabil, cu indicatori comunicați în prealabil în formă scrisă, cu respectarea etapelor evaluării, după transmiterea unui avertisment scris şi după acordarea unei perioade rezonabile de timp pentru îmbunătățire.

La caz, nu sunt acte puse la dispoziție, nu se regăsesc documente care să demonstreze îndeplinirea cumulativă a acestor cerințe. Iar, simpla mențiune din dispoziția de concediere potrivit căreia pretinsa necorespundere ar fi fost „confirmată prin fișele de evaluare” nu suplinește obligația angajatorului de a face dovada procedurii legale. În lipsa regulamentului de evaluare, a fișelor complete din care să rezulte clar, care sunt carențele angajatului, a criteriilor comunicate în prealabil, a avertismentului scris, acordarea unor instrucțiuni corespunzătoare în vederea remedierii situației create și acordarea unui termen rezonabil pentru remedierea lor, inclusiv şi înscrisuri certe din care să rezulte familiarizarea angajatului sub semnătură, motivul concedierii rămâne iluzoriu.

Relevă că, în litigii de acest tip, potrivit prevederilor art. 89 alin.(2) Codul muncii, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi temeinicia eliberării din serviciu. Or, în cauză, actele contestate conțin formule generale şi concluzii sumare, fără anexarea documentelor obligatorii care ar permite verificarea reală a legalității concedierii. În consecință, dispozițiile contestate urmează a fi anulate, iar reclamantul urmează a fi restabilit în funcția deținută anterior, cu repararea integrală a prejudiciului suferit prin absența forțată de la muncă.

Invocă că, pentru casele de cultură, Hotărârea Guvernului nr. 83/2023, spune expres că, directorul este selectat prin concurs de către fondator, este numit şi eliberat din funcție de către fondator, iar funcția directorului se exercită prin contract individual de muncă pe un termen de 4 ani. Tot același regulament, spune că angajarea şi activitatea salariaților casei de cultură sunt reglementate de legislația muncii, de regulamentul intern şi de contractul individual de muncă.

Mai mult, atribuțiile directorului din Hotărârea Guvernului nr. 83/2023 sunt de conducere managerială a instituției culturale: organizarea activității, reprezentarea instituției, buget, personal, raportare, gestionarea patrimoniului public al instituției. Sunt atribuții importante, dar ele nu transformă postul, prin ele însele, într-o funcție publică în sensul strict al Legii nr. 158/2008, pentru că raportul juridic este construit de regulament pe contract individual de muncă, nu pe raport de serviciu reglementat de legea funcției publice.

În opinia reclamantului, Dispoziția primarului din 02.02.2026, nu este act administrativ individual în sens material, ci act al angajatorului într-un raport de muncă.

Consideră că, raportul de bază nu este unul de drept public, ci unul de muncă: postul este exercitat prin contract individual de muncă, iar regimul juridic aplicabil salariaților casei de cultură este legislația muncii. Din acest motiv, dispoziția de concediere este, după substanța ei, măsura unilaterală a angajatorului de încetare a unui raport de muncă, nu un act administrativ individual clasic din contenciosul administrativ.

În temeiul prevederilor art. 86, art. 87, art. 89, art. 90, art. 184, art.211^{2-5} art. 353, art. 355 şi art. 356 din Codul muncii, solicită, admiterea cereri, anularea Dispoziției primarului comunei Pepeni nr. 77-P din 30 decembrie 2025 „Cu privire la preavizarea salariatului” și Dispoziției nr. 05-P din 02 februarie 2026 „Cu privire la concediere”, restabilirea lui în funcția de director al Casei de Cultură „Nicolae Glib” din sat. Pepeni, raionul Sângerei, încasarea de la pârât, în beneficiul lui Locoman Viorel, salariul mediu pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începând cu 03 februarie 2026 şi până la restabilirea efectivă în funcție, și a prejudiciului moral cauzat prin concedierea nelegală, în mărimea de 30000 lei, precum și a cheltuielilor judiciare suportate, inclusiv cheltuielile de asistență juridică, și dispunerea executării imediată a hotărârii în partea ce ține de

reintegrarea în serviciu și plata sumelor executabile imediat potrivit art. 256 Cod de procedură civilă.

Prin încheierea Judecătoriei Bălți, sediul Sângerei din 04 mai 2026, s-a primit în procedură cererea de chemare în judecată și s-a dispus atragerea în calitate de intervenient accesoriu a Consiliului comunal Pepeni.

La 14 mai 2026, avocatul Igor Ciuru în interesele Primăriei comunei Pepeni a înaintat referință prin care a solicitat respingerea integrală a cererii de chemare în judecată depusă de Viorel Locoman, ca neîntemeiată și încasarea cheltuielilor de judecată de la reclamantul Viorel Locoman.

În motivarea, referinței a indicat că, pretențiile reclamantului sunt fundamentate, în esență, pe trei argumente: (a) necompetenţa primarului de a dispune preavizarea şi concedierea, competență Consiliul comunal Pepeni; (b) aparținând, în opinia reclamantului, fondatorului presupusa neîndeplinire a procedurii de evaluare prevăzute de art. 2112-5 din Codul muncii; (c) presupusa motivare insuficientă a dispoziției de concediere prin prisma normelor Codului administrativ. Toate aceste argumente le consideră neîntemeiate în drept şi contrazise direct de probele aflate la dosar, inclusiv de acte purtând semnătura proprie a reclamantului.

În continuare, relatează că, reclamantul Locoman Viorel a fost angajat în funcția de Director al Casei de Cultură din s. Pepeni prin transfer de la Gospodăria Agricolă „Baştina-Nord”, în temeiul Dispoziţiei primarului comunei Pepeni nr. 12 din 01.10.2000, semnată de primarul N. Glib. Astfel, chiar de la momentul naşterii raportului juridic, angajarea reclamantului s-a făcut prin actul unilateral al primarului autoritatea executivă a unității administrativ-teritoriale şi nu prin act al Consiliului comunal.

Prin Contractul individual de muncă încheiat la 16.07.2015, raporturile de muncă au fost reconfirmate pe durată nedeterminată. Contractul a fost încheiat între Locoman Viorel si Primăria comunei Pepeni, „în persoana primarului Rotaru Oleg”, care a semnat contractul în calitate de reprezentant al angajatorului, faptul dat fiind esenţial: angajatorul este Unitatea Administrativ Teritorială comuna Pepeni - persoană juridică de drept public - iar reprezentantul ei legal este primarul.

De asemenea, menționează că, fișa postului al „Director al Casei de Cultură” din 22.11.2019, semnată personal de reclamant, sub menţiunea „Luat la cunoştinţă de către Directorul C/C: Locoman Viorel” - stabileşte în mod neechivoc structura raportului juridic, iar la pct. 1.1. „Autoritatea publică: Primăria com. Pepeni, raionul Sângerei, R.M.”, respective, fişa este aprobată de primarul Rotaru Oleg comunei Pepeni, nu de Consiliul comunal. La pct. 3.7, fiind indicat că „Reprezintă Casa de Cultură în raport cu persoanele fizice şi juridice, aprobă cu fondatorul (primăria) şi coordonează cu Secţia raională Cultură angajarea

personalului instituţiei”, iar la cap. V Supunere: la pct. 5.1.1 Consiliului comunal Pepeni și la pct. 5.1.2 Primar com. Pepeni și pct. 5.1.3 Secţia raională de Cultură (metodologic).

Deci susține că, reclamantul însuși, prin semnătură olografă, a recunoscut și acceptat că „fondatorul” este „primăria”, iar nu Consiliul comunal. Această recunoaștere produce efecte juridice obligatorii împotriva sa, conform principiului *non concedit venire contra factum proprium*.

La fel, specifică că, prin Decizia Consiliului comunal Pepeni nr. 6/1 din 28.12.2018, Consiliul a aprobat Regulamentul privind modul de stabilire a sporului pentru performanță a personalului din cadrul Primăriei Pepeni şi instituţiilor din subordine, în conformitate cu Regulamentul-cadru aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018. Procedura concretă de evaluare a performanţelor reclamantului a fost, deci, aprobată chiar de „fondator” în sensul invocat de el. Reclamantul nu a contestat niciodată Decizia Consiliului nr. 6/1 din 28.12.2018.

Prin Dispoziția primarului nr. 46 din 04.12.2024 a fost convocată şedinţa Consiliului comunal Pepeni pentru data de 11.12.2024, având pe ordinea de zi (chestiunea nr. 8): „Cu privire la reorganizarea instituţiei publice, aprobarea Regulamentului de organizare şi funcționare şi structura Centrului de cultură „Nicolae Glib” din s. Pepeni. Conform Procesului-verbal nr. 6 din 11.12.2024 al şedinţei extraordinare a Consiliului comunal, la propunerea consilierului Dorin Pintea, susţinută de primar, Consiliul a votat în unanimitate (12 voturi pro) excluderea chestiunii nr. 8 de pe ordinea de zi. Astfel, deși avea posibilitatea procedurală, Consiliul comunal autoritate deliberativă - nu a manifestat nicio intenție de a interveni în chestiunile organizatorice ale Casei de Cultură, validând implicit modul de gestionare a raporturilor de muncă de către primar.

Afirmă că, în perioada 2024, performanța profesională a reclamantului a fost evaluată trimestrial, conform Regulamentului aprobat de Consiliu. Calificativele finale au fost, fără excepţie, „nesatisfăcător”, deci fișa de evaluare pentru trim. II 2024 (01.04.2024-30.06.2024), a fost semnată de reclamant la 30.07.2024, iar fișele de evaluare pentru trim. III 2024 (01.07.2024-30.09.2024) și pentru trim. IV 2024 (01.10.2024-31.12.2024) fiind semnate de evaluator la 30.09.2024 și respective la 02.01.2025.

În acest sens, declară că, reclamantul, după ce a luat cunoştinţă de prima fișă de evaluare nesatisfăcătoare (semnată de el la 30.07.2024), a înscris personal comentarii la rubrica destinată (ilegalitate, lipsă de competenţe, abuzuri, încălcare deducă a HG 1231 (regulament)"), însă nu a contestat niciodată evaluarea, nici în procedura prealabilă, nici în instanţa de judecată, în termenul de prescripţie prevăzut de lege, or, tăcerea reclamantului echivalează cu acceptarea calificativului.

Iar, pentru fişele ulterioare, reclamantul a refuzat sistematic să semneze, fapt consemnat prin acte de constatare oficiale și anume Act de constatare din 30.07.2024 (semnat de contabila Petrari Natalia şi specialista Ursu Cristina); Act de constatare din 23.12.2024 (semnat de contabila Petrari Natalia şi secretara consiliului Ursu Marla). Iar, refuzul salariatului de a semna fişa de evaluare nu împiedică producerea efectelor juridice ale acesteia soluție unanimă în doctrină şi jurisprudenţă.

Consideră că, pârâtul a depus eforturi repetate și documentate de a comunica reclamantului fişele de evaluare.

Mai relevă că, în baza acumulării a trei calificative consecutive nesatisfăcătoare, la 26.12.2024 primarul a emis Dispoziţia nr. 73-P privind preavizarea salariatului, cu indicarea încetării raporturilor de muncă la 27.01.2025. Reclamantul a refuzat să semneze că a luat cunoştinţă. Cu toate că pârâtul avea temei legal complet pentru a proceda la concedierea efectivă în luna ianuarie 2025, primarul a ales să nu valorifice acest drept şi, prin dispoziţie expresă proprie, a abrogat Dispoziţia de preavizare nr. 73-P din 26.12.2024, oferind în mod deliberat reclamantului un răgaz suplimentar de aproape un an pentru îmbunătățirea performanței.

În continuare, indică că, la 17.01.2025, reclamantul, prin Cererea prealabilă nr. 16 (înregistrată sub nr. 02 din 17.01.2025), a contestat Dispoziția primarului nr. 73-P din 26.12.2024. Cererea prealabilă a fost adresată tocmai Primarului comunei Pepeni și nu Consiliului comunal. Deci, reclamantul a recunoscut, prin propria sa conduită juridică, calitatea primarului de autoritate competentă în materia raporturilor sale de muncă.

Menționează că, pe parcursul anului 2025, după acordarea răgazului prin abrogarea preavizării anterioare, performanţa reclamantului nu numai că nu s-a îmbunătăţit, ci a rămas nesatisfăcătoare în fiecare trimestru, evaluări care nu au fost semnate de reclamant și nici nu a fost contestată de reclamant în procedura prealabilă sau în instanţă.

Afirmă că, anterior emiterii dispoziției de concediere, pârâta a respectat integral şi fără rezerve procedura prevăzută de art. 87 din Codul muncii. Iar, prin Notificarea nr. 02/1-24-08 din 15.01.2026, primarul comunei Pepeni a solicitat în prealabil opinia consultativă a Centrului Sindical Ramural Teritorial Sîngerei din Domeniul Culturii, care la rândul său prin scrisoarea nr. 02 din 19.01.2026, exprimându-și „dezacordul” la concedierea lui Locoman Viorel.

Prin urmare, relatează că, după acordarea răgazului de aproape un an, performanţa reclamantului nu s-a îmbunătăţit, ci s-a menţinut la acelaşi nivel nesatisfăcător, la 30.12.2025 primarul a emis Dispoziţia nr. 77-P privind o nouă preavizare, cu indicarea încetării raporturilor de muncă la 31.01.2026. Iar, la

02.02.2026 a fost emisă Dispoziţia nr. 05-P privind concedierea efectivă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii.

În cele din urmă, menționează că, reclamnatul a sesizat Inspectoratul de Stat al Muncii, care a efectuat un control inopinat la sediul pârâtului, finalizat prin Procesul-verbal de control nr. ISM-2026-PVC-682 din 07.04.2026., din care rezultă că Inspecția nu a constatat încălcări ale legislaţiei muncii: lista recomandărilor şi prescripţiilor pentru înlăturarea încălcărilor este goală, iar controlul nu s-a finalizat cu nici o sancțiune. Concluzia oficială a Inspecției este următoarea „constatarea legalităţii dispoziţiei de concediere din funcție a dlui Locoman V. nr. 05P din 02.02.2026, nu ține de competenţa Inspecției teritoriale de muncă Bălţi", revenind în sarcina exclusivă a instanţei de judecată.

Astfel, susține că, competenţa primarului decurge expres din legea organică, art. 29 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 436/2006, care prevede că, atribuțiile primarului de bază și anume că, numeşte, stabileşte atribuţiile şi încetează raporturile de serviciu sau de muncă cu şefii de subdiviziuni, de servicii, de întreprinderi municipale din subordinea autorităţii administraţiei publice locale respective, personalul primăriei, conduce şi controlează activitatea acestora, contribuie la formarea şi reciclarea profesională.

În opinia sa, casa de Cultură „Nicolae Glib" din s. Pepeni este, prin natura sa juridică, subdiviziune/serviciu public din subordinea autorității administrației publice locale Pepeni fapt confirmat expres prin Fişa postului „Director (şef) al Casei de Cultură aprobată la pct. 1.1: „Autoritatea publică: Primăria com. Pepeni", iar capitolul V „Supunere" menţionează „Consiliului comunal Pepeni" şi „Primar com. Pepeni". Directorul Casei de Cultură este, prin urmare, exact şef de subdiviziune/serviciu din subordinea autorităţii administrației publice locale" categorie expres prevăzută de art. 29 alin. (1) lit. c) ca fiind de competența primarului.

Remarcă că, procedura de evaluare a performanței reclamantului a fost stabilită prin Regulamentul aprobat prin Decizia Consiliului comunal Pepeni nr. 6/1 din 28.12.2018, în conformitate cu Regulamentul-cadru aprobat prin HG nr. 1231/2018. Anexa nr. 2 la acest Regulament prevede modelul fişei de evaluare, cu cele şase criterii standard.

Consideră că, pe parcursul anilor 2024-2025, pârâta a aplicat această procedură integral şi consecvent la întocmirea trimestrială a fişelor de evaluare, conform modelului regulamentar; evaluarea fiecăruia dintre cele șase criterii; stabilirea calificativului final; comunicarea fişei către salariatul evaluat prin invitări scrise (Solicitarea din 20.12.2024, Invitaţia din 13.01.2025), prin e-mail oficial (31.03.2025, 10.07.2025) şi prin prezentarea fizică; întocmirea actelor de constatare în cazul refuzului salariatului de a semna (30.07.2024, 23.12.2024).

În aceeași ordine de idei, indică faptul că condiţia acumulării calificativelor nesatisfăcătoare „în mod repetat, pe parcursul unui an” prevăzută de art. 86 alin. (1) lit. e) Codul muncii este îndeplinită în 2024, cu 3 evaluări consecutive nesatisfăcătoare; în 2025 cu 4 evaluări consecutive nesatisfăcătoare. Mai mult, prin abrogarea expresă a primei preavizări (decembrie 2024), pârâtul a oferit reclamantului un răgaz de aproape un an pentru îmbunătățire -răgaz care depășește cu mult orice „perioadă rezonabilă de timp” în sensul art. 211^{2-5} Codul muncii.

De altfel, subliniază că, reclamantul a fost preavizat de două ori, separat, prin acte scrise oficiale (Dispoziţia nr. 73-P din 26.12.2024 şi Dispoziţia nr. 77-P din 30.12.2025), respectându-se termenul de o lună prevăzut de art. 184 alin. (1) lit. b) Codul muncii.

Cu privire la cuantumul prejudiciului moral pretins de reclamantul în sumă de 30 000 lei cu titlu de prejudiciu moral cauzat prin concedierea nelegală, evidențiază că, fără a anexa nici o probă care să justifice nici existența, nici cuantumul prejudiciului, la fel nu sunt depuse certificate medicale, declaraţii de martori, consultații psihologice sau orice altă dovadă a unei suferinţe psihice reale. Respectiv, simpla pretenție, neînsoţită de elemente probatorii, nu poate sta la baza unei admiteri, întrucât concedierea a fost dispusă cu respectarea cumulativă a tuturor condițiilor legale, iar prejudiciul moral nu există. Or, conform art. 1422-1424 din Codul civil şi jurisprudenței constante a Curţii Supreme de Justiție, prejudiciul moral trebuie dovedit nu doar în principiu, ci şi în cuantum, prin probe concrete.

În ședința de judecată reclamantul Viorel Locoman, a susținut cererea de chemare în judecată, solicitând admiterea acesteia.

În ședința de judecată reprezentantul reclamantului, avocatul Sergiu Marciuc a susținut cererea de chemare în judecată și a solicitat să fie admisă acțiunea integral.

În ședința de judecată, reprezentantul Primăriei comunei Pepeni, primarul Oleg Cernei, a solicitat respingerea acțiunii înaintate de Viorel Locoman ca fiind neîntemeiată.

Reprezentantul pârâtului, avocatul Igor Ciuru în ședință de judecată a solicitat respingerea cererii ca neîntemeiată pe temeiurile invocate în referința.

Reprezentantul intervenientului accesoriu a Consiliului comunal Pepeni în ședință de judecată nu s-a prezentat, însă prin cerere a solicitat examinarea cauzei în lipsa sa.

În temeiul art. 206 Cod procedură civilă, instanța a dispus examinarea cauzei în lipsa intervenientului accesoriu a Consiliului comunal Pepeni.

Martorul ***** în ședință de judecată a declarat că, activează în cadrul Casei de Cultură Pepeni din anul 1980, în calitate de director artistic, iar în anul

1982 a activat în funcția de director al Casei de Cultură. Împreună cu domnul Locoman a activat timp de 26 de ani în cadrul Casei de Cultură. Menționează că, Viorel Locoman a fost evaluat de către domnul primar, evaluarea fiind realizată individual pentru fiecare persoană, în funcție de modul în care aceasta s-a manifestat. Anterior, Locoman efectua evaluarea activității Casei de Cultură. A mai declarat că, Viorel Locoman filma toate activitățile Casei de Cultură și le publica pe rețelele de socializare, precum și că efectua evaluarea colectivelor artistice. Totodată, a menționat că acesta nu a participat în sală pentru a susține colectivul la evaluarea pentru atestare. Pe parcursul activității au fost implicați în numeroase activități artistice, iar Viorel Locoman venea, de regulă, în ultimul moment, după ce toate activitățile erau deja organizate, implicându-se foarte puțin în desfășurarea acestora. A relatat că, Valeriu Rusu, în perioada în care deținea funcția de ministru al culturii, a vizitat de mai multe ori Casa de Cultură, întrucât domnul Viorel Locoman utiliza expresii jignitoare la adresa angajaților instituției. A specificat că, cunoaște atribuțiile directorului Casei de Cultură.

Martorul *****în ședință de judecată a declarat că, activează în calitate de contabil în cadrul Primăriei satului Pepeni. În continuarea, a relatat că Viorel Locoman era evaluat o dată la trei luni de către primarul comunei Pepeni. Fișele de evaluare îi erau comunicate lui Viorel Locoman prin intermediul contabilului, acesta fiind informat să se prezinte la primărie pentru a lua cunoștință de conținutul acestora și pentru a le semna. Informarea era realizată prin telefon sau prin poștă. A menționat că, Viorel Locoman se prezenta de fiecare dată și nu a reproșat niciodată că nu se va prezenta. La fel, Viorel Locoman nu refuza să ia cunoștință de fișele de evaluare, însă nu dorea să le semneze, deoarece nu era de acord cu conținutul acestora. În acest context, a fost întocmit o singură dată un act prin care s-a consemnat faptul că Viorel Locoman a fost informat despre fișa de evaluare. A specificat că, la momentul întocmirii fișelor de evaluare, anunța în mod obligatoriu persoanele vizate, deoarece aceste documente erau necesare pentru efectuarea calculelor salariale corespunzătoare. Persoanele luau cunoștință de conținutul fișelor, însă Viorel Locoman nu le semna. Afirmă că, toate fișele de evaluare se păstrează la dosarul personal al fiecărui angajat. De asemenea, a menționat că, în perioada mandatului primarului anterior, Viorel Locoman semna fișele de evaluare, întrucât acestea conțineau calificative pozitive. Remarcă, că fișele de evaluare erau necesare în conformitate cu regulamentul, pentru stabilirea și acordarea sporului de performanță fiecărui angajat în mod individual.

Aprecierea instanței de judecată.

Audiind participanții la proces, examinând probele administrate întru dovedirea celor invocate și raportându-le per ansamblu la prevederile legale ce guvernează litigiul, instanța de judecată ajunge la concluzia de a admite parțial

cererea de chemare în judecată depusă de Viorel Locoman, din următoarele considerente.

Conform art. 5 alin. (1) din Codul de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanța judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime.

Instanța statuează că, prin prisma iminenței respectării dreptului la un proces echitabil, garantat de art.6 din Convenţia Europeană pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale, pornind de la necesitatea asigurării dreptului părților la o hotărâre motivată, instanța de judecată își va motiva concluziile în prezenta speță, prin prisma analizei argumentelor prezentate de către părți, raportate la materialele cauzei civile și la cadrul legal incident.

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

În conformitate cu prevederile art. 2 alin. (1) Codul muncii, prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicţia muncii, precum şi alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă.

În temeiul art. 4 Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, și anume de: a) hotărîrile Parlamentului; b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova; c) hotărîrile şi dispoziţiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităţilor publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă şi convenţiile colective; precum şi h) de tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte.

Conform art. 9 alin.(1) lit. a) Codul muncii, garantează dreptul salariatului la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de Codul muncii.

Prevederile art.10 alin.(1) lit. a) și alin.(2) lit. a) și b) Codul muncii, conferă angajatorului dreptul de a încheia, modifica, suspenda și desface contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de Codul muncii și de alte acte normative, precum și obligația primordială a acestuia să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractelor individuale de muncă, ale contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective.

Conform art. 45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o

muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Articolul 81 alin.(1) lit.b) Codul muncii, prevede că, contractul individual de muncă poate înceta la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). Alin.(3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

În conformitate cu art. 348 Codul muncii, jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

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

În ședința de judecată instanța a constatat că, la 16 iulie 2015 între Viorel Locoman în calitate de salariat și Primăria comunei Pepeni, în persoana primarului Oleg Rotaru, în calitate de angajator a fost încheiat Contractul individual de muncă (f.d. 16-19, 41-44).

Conform pct. 1.1 din contract, Angajatorul dispune, iar Salariatul se obligă să îndeplinească o muncă în calitate de regizor. Iar, conform pct. 2.1 al contractului, îndeplinirea funcției conform prezentului contract se va efectua la Casa de Cultură.

Din fişa postului al „Director al Casei de Cultură”, rezultă că aceasta a fost aprobată de primarul Rotaru Oleg al comunei Pepeni și coordonată cu Rusu Valeriu, Șef Secție Cultură și contrasemnată de Directorul C/C Viorel Locoman la 22.11.2019 (f.d. 45-46).

Prin Decizia Consiliului comunal Pepeni nr. 6/1 din 28.12.2018, a fost aprobat Regulamentul privind modul de stabilire a sporului pentru performanță a

personalului din primăria Pepeni, r-nul Sângerei și instituțiilor din subordine (f.d. 106).

Conform fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din unitatea bugetară, Directorul Casei de Cultură „Nicolae Glib” a fost evaluat pe perioada de la 01.01.2024 până la 31.03.2024, cu calificativul final al evaluării „Satisfăcător” fișa fiind semnată de evaluatorul primarul Oleg Cernei și salariatul Locoman Viorel (f.d. 102).

Iar, potrivit fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din unitatea bugetară, Directorul Casei de Cultură „Nicolae Glib”, acesta a fost evaluat pe perioada de la 01.04.2024 până la 30.06.2024, fișa fiind semnată de evaluatorul primarul Oleg Cernei și salariatul Locoman Viorel (f.d. 73).

Totodată, potrivit fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din unitatea bugetară, Directorul Casei de Cultură „Nicolae Glib”, rezultă că acesta a fost evaluat pe perioada de la 01.08.2024 până la 30.09.2024, cu calificativul final al evaluării ”Nesatisfăcător” fișa fiind semnată de evaluatorul primarul Oleg Cernei (f.d. 74).

De asemenea, din fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din unitatea bugetară, reiese că, Directorul Casei de Cultură „Nicolae Glib” a fost evaluat pe perioada de la 01.10.2024 până la 31.12.2024, cu calificativul final al evaluării ”Nesatisfăcător” fișa fiind semnată de evaluatorul primarul Oleg Cernei (f.d. 75).

Din conținutul actelor de constatare, semnate de contabila Natalia Petrari și secretarea consiliului Maria Ursu, se atestă că, la 30.07.2024 și 23.12.2024 în biroul contabilității primăriei Pepeni, s-a prezentat Directorul casei de cultura „Nicolae Glib”, Locoman Viorel, pentru a lua cunoștință cu fișa de evaluare a performanților profesionale individuale ale angajatului din unitatea bugetară, fiindu-i prezentată fișa a cerut să i se prezinte un exemplar. Totodată i s-a cerut să facă cunoștință cu calificativul final al evaluării şi să scrie comentarii: daca este de-acord sau nu este de-acord cu calificativul evaluatorului, la care Viorel Locoman a refuzat să comenteze și să semneze fișa de evaluare (f.d. 83-84).

Prin Dispoziția primarului nr. 46 din 04.12.2024, a fost convocată şedinţa Consiliului comunal Pepeni pentru data de 11.12.2024, având pe ordinea de zi chestiunea nr. 8 Cu privire la reorganizarea instituţiei publice, aprobarea Regulamentului de organizare şi funcționare şi structura Centrului de cultură „Nicolae Glib” din s. Pepeni. Iar, conform Procesului-verbal nr. 6 din 11.12.2024 al şedinţei extraordinare a Consiliului comunal, la propunerea consilierului Dorin Pintea, susţinută de primar, Consiliul a votat în unanimitate (12 voturi pro) excluderea chestiunii nr. 8 de pe ordinea de zi (47-72).

Din conținutul solicitării fără număr și fără dată, întocmit și semnat de primarul comunei Pepeni, Oleg Cernei, rezultă că a fost adresată Directorul casei de cultura „Nicolae Glib”, Locoman Viorel, prin care la invitat să se prezinte la primărie pentru a face cunoștință cu rezultatele evaluării, efectuate în temeiul deciziei consiliului comunal Pepeni 6/1 din 28 decembrie 2018 Cu privire la aprobarea regulamentului privind modul de stabilire a sporului pentru performanță a personalului din cadrul primarii Pepeni și instituțiilor din subordine,” aprobată în conformitate cu Regulamentul-Cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanta personalului din unitățile bugetare aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1231 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, care anterior fiind invitat telefonic, dar a refuzat. De asemenea, a solicitat să prezinte raportul de activitate pe ultimele 6 luni ale anului 2024 și Programul pentru anul 2025 (f.d. 85).

Prin urmare, la 26.12.2024, primarul comunei Pepeni, Oleg Cernei a emis Dispoziția cu nr.73P, cu privire la preavizarea salariatului, potrivit căreia în temeiul art.32 alin. (1) din Legea nr.436 din 28.12.2006 privind administrația publică locală, în conformitate cu prevederile art.86 alin. (1) lit. e) şi art.184 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, având în vedere faptul constatării îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală, a dispus preavizarea salariatul Locoman Viorel, directorul Casei de cultură „Nicolae Glib”, din subordinea Primăriei comunei Pepeni, r-nul Sângerei, despre încetarea raporturilor de serviciu din data de 27.01.2025, în legătură cu faptul constatării îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individual (f.d. 86).

În aceeași dată de 28.03.2023, de către secretarea consiliului Maria Ursu, contabila Natalia Petrari, specialistul Cristina Ursu și contabila șef Ala Bușcu a fost întocmit actul de constatare, din care reiese că, Locoman Viorel, directorul Casei de cultură „Nicolae Glib”, a refuzat de a semna Dispoziția cu nr.73P, cu privire la preavizarea salariatului (f.d. 87).

La 13.01.2025 primarul comunei Pepeni, Oleg Cernei, expediază în adresa lui Locoman Viorel, solicitarea nr. 2, prin care îl invită ca să se prezinte la primărie pentru a face cunoștință cu fișa de evaluarea a performanțelor profesionale individuale, pentru ultimul trimestru al anului 2024 (f.d. 88).

Potrivit răspunsului Directorului Casei de Cultură „Nicolae Glib”, Viorel Locoman din 13.01.2025, ultimul refuză semnarea fișelor de evaluare a performanților profesionale individuale, în legătură cu faptul că a fost evaluat de către o autoritate publică care nu este competentă de a evalua conducătorii unităților bugetare (f.d. 101).

Prin cererea prealabilă din 17.01.2025, Viorel Locoman a solicitat primarului comunei Pepeni, Oleg Cernei, abrogarea dispoziției nr. 73P din 26.12.2024, cu privire la preavizarea salariatului și expedierea în adresa lui a actului administrativ prin care s-a abrogat dispoziția sus menționată (f.d. 89-90).

În continuare, din conținutul fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din unitatea bugetară, se atestă că Directorul Casei de Cultură ,,Nicolae Glib" a fost evaluat pe perioada de la 01.01.2025 până la 31.03.2025, cu calificativul final al evaluării ,,Nesatisfăcător" fișa fiind semnată de evaluatorul primarul Oleg Cernei (f.d. 76).

Iar, la 31.03.2025, primăria comunei Pepeni a remis în adresa lui Viorel Locoman prin intermediul poștei electronice, fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale, pentru a lua cunoștință cu rezultatele evaluării și pentru a o semna, cu remiterea ulterioară în adresa primăriei semnată electronic (f.d. 77).

Potrivit fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din unitatea bugetară, rezultă că, Directorul Casei de Cultură ,,Nicolae Glib" a fost evaluat pe perioada de la 01.04.2025 până la 30.06.2025, cu calificativul final al evaluării "Nesatisfăcător" fișa fiind semnată de evaluatorul primarul Oleg Cernei. Totodată, Primăria comunei Pepeni a remis în adresa lui Viorel Locoman prin intermediul poștei electronice fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale, pentru a lua cunoștință cu rezultatele evaluării și pentru a o semna, cu remiterea ulterioară în adresa primăriei semnată electronic (f.d. 78-79).

Conform fișelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din unitatea bugetară, semnate de evaluatorul primarul Oleg Cernei la 30.09.2025 și 31.12.2025, la fel se atestă că, Directorul Casei de Cultură ,,Nicolae Glib" a fost evaluat pe perioada de la 01.07.2025 până la 30.09.2025 și de la 01.10.2025 până la 31.12.2025 cu calificativul final al evaluărilor "Nesatisfăcător" (f.d. 80-81).

Prin urmare, la 30.12.2025, primarul comunei Pepeni, Oleg Cernei a emis Dispoziția cu nr.77P, cu privire la preavizarea salariatului, potrivit căreia în temeiul art.32 alin. (1) din Legea nr.436 din 28.12.2006 privind administrația publică locală, în conformitate cu prevederile art.86 alin. (1) lit. e) şi art.184 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, având în vedere faptul constatării îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală, a dispus preavizarea salariatul Locoman Viorel, directorul Casei de cultură ,,Nicolae Glib", din subordinea primăriei comunei Pepeni, r-nul Sângerei, despre încetarea raporturilor de serviciu din data de 31.01.2026, în legătură cu faptul constatării îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individual (f.d. 15).

Ulterior, prin notificarea nr. 02/1-24-08 din 15.01.2026, primarul comunei Pepeni, Oleg Cernei, în temeiul art. 87 Codul muncii solicită în prealabil Centrului Sindical Ramural Teritorial Sângerei din domeniul Culturii, opinia consultativă a organului sindical pe motivul inițierii procesului de încetare a raportului de muncă a directorului casei de cultură „Nicolae Glib" din sat. Pepeni, Viorel Locoman, inițiat în baza art. 86 pct. 1) lit. e) Codul muncii (f.d. 91).

Prin răspunsul nr. 02 din 19.01.2025, Centrul Sindical Ramural Teritorial Sângerei din domeniul Culturii, în temeiul art. 87 alin. (4) Codul muncii, îşi exprimă dezacordul la concedierea lui Viorel Locoman, director Casă de Cultură, com. Pepeni. Invocând că, concedierea salariatului în legătură cu constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală, se admite doar în baza hotărârii comisiei de atestare (privind recunoașterea salariatului ca necorespunzător funcției deținute sau muncii prestate, ca urmare a calificării insuficiente), constituită la unitate în conformitate cu prevederile contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin Regulamentul privind atestarea salariaților unității, aprobat de angajator conform art. 10 alin. (1) lit. e) Codul muncii. Mai mult ca atât, norma juridică, obligă angajatorul să elaboreze instrucțiuni corespunzătoare şi să emită un avertisment în scris, pentru a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire indicatorilor de performanță. În cazul în care condițiile invocate de normă juridică nu sunt respectate de angajator, concedierea în temeiul art. 86 alin. (1), lit. e) Codul muncii se consideră ilegală (f.d. 92).

În contextul dat, la 02.02.2026, primarul comunei Pepeni, Oleg Cernei emite dispoziției nr. 05P cu privire la concediere, prin care dispune încetarea raportului de serviciu al salariatului Locoman Viorel, director la Casa de Cultură, „Nicolae Glib" din sat. Pepeni începând cu data de 02 februarie 2026, în urma îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicator de performanță individuală (f.d. 14).

Astfel, la 29.04.2026, reclamantul Viorel Locoman a depus cerere de chemare în judecată împotriva Primăriei comunei Pepeni cu privire la anularea dispoziției nr. 77-P din 30.12.2025 cu privire la preavizarea salariatului și a dispoziției nr. 05P din 02.02.2026 cu privire la concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Instanța de judecată, ține să remarce că, potrivit art. 4 din Convenția cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Internaționale a Muncii la 22 iunie 1982, în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998, statuează că, raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru

o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.

Iar, în conformitate cu dispozițiile art. 354 Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

În conformitate cu prevederile art. 184 alin. (1) lit. b) Codul muncii, angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenţia sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene: b) cu o lună înainte – în caz de concediere în legătură cu constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanţă individuală, conform procedurii de evaluare implementate de către angajator în temeiul art.86 alin.(1) lit. e).

Este necesar de a fi evidențiat că, legiuitorul la art. 86 al Codului muncii, a definit concedierea ca desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată şi a celui pe durată determinată. Cu toate acestea, concedierea nu poate fi efectuată la propria dorință a angajatorului, ci doar în situațiile limitativ stabilite de lege. Astfel, articolul 86 din Codul muncii instituite temeiurile exhaustive pentru care poate fi concediat un angajat.

Conform art. 86 alin. (1) lit. e) Codul muncii, concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanţă individuală. Concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin convenţia colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern al unităţii, dacă acesta este elaborat şi aprobat de angajator, în conformitate cu dispoziţiile generale stabilite de prezenta lege, cu condiţia că angajatorul a dat salariatului instrucţiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris şi a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătăţire.

Potrivit art. 201 Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate

cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator.

Astfel, din materialele cauzei instanța de judecată a constata că temei pentru emiterea Dispoziția nr.77P din 30.12.2025 cu privire la preavizarea salariatului Viorel Locoman despre încetarea raporturilor de serviciu din data de 31.01.2026, a fost faptul constatatorii îndeplinirii nesatisfăcătoare în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală.

În acest sens, instanța menționează că, preavizarea este o etapă a procedurii de concediere, însă, respectarea termenului de preaviz nu poate acoperi lipsa unui temei legal al concedierii.

Instanța nu va accepta interpretarea reprezentantului pârâtului, că prin abrogarea Dispoziției nr. 73P din 26.12.2024 cu privire la preavizarea salariatului, reclamantului i s-ar fi acordat un termen suplimentar de aproape un an pentru îmbunătățirea performanței și că acest interval ar reprezenta perioada rezonabilă.

Or, acordarea unei perioade rezonabile pentru îmbunătățirea performanței nu se prezumă din simpla trecere a timpului, aceasta trebuie să fie integrată într-o procedură de evaluare în cadrul căreia salariatul să cunoască în mod clar deficiențele constatate, indicatorii pe care trebuie să îi îndeplinească, măsurile necesare pentru remediere și consecința neîmbunătățirii performanței.

De asemenea, instanța reține că angajatorul trebuie să emită un avertisment scris prevăzut expres de lege. Simpla emitere a unei dispoziții de preavizare nu se confundă cu avertismentul scris privind necesitatea îmbunătățirii performanței.

În speță, pârâtul nu a prezentat un avertisment scris care să îndeplinească această funcție juridică și să indice reclamantului, în mod concret, deficiențele ce urmau a fi remediate și termenul acordat pentru remediere.

În aceste circumstanțe, instanța de judecată constată că, Dispoziția nr. 77P din 30.12.2025 cu privire la preavizarea salariatului Viorel Locoman, urmează a fi anulată.

Referitor la dispoziției nr. 05P din 02.02.2026 cu privire la concediere, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, față de Viorel Locoman, începând cu data de 02.02.2026, emis de către primarul comunei Pepeni, Oleg Cernei, instanța de judecată reține că și la emiterea acestuia angajatorul nu a demonstrat întrunirea condițiilor legale necesare pentru aplicarea celei mai severe sancțiuni disciplinare, precum și respectarea procedurii imperative prevăzute de legislația muncii.

Din materialele cauzei rezultă că temei pentru emiterea dispoziției nr. 05P din 02.02.2026, la fel, au servit constatările îndeplinirii nesatisfăcătoare în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală.

În acest context, se menționează că, norma menționată nu instituie însă dreptul discreționar al angajatorului de a concedia salariatul în baza mai multor calificative „nesatisfăcător”. Dimpotrivă, concedierea este condiționată de respectarea cumulativă a unei proceduri speciale: evaluarea prealabilă conform procedurii aplicabile, existența unor indicatori de performanță stabiliți și comunicați salariatului în condițiile legii, acordarea unor instrucțiuni corespunzătoare, transmiterea unui avertisment scris și acordarea unei perioade rezonabile pentru îmbunătățirea performanței.

Conform art. 211^2 alin. (2) Codul muncii, prevede că, etapele şi procedurile evaluării performanţei individuale a salariatului se specifică în regulamentul de evaluare a performanţei individuale a salariatului.

Potrivit prevederile art. 211^3 Codul muncii, (1) Indicatorii de performanţă individuală se stabilesc de către angajatorul salariatului după consultarea acestuia şi se aduc la cunoştinţa salariatului în formă scrisă. (2) Indicatorii de performanţă individuală se stabilesc nu mai des decât o dată la 3 luni şi trebuie să fie rezonabil de apropiaţi de cei formulaţi pentru ceilalţi salariaţi care ocupă funcţii similare, au același nivel de experienţă şi pregătire profesională. Indicatorii vor corespunde următoarelor cerinţe: a) să fie specifici atribuţiilor salariatului, care sunt menţionate în contractul individual de muncă; b) să fie măsurabili – să aibă o formă concretă de realizare; c) să reflecte termenele de îndeplinire; d) să fie realizabili – să poată fi îndepliniţi în termenele de realizare prevăzute şi cu resursele alocate.

Dispozițiile art. 211^4 alin. (1) Codul muncii, indică că, evaluarea performanţei individuale a salariatului constă în compararea rezultatelor activităţii acestuia cu indicatorii de performanţă individuală stabiliţi şi în acordarea unui calificativ de performanţă.

Totodată, alin. (5) al aceluiași articol instituie o obligație procedurală expresă în sarcina angajatorului, potrivit căreia salariatul este informat, în formă scrisă, despre inițierea procedurii de evaluare cu cel puțin 5 zile înainte. Această prevedere nu poate fi considerată o simplă formalitate, întrucât urmărește să asigure salariatului posibilitatea de a cunoaște în prealabil faptul că urmează să fie supus unei proceduri de evaluare a performanțelor sale profesionale.

Informarea prealabilă are, astfel, rolul de a garanta transparența și caracterul contradictoriu al procedurii de evaluare, permițând salariatului să cunoască momentul inițierii procedurii, să se pregătească în mod corespunzător și, după caz, să prezinte explicații, documente sau alte informații relevante pentru aprecierea activității sale.

Cu toate acestea, examinând materialele cauzei, instanța constată că, anterior inițierii procedurii de evaluare a performanței individuale a salariatului Viorel Locoman, acesta nu a fost informat în formă scrisă cu privire la inițierea

procedurii de evaluare cu cel puțin 5 zile înainte, astfel cum impune în mod expres art. 211^4 alin. (5) din Codul muncii.

În aceste condiții, neinformarea în formă scrisă a salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de inițierea evaluării reprezintă o încălcare concretă a prevederilor art. 211^4 alin. (5) din Codul muncii, care afectează legalitatea procedurii de evaluare. Or, întrucât evaluarea performanței individuale reprezintă un element esențial în stabilirea corespunderii profesionale a salariatului, nerespectarea procedurii legale pune sub semnul întrebării și temeinicia măsurilor ulterioare adoptate în baza acestor evaluări.

Mai mult, instanța reține și prevederile alin. (6) al art. 211^4 Codul muncii, care prevede că, evaluarea performanței individuale a salariatului se realizează de către conducătorul nemijlocit al acestuia sau de către o comisie de evaluare constituită în acest scop de către angajator.

În acest context, este de menționat faptul că între Viorel Locoman și primarul comunei Pepeni exista, potrivit susținerilor părților din cadrul ședinței de judecată, un conflict de lungă durată, care a generat inclusiv mai multe litigii în instanța de contencios administrativ. De asemenea, conflictul dintre aceștia ar fi fost reflectat și în spațiul public, inclusiv pe rețelele de socializare.

În aceste condiții, pentru respectarea echității procedurilor, în situația existenței unui conflict personal între conducător și salariat, apare în mod obiectiv necesitatea ca evaluarea performanțelor profesionale să fie realizată de o comisie imparțială.

Analizând, materialele cauzei, instanța reține că, anterior emiterii dispoziției de concediere, angajatorul primarul comunei Pepeni nu ar fi dispus, printr-un act administrativ, constituirea unei comisii de evaluare, din componența căreia să nu facă parte angajatorul. Ori, o asemenea comisie ar fi fost necesară, în circumstanțele concrete ale cauzei, pentru a asigura o apreciere obiectivă a performanțelor salariatului.

Altfel spus, chiar dacă legea permite conducătorului nemijlocit să efectueze evaluarea, în situația în care există împrejurări concrete care pot pune sub semnul întrebării imparțialitatea acestuia, angajatorul trebuia să manifeste o diligență sporită pentru a garanta caracterul obiectiv al procedurii.

În acest context, constituirea unei comisii de evaluare ar fi reprezentat o garanție procedurală importantă. Prin participarea mai multor persoane la procesul de evaluare, s-ar fi redus riscul ca aprecierea activității salariatului să fie influențată de conflictul existent între aceștia.

Mai mult, se remarcă că, în cazul în care rezultatul evaluării constituie temei pentru încetarea raporturilor de muncă, exigențele privind obiectivitatea evaluării devin cu atât mai importante. O evaluare care precede concedierea trebuie să permită verificarea concretă a necorespunderii profesionale a salariatului și să se

bazeze pe criterii verificabile, nu pe aprecieri subiective sau pe relațiile tensionate dintre părți.

În continuare instanța reține că, din materialele cauzei nu rezultă că, anterior aplicării sancțiunii disciplinare sub formă de concediere, salariatului Viorel Locoman i-ar fi fost solicitată în scris explicații privind îndeplinirea indicatorilor de performanta individuală stabiliţi, în vederea prezentării poziției sale, or, prevederile art. 211^4 alin. (7) din Codul muncii, prevede că, salariatul are dreptul de a oferi explicaţii privind îndeplinirea indicatorilor de performanţă individuală stabiliţi. Or, simpla întocmire a actelor de constatare, a solicitării de a se prezenta pentru a lua cunoștință cu fișele de evaluare și consemnarea unor pretinse refuzuri ale salariatului Viorel Locoman de a semna fișele, nu echivalează cu respectarea procedurii stabilite de lege.

Astfel, angajatorul avea obligația de a demonstra nu doar existența neîndeplinirii indicatorilor de performanţă individuală, ci și faptul că a întreprins toate măsurile necesare pentru a-i asigura salariatului posibilitatea de a-și formula apărarea, inclusiv prin solicitarea oficială a explicațiilor în formă scrisă. Or, în lipsa unor probe pertinente care să confirme circumstanțele descrise, nu pot constitui, temei suficient pentru aplicarea unei sancțiuni disciplinare sub formă de concediere.

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

Sancțiunea concedierii este o măsură extremă, *ultima ratio*. Aceasta 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.

În consecință, instanța reține că angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile legale și nu a asigurat respectarea garanțiilor procedurale instituite în favoarea salariatului. Nerespectarea acestor exigențe legale constituie un viciu procedural care afectează legalitatea și temeinicia procedurii de evaluare, precum și a măsurii de concediere dispuse în baza rezultatelor acesteia.

În aceste circumstanțe, instanța constată că angajatorul nu a demonstrat existența cumulativă a condițiilor prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. e) din Codul muncii pentru dispunerea concedierii.

Prin urmare, instanța de judecată conchide că Dispoziția nr. 05P din 02.02.2026 cu privire la concedierea lui Viorel Locoman, emis de primarul comunei Pepeni, Oleg Cernei, urmează a fi anulată cu restabilirea situației de drept.

Cu referire la pretenția reclamantului Viorel Locoman, privind restabilirea la locul de muncă, instanța de judecată învederează că, în corespundere cu art.89 alin. (1) din Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei de judecată.

Raportând aceste dispoziții legale la circumstanțele cauzei, instanța constată că, în cadrul examinării cauzei, s-a stabilit caracterul ilegal al dispoziției prin care a fost dispusă concedierea lui Viorel Locoman, respectiv acest act fiind supus anulării.

Întrucât angajatorul nu a făcut dovada legalității concedierii și nu a demonstrat respectarea condițiilor de fond și de procedură prevăzute de legislația muncii, instanța apreciază că sunt întrunite condițiile prevăzute de art. 89 alin.(1) din Codul muncii pentru restabilirea reclamantului Viorel Locoman în funcția de director al Casei de cultură „Nicolae Glib” din sat. Pepeni, r-nul Sîngerei, deținută anterior concedierii, începând cu data de 02 februarie 2026.

Prin urmare, solicitarea reclamantului Viorel Locoman privind restabilirea sa în funcția deținută anterior încetării raporturilor de muncă, instanța de judecată o consideră drept întemeiată din care considerente aceasta a fi admisă.

Or, norma legală citată supra stabilește în mod expres și imperativ că persoana poate fi restabilită în funcție doar în cazul în care, se anulează ordinul de concediere.

Cât privește pretenția reclamantului Viorel Locoman privind încasarea plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu, instanța de judecată va reține prevederile art.90 alin.(1) Codul muncii care expres statuează că în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

Aliniatul (2) lit.a) al aceluiași articol, prevede că repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu.

Potrivit articolului 24 din Carta Socială Europeană (revizuită), în vederea asigurării exercitării efective a dreptului la protecţie în caz de concediere, părţile se angajează să recunoască (a) dreptul lucrătorilor de a nu fi concediaţi fără un motiv valabil legat de aptitudinea sau conduita acestora, sau de cerinţele de funcţionare a întreprinderii, a instituţiei sau a serviciului și (b) dreptul lucrătorilor

concediați fără un motiv valabil la o indemnizație adecvată sau la o altă reparație corespunzătoare.

Din conținutul normelor legale citate supra prin prisma considerentelor expuse de Curtea Constituțională nr. 9 din 22 iulie 2025, se reține că despăgubirea salarială pentru concedierea ilegală are scop exclusiv reparatoriu, reprezentând compensarea prejudiciului material efectiv cauzat salariatului, și nu o sancțiune suplimentară aplicată angajatorului. Aceasta urmează a fi acordată pentru perioada în care persoana a fost efectiv lipsită de posibilitatea de a munci și de a obține venituri salariale. În cazul angajării ulterioare la un alt loc de muncă, absența forțată încetează la data începerii noii activități, întrucât salariatul dobândește posibilitatea de a realiza venituri. Prin urmare, fostul angajator datorează despăgubiri doar pentru perioada cuprinsă între concedierea ilegală și data noii angajări, iar ulterior, după caz, doar diferența dintre salariul anterior și venitul efectiv obținut. Astfel, despăgubirea salarială nu poate constitui o sursă de îmbogățire fără justă cauză, ci trebuie să corespundă întinderii prejudiciului material real suferit de salariat.

Prin urmare, devin incidente dispozițiile art. 90 alin. (1) și alin. (2) din Codul muncii, care instituie obligația angajatorului de a repara prejudiciul cauzat prin concedierea nelegitimă. La caz, instanța consideră că Viorel Locoman fiind îndreptățit la plata unei despăgubiri pentru întreaga perioadă a absenței forțate de la muncă, calculată de la data concedierii și până la data restabilirii efective în funcție.

Reieșind din cele constatate în coraport cu prevederile citate supra, instanța va admite și cerința subsecventă a reclamantului privind încasarea salariului pentru perioada lipsei forțate de la serviciu, cu încasarea din contul Primăriei comunei Pepeni în beneficiul lui Viorel Locoman, salariul pentru absența forțată de la muncă, începând cu 02.02.2026, până la data pronunțării prezentei hotărâri – 12 iunie 2026, din care urmează a fi calculate și reținute impozitele și plățile obligatorii la buget.

Cu referire la pretenția reclamantului cu privire la încasarea din contul pârâtului a prejudiciului moral în mărime de 30000 lei, instanța reține că potrivit art.5 lit. k) Codul muncii, printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, se include și principiul obligativității reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă.

Conform art.90 alin.(3) Codul muncii, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată

acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

Conform art.327 alin.(1) Codul muncii, partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative

În conformitate cu prevederile art. 329 alin.(1) și (2) Codul uncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Instanța punctează, că reclamantul prin caracterul abuziv al dispoziției emise de angajator a suportat prejudiciu moral, or, în legătură cu concedierea ilegală din funcție ia fost adusă atingere drepturilor sale subiective.

Totodată, instanța expune că concedierea reprezintă una dintre cele mai grave forme de încetare a relațiilor de muncă, afectând în mod direct nu doar existența economică a salariatului, ci și demnitatea, stabilitatea sa emoțională și echilibrul vieții personale. Atunci când concedierea este efectuată ilegal, fără respectarea normelor imperative ale legislației muncii, aceasta nu mai este doar o simplă încetare a raportului de muncă, ci devine o formă de abuz de putere din partea angajatorului și o încălcare directă a drepturilor fundamentale ale salariatului.

Reiterând prevederile Constituției Republicii Moldova dar și a art.1 din Codul muncii, munca este protejată de stat, iar raporturile de muncă trebuie să fie guvernate de legalitate, echitate și respect reciproc. În acest sens, Codul muncii garantează că, în cazul unei concedieri ilegale, salariatul are dreptul nu doar la restabilirea în funcție și plata salariului, ci și la compensarea prejudiciului moral, dacă a fost afectat în demnitatea sau integritatea sa psihologică.

Astfel o concediere ilegală afectează profund viața persoanei: pe lângă pierderea sursei de venit, angajatul suferă o stigmatizare profesională, stres, anxietate și, uneori, pierderea încrederii în sine. Aceste efecte, deși imateriale, sunt reale și cuantificabile, constituind temei pentru constatarea unui prejudiciu moral.

În acest sens, Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CEDO) a statuat constant că dreptul la muncă se intersectează cu dreptul la respectarea vieții

private și de familie (art. 8 din Convenția Europeană). În cauza (Oleksandr Volkov c.Ucraina (2013)), CEDO a subliniat că înlăturarea abuzivă a unei persoane din funcția sa, fără respectarea garanțiilor legale, constituie o ingerință gravă în viața sa privată și profesională. De asemenea, în cauza (Bărbulescu c. România (2017)), Curtea a reafirmat că relațiile de muncă intră sub protecția art.8 CEDO, iar angajatorul nu are libertate absolută în gestionarea raporturilor de muncă.

Pentru ca repararea să fie efectivă, nu este suficientă doar restabilirea în funcție sau plata salariului. Daunele morale acordate de instanță constituie recunoașterea suferinței personale și un mijloc de descurajare a comportamentului abuziv al angajatorilor. Repararea prejudiciului moral este, astfel, o componentă esențială a dreptului la o protecție juridică efectivă, în conformitate cu art.13 din CEDO.

Instanța consideră că prejudiciul moral în mărime de un salariu de funcție, ce urmează a fi încasat din contul pârâtului Primăriei comunei Pepeni în beneficiul reclamantului Viorel Locoman va fi unul justificat și proporțional prejudiciului moral produs. Or, cuantumul prejudiciului moral pretins de către reclamant în sumă de 30000 lei, este excesiv în raport cu circumstanțele stabilite la caz.

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

În conformitate cu art. 130 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

Având în susținere dispozițiile legale nominalizate mai sus, analizând toate probele în ansamblu, din punct de vedere al veridicității și pertinenței acestora, instanța ajunge la concluzia că cererea de chemare în judecată înaintată de Viorel Locoman împotriva Primăriei comunei Pepeni, intervenient accesoriu Consiliul comunal Pepeni cu privire la anularea dispozițiilor, restabilirea în funcție, încasarea salariului și încasarea prejudiciului moral, urmează a fi admisă parțial.

Referitor la pretenția reclamantei privind încasarea cheltuielilor de judecată, instanța denotă că, potrivit art.82 Cod de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru şi cheltuielile de judecare a cauzei.

În temeiul art.94 alin.(1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii

admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

În conformitate cu art.90 lit.i) Cod de procedură civilă, din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte cheltuielile de asistenţă juridică.

Potrivit art. 96 alin. (1)-(1^1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menționate la alin. (1) se compensează părţii care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Conform art.63 alin.(4) al Legii cu privire la avocatură nr.1260-XV din 19.07.2002, cheltuielile suportate de client în legătură cu acordarea de către avocat a asistenţei juridice la apărarea drepturilor şi intereselor lui legitime în cauzele penale, civile şi administrative urmează a fi compensate integral şi proporţional cerinţelor admise (respinse) de partea adversă.

Astfel, pornind de la practica CEDO, cheltuielile de asistență juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime. Pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma practicii CEDO, se evidenţiază necesitatea prezentării de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor, a următoarelor documente: dovada achitării onorariilor avocaților (copii de pe dispoziţiile de plată prin virament sau bonurile de plată); copia de pe facturile de strictă evidenţă, emisă pentru clienţi-persoane juridice şi în alte cazuri stabilite de legislaţie; listă detaliată a actelor/acţiunilor efectuate de avocat şi a timpului aferent acestora (cu tariful şi orarul).

Pentru determinarea cuantumului compensaţiei acordate, instanţa de judecată, pentru a face o apreciere corectă, va mai ţine cont de: complexitatea cauzei; noutatea şi dificultatea întrebărilor juridice ridicate de speţă; aportul avocatului la soluţionarea cauzei; timpul şi munca depusă de avocat; aptitudinile speciale necesare pentru a acorda asistenţa (cunoştinţe tehnice speciale, cunoaşterea profundă a unor reglementări de profil, cunoaşterea limbilor străine, a altor procedee de comunicare cu clienţi specifici etc.); faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă îi limitează capacitatea de a lucra în alt/e dosare; rezultatul obţinut; restricţiile de timp impuse de client şi de circumstanţele cauzei; natura şi durata relaţiei dintre avocat şi client; experienţa, reputaţia şi abilitatea avocatului; justificarea şi ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză; suma despăgubirilor pretinse/obţinute în cauză; alţi factori, la discreţia instanţei.

154. Totodată, în jurisprudenţa constantă a Curţii Europene a Drepturilor Omului (cauza Costin versus România, hotărârea din 26 mai 2005; cauza Străin şi alţii versus România, hotărârea din 21 iulie 2005; cauza Petre versus România, hotărârea din 27 iulie 2006, etc.) s-a statuat că partea care a câştigat procesul nu

va putea obţine rambursarea unor cheltuieli decât în măsura în care se constată realitatea, necesitatea şi caracterul lor rezonabil.

Conform pct.17 al Recomandării privind cuantumul onorariilor avocaților şi compensarea de către instanțele de judecată a cheltuielilor de asistență juridică, aprobată prin Hotărîrea nr.19-02/27.05.2022 a Consiliului Uniunii Avocaţilor din RM, pentru probarea cheltuielilor suportate, la determinarea cuantumului compensaţiei acordate, instanţa de judecată, pentru a face o apreciere corectă, va mai ţine cont de: complexitatea cauzei; noutatea şi dificultatea problemelor juridice ridicate de speţă; aportul avocatului la soluţionarea cauzei; timpul şi munca depusă de avocat; aptitudinile speciale necesare pentru a acorda asistenţa (cunoştinţe tehnice speciale, cunoaşterea profundă a unor reglementări de profil, cunoaşterea limbilor străine, a altor procedee de comunicare cu clienţi specifici etc.); faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă îi limitează capacitatea de a lucra în alte dosare; rezultatul obţinut; restricţiile de timp impuse de client şi de circumstanţele cauzei; natura şi durata relaţiei dintre avocat şi client; experienţa, reputaţia şi abilitatea avocatului; justificarea şi ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză; suma despăgubirilor pretinse/obţinute în cauză; alţi factori, la discreţia instanţei.

Potrivit mandatului seria MA nr.2229518 din 23.04.2026, anexat la materialele dosarului, avocatul Serghei Marciuc, în conformitate cu contractul de asistență juridică nr.20 din 23.04.2026, a fost împuternicit să acorde asistență juridică în cauza civilă în interesele lui Viorel Locoman către Primăria comunei Pepeni privind restabilirea la muncă (f.d.7).

Conform bonului de plată seria ADD nr. 69227261 din 20.05.2026, rezultă că pentru asistență juridică, Viorel Locoman a achitat Cabinetului Avocatului „Marciuc Serghei” suma în mărime de 12000 lei (f.d.97).

În urma celor menționate supra, instanța de judecată consideră că, suma cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 12000 lei este reală, necesară și rezonabilă, urmând a fi încasată din contul lui Primăriei comunei Pepeni în beneficiul lui Viorel Locoman or, reclamantul este îndreptățită de a solicita încasarea cheltuielilor de asistență juridică din contul pârâtului, deoarece a avut calitatea de parte a procesului și a avut câștig de cauză.

În conformitate cu art.98 alin.(1) Cod de procedură civilă, cheltuielile aferente judecării cauzei, suportate de instanţa judecătorească, precum şi taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la pîrît proporţional părţii admise din acţiune dacă pîrîtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată.

Potrivit art.1 din Legea taxei de stat nr.213 din 31.07.2023, taxa de stat este o sumă de bani care se percepe de către organele de stat și de către alte entități

împuternicite special pentru acest fapt de la persoanele fizice și juridice în ale căror interese se efectuează acțiuni sau se eliberează documente.

Anexa nr.2 din Legea vizată prevede că, se scutesc de taxa de stat în instanțele de judecată: 1.1.1. persoanele fizice – în acțiunile privind reintegrarea în serviciu, revendicarea sumelor de retribuire a muncii și alte revendicări legate de raporturile de muncă.

Având în susținere normele legale citate supra și reieșind din soluția adoptată asupra fondului cauzei, instanța de judecată va încasa de la primăria comunei Pepeni în beneficiul statului, taxa de stat de a cărei plată reclamantul a fost scutit în sumă de 1000 lei.

Conform art.356 alin.(1) Codul muncii, angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărîrea (decizia) instanţei de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă şi din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.

În conformitate cu art. 256 alin.(1) lit. d), alin.(1)[1] și alin.(2) Cod de procedură civilă, urmează a fi executate imediat ordonanța sau hotărîrea judecătorească prin care pîrîtul este obligat la plata unui salariu mediu pentru absență forțată de la lucru, în cazul reintegrării în serviciu. Instanța care a pronunțat ordonanța sau hotărârea judecătorească prevăzută la alin.(1) stabilește în cuprinsul dispozitivului un termen rezonabil de executare benevolă de către pârât a obligației sale, care nu poate depăși 15 zile de la pronunțarea ordonanței sau a hotărârii judecătorești. Hotărîrea judecătorească privind reintegrarea în serviciu a salariatului concediat sau transferat nelegitim urează a fi executată imediat.

Având în vedere prevederile legale expuse supra, instanța concluzionează că prezenta hotărâre, în partea ce vizează restabilirea reclamantului în funcția deținută anterior concedierii, precum și în partea încasării salariului mediu pentru absența forțată de la muncă în limita unui salariu mediu lunar, urmează a fi executată imediat.

În conformitate cu art. 236, 238-241 Cod de procedură civilă, instanţa de judecată,-

h o t ă r ă ș t e :

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Viorel Locoman împotriva Primăriei comunei Pepeni, intervenient accesoriu Consiliul comunal Pepeni cu privire la anularea dispozițiilor, restabilirea în funcție, încasarea salariului, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează dispoziția nr. 77P din 30 decembrie 2025 a primarului comunei Pepeni, Oleg Cernei cu privire la preavizarea salariatului.

Se anulează dispoziția nr. 05P din 02 februarie 2026 a primarului comunei Pepeni, Oleg Cernei cu privire la concediere.

Se restabilește Viorel Locoman în funcție de director al Casei de cultură „Nicolae Glib” din sat. Pepeni, r-nul Sîngerei începând cu data de 02 februarie 2026.

Se obligă Primăria comunei Pepeni să achite lui Viorel Locoman salariul pentru absența forțată de la muncă, începând cu 02 februarie 2026 până la data pronunțării prezentei hotărâri – 12 iunie 2026, din care urmează a fi calculate și reținute impozitele și plățile obligatorii la buget.

Se încasează de la Primăria comunei Pepeni în beneficiul lui Viorel Locoman prejudiciul moral în mărime de un salariu de funcție.

Se încasează de la Primăria comunei Pepeni în beneficiul lui Viorel Locoman suma de 12000 (douăsprezece mii) lei, drept compensare a cheltuielilor de asistență juridică.

Se încasează de la Primăria comunei Pepeni în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 1000 (una mie) lei.

Prezenta hotărâre, în partea restabilirii în funcție și încasării restanței la salariu, urmează să fie supusă executării imediate.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Nord în termen de 30 (treizeci) zile, de la data pronunţării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Bălți, sediul Sîngerei.

Preşedintele şedinţei,
judecătorul **Gheorghe CUGUT**