Dosarul nr. 3-492/2025

H O R E
În n gii

02 aprilie 2026 mun. Chișinău
Judecătoria Chișinău (sediul Râșcani)
În componența:
Președintele ședinței, judecătorul **Gandrabur Marcel**
Grefier **Negru Elena**
examinând în ședință de judecată publică, cauza de contencios administrativ intentată de Ungureanu Sergiu împotriva Inspectoratului de Stat al Muncii cu privire la contestarea actului administrativ individual defavorabil,

c o n s t a t ă:

Argumentele participanţilor la proces.

La data de 14 februarie 2025 Ungureanu Sergiu, reprezentat de avocatul Țurcan Vitalie a înaintat **acțiune de contencios administrativ** în contradictoriu cu Inspectoratul de Stat al Muncii al Republicii Moldova *(în continuare ISM)* solicitând:

- anularea ordinului nr. 23-p din 16 ianuarie 2025 al Inspectoratului de Stat al Muncii cu privire la încetarea raportului de serviciu cu Ungureanu Sergiu din funcția de inspector principal (fpe) - Inspecția teritorială de muncă Chișinău;

- restabilirea în funcție a lui Ungureanu Sergiu, inclusiv a drepturilor salariale pentru perioada absenței forțate;

- achitarea cheltuielilor legate de acordarea asistenței juridice în suma de 20 000 (douăzeci mii) lei.

În motivarea acțiunii s-a menționat că, în fapt, conform hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Râșcani) din 05 noiembrie2024 (dosar nr. 3-836/2023) a fost admisă acțiunea în contencios administrativ înaintată de Ungureanu Sergiu împotriva Inspectoratului de Stat al Muncii, cu privire la anularea actului administrativ individual defavorabil, reîncadrarea în funcție și achitarea plăților salariale.

Conform ordinului nr. 427-p din 05 noiembrie 2024 emis de Inspectoratul de Stat al Muncii, Ungureanu Sergiu a fost restabilit în funcția de inspector principal al Inspecției teritoriale de muncă Chișinău. Ulterior, conform ordinului nr. 91-a din 09 decembrie 2024 cu privire la reducerea efectivului de personal sau lichidarea funcției publice, angajatorul a dispus a reduce efectivul de personal și a lichida funcțiile publice care nu se regăsesc în Statutul de personal nr. 329 din 01 octombrie 2024 al ISM după cum urmează: Șef adjunct, Direcția monitorizarea controlului în domeniul rapoartelor de muncă, securității și sănătății în muncă și cercetării accidentelor de muncă; Inspector principal al ITM Chișinău; Inspector principal al ITM Chișinău.

Ulterior, în temeiul ordinului Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 473-p din 17 decembrie 2024 cu privire la preavizare, Ungureanu Sergiu inspector principal (funcție publică de execuție) în Inspecția teritorială de muncă Chișinău a fost preavizat despre eliberarea din funcție, în conformitate cu ordinul nr. 91-a din 09 decembrie 2024 cu privire la reducerea numărului sau a statelor de personal și urmare a determinării dreptului preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal, în temeiul art. 63 alin. (1) lit. c), alin. (2), (3), (4) și (4^1) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutului funcționarului public și punctului 8 al Regulamentului de organizare și funcționare a Inspectoratului de Stat al Muncii, aprobat prin Hotărârea Guvernului RM nr. 788/2013. Potrivit ordinului Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 23-p din 16 ianuarie 2025 cu privire la încetarea raporturilor de serviciu, Ungureanu Sergiu a fost eliberat din funcția de inspector principal, (fpe) Inspecția teritorială de muncă Chișinău, în temeiul prevederilor art. 42 alin. (3) și alin. (6), art. 43 alin. (3) și art. 63 alin. (1) lit. c) din Legea cu privire la funcția publică și pct. 8 al Regulamentului de organizare și funcționare a Inspectoratului de Stat al Muncii, aprobat prin Hotărârea Guvernului RM nr. 788/2013, art. 94, art. 118 din Codul administrativ în legătură cu lichidarea funcției publice, ca urmare a intrării în vigoare a Statului de personal nr. 329.

Examinând criteriul de legalitate a actului administrativ individual defavorabil în speță, ordinul Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 23-p din 16 ianuarie 2025 cu privire la încetarea raporturilor de serviciu, motivele de fapt și de drept consemnate la încetarea raporturilor de serviciu și raportate la exigențele legislației naționale și internaționale în vigoare, constată caracterul vădit ilegal în fond și nulitatea absolută a acestui act administrativ, fiind emis de entitatea publică prin abuz de drept la exercitarea competențelor și cu privarea ilegală de dreptul constituțional la muncă.

Contrar prevederilor art. 42^1 alin. (5) din Codul muncii, în cazul în care sunt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art. 88. Astfel, angajatorul era obligat, să informeze titularul funcției Ungureanu Sergiu cu privire la reducerea efectivului de personal și/sau lichidarea funcției publice, cel târziu la 17 noiembrie 2024 și nu la 17 decembrie 2024.

Contrar prevederilor art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, entitatea publică/angajatoare o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, nu a propus în scris un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective, sau după caz avansare care îi permite conform stagiului de muncă și aprecierea performanțelor profesionale cu calificativul bine și foarte bine în perioada de activitate. La caz sunt aplicabile prevederile art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii având în vedere că prevederile legii speciale sunt interpretabile și contrare, astfel conform art. 63 alin. (4) din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, în cazurile prevăzute la alin. (1) lit. c) și d), în perioada de preaviz, dacă în cadrul

autorității publice există funcție publică vacantă sau temporar vacantă corespunzătoare, funcționarul public poate fi transferat sau promovat în această funcție.

Concomitent, art. 42 alin. (6) din Legea nr. 158 din 04 iulie 2008 oferă garanții sociale și stipulează că, în cazul lichidării autorității publice, al reducerii efectivului de personal sau al lichidării funcției publice, funcționarii publici care nu pot fi transferați și/sau angajați sunt eliberați din funcție, beneficiind de plata unei indemnizații de șomer în mărime de un salariu mediu lunar și a unei indemnizații de eliberare din serviciu calculate în corespundere cu vechimea în serviciul public. Deci analizând ambele norme se poate constata că, autoritatea publică pe de o parte poate transfera sau promova în funcție funcționarul preavizat iar în alt caz are obligația de a utiliza soluția de transfer în cazul existenței locurilor vacante anume pentru a evita eliberarea din funcție și plata indemnizației de eliberare din serviciu.

Având în vedere interpretarea excesivă a normelor speciale, urmează să fie aplicată norma juridică care reglementează clar situația speței și anume norma prevăzută de prevederile art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii care stipulează că, angajatorul o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia).

Totodată șeful-secției juridice al Inspectoratului de Stat al Muncii, Bersan Olga prin demersul nr. 1 din 19 decembrie 2024 a atenționat conducerea ISM despre obligativitatea de a propune în scris un alt loc de muncă titularului Ungureanu Sergiu, obligație prevăzută de art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, pentru a evita consecințele juridice. Doar la 03 ianuarie 2025 conducerea ISM a notificat titularul Ungureanu Sergiu despre funcțiile vacante în cadrul ISM. Cu regret analizând funcțiile propuse s-a constatat că angajatorul a manifestat rea-credință și comportament nedemn în raport cu Ungureanu Sergiu pe motiv că angajatorul nu a propus toate funcțiile vacante existente, fapt consemnat de Ungureanu Sergiu în notificarea din 03 ianuarie 2025, iar funcțiile propuse în notificare nu puteau fi acceptate pe motiv de necorespundere profesională, incompatibilitate, reducerea salariului, distanța mare de la domiciliu etc.

Necătând la faptul că, în ordinul nr. 473-p din 17 decembrie 2024, cu privire la preavizarea titularului Ungureanu Sergiu, angajatorul s-a obligat să aplice dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal, entitatea publică/angajatoare nu a respectat întocmai prevederile art. 183 din Codul muncii privind asigurarea respectării dreptului preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal. Entitatea publică/angajatoare în perioada de realizare a procedurii de preaviz și încetare a raporturilor de serviciu nu a aplicat prevederile art. 183 din Codul muncii - dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii a numărului sau a statelor de personal.

La caz, motivul invocat de entitatea publică/angajatoare-lichidarea funcției publice de inspector principal nu este unul relevant și legal autentic, deoarece în statul de personal se regăsesc mai multe funcții similare de inspector. Totodată și Bînzari Vitali, președintele Organizației sindicale primare a angajaților Inspectoratului de Stat al Muncii prin răspunsul nr. 6

din 23 decembrie 2024 a informat angajatorul despre oportunitatea informării persoanei care urmează să fie eliberată referitor la toate funcțiile vacante existente la moment în cadrul ISM. Totodată ținând cont că funcțiile publice au fost reduse anterior, urmează a ține cont de garanțiile prevăzute la art. 183 din Codul muncii. Ungureanu Sergiu activează în cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii din anul 2007 și nu a fost sancționat disciplinar. În perioada de activitate evaluarea anuală a performanțelor profesionale a fost apreciată cu calificativul bine și foarte bine. Totodată informează instanța că, la momentul de față Ungureanu Sergiu are la întreținere doi copii minori (*****) soția deține grad *****.

Concomitent angajatorul a încălcat prevederile art. 63 alin. (2) din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public - termenul de preavizare nu include perioada aflării funcționarului în perioada suspendării raporturilor de serviciu în legătură cu boală sau traumă. Evidențiază faptul că, în perioada 17 decembrie - 20 decembrie 2024 se afla în concediul medical fapt confirmat de certificatul medical Seria 01 nr. 6015458 din 17 decembrie 2024, (care ulterior a fost prezentat nemijlocit conducerii ITM Chișinău). La data de 17 decembrie 2024 aproximativ ora 15:00, fiind telefonat de Tonu Elena, specialist principal Serviciul Resurse Umane, care i-a comunicat că trebuie urgent să se prezinte la Inspectoratul de Stat al Muncii. Aproximativ la ora 16:00 ultimul s-a prezentat la sediul ISM și în biroul serviciului Resurse Umane Tonu E. i-a adus la cunoștință sub semnătură ordinul nr. 91-a din 09 decembrie 2024 cu privire la reducerea efectivului de personal sau lichidarea funcției publice și ordinul nr. 473-p din 17 decembrie 2024 cu privire la preavizarea lui Ungureanu Sergiu.

Contrar prevederilor art. 14 lit. f) din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, entitatea publică/angajatoare nici într-un fel nu a asigurat stabilitatea funcției publice deținută de titularul funcției Ungureanu Sergiu. Coroborând acțiunile menționate prin prisma normelor dreptului administrativ menționează că conducerea Inspectoratului de Stat al Muncii a aplicat în mod inechitabil principiul discreționar în cadrul punerii în aplicare a noilor state de personal, proces care a stat la baza emiterii ordinului de eliberare din funcții a lui Ungureanu Sergiu nr. 23-p din 16 ianuarie 2025, inclusiv și-a motivat discreția prin prisma normei juridice ce îi oferă posibilitatea de a putea sau nu putea propune toate funcțiile vacante existente spre transfer sau angajare în cazul angajaților preavizați de reducere astfel.

Conform art. 16 alin. (1) și (2) din Codul administrativ, dreptul discreționar al autorității publice reprezintă posibilitatea acesteia de a opta între mai multe soluții posibile corespunzătoare scopului legii atunci când aplică o dispoziție legală.

Exercitarea dreptului discreționar nu permite desfășurarea unei activități administrative arbitrare.

Conform art. 29 alin. (1)-(3) din Codul administrativ, orice măsură întreprinsă de autoritățile publice prin care se afectează drepturile sau libertățile prevăzute de lege trebuie să corespundă principiului proportionalității.

O măsură întreprinsă de autoritățile publice este proporțională dacă: a) este potrivită pentru atingerea scopului urmărit în temeiul împuternicirii atribuite prin lege; b) este necesară pentru

atingerea scopului; c) este rezonabilă. Măsura întreprinsă de autoritățile publice este una rezonabilă, dacă ingerința produsă prin ea, nu este disproporționate în raport cu scopul urmărit.

În acord cu scopul propus al autorității publice și anume punerea în aplicare a noilor state de personal ISM ca instituție subordonată și executorie urma să identifice cele mai eficiente soluții care sub nici o formă nu va afecta drepturile și interesele legitime ale angajaților (subiecți ai raporturilor de serviciu afectate în mod direct de aprobarea noilor state de personal, astfel conform circumstanțelor speței având în vedere principiul proporționalității în accepțiunea clasică ce presupune că oricare decizie sau măsură adoptată de organele abilitate, urmează să se bazeze pe o justă și echitabilă evaluare a faptelor și echilibrare adecvată a intereselor implicate, precum și pe o selectare coerentă a mijloacelor și mecanismelor care urmează a fi utilizate în vederea atingerii unui scop predefinit.

Potrivit prevederilor art. 63 alin. (5) din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, în cazul reducerii efectivului de personal sau lichidării de funcții, autoritatea publică nu poate înființa posturi similare celor lichidate timp de un an de la data schimbărilor efectuate.

Astfel, conform ordinului de reducere a statelor de personal nr. 91A din 09 decembrie 2024 în temeiul căruia s-a redus funcția lui Ungureanu Sergiu se menționează în (pct. 1) că, reducerea efectivului de personal și lichidarea funcției publice care nu se regăsesc în statul de personal nr. 329 din 01 octombrie 2024 al ISM. Urmare, apariția dreptului angajatorului pentru introducerea funcției de inspector principal în statele de personal putea fi realizată doar începând cu data de 01 octombrie 2025. Din informația pe care o deține, angajatorul începând cu 03 februarie 2025 a introdus în statele de personal al ISM mai multe funcții de inspectori principali în cadrul ITM Chișinău, fapt care încalcă evident prevederile art. 63 alin. (5) sus menționat. Mai mult, această situație dovedește cu certitudine că, acțiunile conducerii ISM sunt tendențioase și subiective în raport cu titularul funcției Ungureanu Sergiu.

La data de 03 februarie 2025 în procedură prealabilă Ungureanu Sergiu a depus cererea prealabilă prin care a solicitat Inspectoratului de Stat al Muncii anularea integrală și în regim de urgență a actului administrativ individual defavorabil a ordinului emis, de Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 23-p din 16 ianuarie 2025, cu privire la încetarea raportului de serviciu cu Ungureanu Sergiu, ca fiind vădit ilegal în fond și lovit de nulitate absolută, fiind emis de entitatea publică prin abuz de drept în exercitarea competențelor. Până la momentul de față din partea Inspectoratului de Stat al Muncii nu a parvenit nici un răspuns privind examinarea cererii prealabile din 03 februarie 2025. Inclusiv, la cererea nr. U-79/25 din 20 ianuarie 2025 depusă de reclamant la ISM cu privire la prezentarea informației cu privire la eliberarea copiilor și informațiilor privind statele de personal, existența tuturor funcțiilor vacante în perioada noiembrie 2024 - ianuarie 2025 și eliberarea unor acte (înscrisuri) suplimentare, ISM nu a reacționat și nu a prezentat nici un răspuns.

Făcând retrospectiva circumstanțelor de fapt și de drept menționate conchide că Inspectoratul de Stat al Muncii, organul care exercită control de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative în domeniul muncii, intenționat în mod subiectiv a purces Ia

eliberarea repetată anume a persoanelor care au fost restabilite în funcții în temeiul hotărârilor judecătorești. Totodată din momentul restabilirii și până la eliberarea titularului, Ungureanu Sergiu nu a fost asigurat (nu i s-a oferit spațiul respectiv) cu un loc de muncă corespunzător, calculator, masă, scaun, rechizite de birou etc. Ordinul Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 23-p din 16 ianuarie 2025 cu privire la încetarea raportului de serviciu cu Ungureanu Sergiu este unul ilegal și neîntemeiat, având în vedere multitudinea de încălcări invocate.

Prin **referința** Inspectoratului de Stat al Muncii s-a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată. *(f.d. 58-60)*

În suportul referinței s-a invocat că, reclamantul s-a adresat în instanța de judecată cu o cerere prin care a solicitat anularea ordinului Inspectoratului de Stat al Muncii nr.23-p din 16 ianuarie 2025 cu privire la încetarea raporturilor de serviciu și achitarea salariului mediu pentru absența forțată. Cu cerințele înaintate pârâtul nu este de acord.

În esență, cu referire la încetarea raporturilor de serviciu dispusă, atât prin prisma temeiniciei eliberării și a respectării procedurii aplicate, cât și prin prisma eventualelor încălcări și abuzuri invocate în cererea de chemare în judecată, considerăm că eliberarea din funcție a avut la bază un temei legal, care a fost aplicat cu respectarea procedurii instituite prin lege, iar abuzurile invocate nu corespund realității. Astfel, întru realizarea dreptului reprezentanților la informare, prin prisma prevederilor art. 42^1 alin. (5) din Codul muncii, acestora le-a fost pusă la dispoziție, în prealabil, informația corespunzătoare, Inspectoratul de Stat al Muncii comunicând disponibilitatea și pentru informații suplimentare. În contextul procedurii derulate, la 09 decembrie 2024 a fost emis ordinul nr. 91-a Cu privire la reducerea efectivului de personal sau lichidarea funcției publice, în baza căruia, prin ordinul nr. 473-p din 17 decembrie 2024, la aceeași dată, reclamantul a fost preavizat despre eventuala disponibilizare, iar conform prevederilor în vigoare, acestuia i-au fost acordate 30 de zile de preaviz și redus programul de muncă cu 2 ore zilnic, fără reducerea salariului. Concomitent, Direcției generale ocuparea forței de munca municipiul Chișinău, a fost prezentată informația privind disponibilizarea reclamantului, precum și a fost solicitată opinia consultativă a organizației sindicale din cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii ”Organizația Sindicală Primară a Angajaților Inspectoratului de Stat al Muncii”.

Comunică instanței că, în privința lui Ungureanu Sergiu a fost respectată procedura de reducere, inclusiv și prin propunerea ocupării uneia din funcțiile vacante disponibile la momentul respectiv, printre care și, în măsura posibilităților, echivalentele celor deținute anterior. În cadrul procedurii desfășurate, pentru a fi asigurat dreptul la apărare și la expunerea poziției, reclamantul a fost invitat pentru audiere la 03 ianuarie 2025, care practic a fost boicotată de acesta, refuzând să își expună părerea, inclusiv vis-a-vis de funcțiile propuse pentru ocuparea prin transfer. Respectiv, în rezultatul demarării și derulării procedurii de reducere, în virtutea necesității aplicării noilor state de personal și modificărilor survenite, dar și luând în considerație refuzul reclamantului de a accepta careva din funcțiile vacante propuse, la 16 ianuarie 2025 prin ordinul nr. 23-p a fost dispusă încetarea raporturilor de serviciu, în legătură cu lichidarea funcției publice ca urmare a intrării în vigoare a noului stat de personal. În același timp, comunică că răspunsul la

cererea prealabilă a fost trimis reclamantului în termenii prevăzuți de lege și recepționat de către acesta - conform avizului de recepție a oficiului poștal, încă până la expirarea termenului de 15 zile prevăzut de lege pentru răspuns, iar reclamantul a depus acțiunea în instanța de judecată până la expirarea termenului respectiv - fapt ce denotă ignorarea de către reclamant a prevederilor privind calea prealabilă de soluționare a litigiului.

În partea ce ține de invocarea reclamantului, precum că Inspectoratul de Stat al Muncii ar fi ignorat faptul aflării acestuia în concediu medical începând cu 17 decembrie 2024 și până la 20 decembrie 2024, indicăm că în contabilitatea instituției nu a fost depus un certificat care ar confirma declarațiile respective, iar cel anexat la acțiune nu conține și versoul cu informația dată, însăși fostul salariat, la 17 decembrie 2024 s-a aflat la serviciu, iar conform prevederilor p.21 a Hotărârii Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova nr. 9 din 22 decembrie 2014 Privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă - în cazul în care salariatul a fost concediat înaintea expirării termenului de preaviz, în litigiile de încetare a contractului individual de muncă pentru care preavizarea salariatului este expres prevăzută, instanța de judecată va schimba data concedierii.

În altă ordine de idei, în condițiile în care nu recunoaște cererea de bază înaintată, consideră ca fiind neîntemeiată și cererea subsecventă de ordin material a reclamantului, privind achitarea salariului mediu pentru absența forțată de la muncă. În contextul celor indicate, reiterează poziția conform căreia consideră neîntemeiată cererea de chemare în judecată, și prin urmare solicită respingerea acțiunii.

În ședința de judecată, Ungureanu Sergiu și reprezentantul acestuia, avocatul Țurcan Vitalie au pledat pentru admiterea acțiunii în sensul formulat.

În ședința de judecată, Inspectoratul de Stat al Muncii, nu s-a prezentat deși a fost citat în mod legal despre data, locul și ora derulării procesului judiciar, în virtutea art. 218 lit. d) din Codul administrativ, instanța a considerat posibilă examinarea cauzei în lipsa acestuia.

Aprecierea instanței de judecată.

Audiind explicațiile participanților prezenți la proces, analizând piesele dosarului prin prisma rigorilor art. 130 din Codul de procedură civilă prin coraportare la prevederile legale ce guvernează raportul juridic litigios, instanța de judecată ajunge la concluzia că acțiunea dedusă judecății este admisibilă, întemeiată și urmează a fi admisă din următoarele considerente.

Conform **art. 22 din Codul administrativ**, autorităţile publice şi instanţele de judecată competente cercetează starea de fapt din oficiu. Acestea stabilesc felul şi volumul cercetărilor şi nu sunt legate nici de expunerile participanţilor, nici de cererile lor de reclamare a probelor.

Faptele deja cunoscute autorităţilor publice sau instanţelor de judecată competente, faptele general notorii şi faptele prezumate în virtutea prevederilor legale nu necesită a fi probate, până la proba contrarie.

În concordanță cu **art. 93 din Codul administrativ**, fiecare participant probează faptele pe care îşi întemeiază pretenţia. Prin derogare de la prevederile alin. (1), fiecare participant

probează faptele atribuite exclusiv sferei sale. Reglementări suplimentare sau derogatorii sunt admisibile doar în baza prevederilor legale.

Conform **art. 189 alin. (1) și (2) din Codul administrativ**, orice persoană care revendică încălcarea unui drept al său prin activitatea administrativă a unei autorităţi publice poate înainta o acţiune în contencios administrativ. O acţiune în contencios administrativ poate fi înaintată şi atunci când autoritatea publică nu a soluţionat în termen legal o cerere.

În acord cu **art. 194 alin. (1) din Codul administrativ**, în procedura în prima instanţă, în procedura de apel şi în procedura de examinare a recursurilor împotriva încheierilor judecătoreşti se soluţionează din oficiu probleme de fapt şi de drept.

În conformitate cu **art. 195 din Codul administrativ**, procedura acţiunii în contenciosul administrativ se desfăşoară conform prevederilor prezentului cod. Suplimentar se aplică corespunzător prevederile Codului de procedura civilă, cu excepţia art. 169-171.

Conform **art. 219 din Codul administrativ**, instanţa de judecată este obligată să cerceteze starea de fapt din oficiu în baza tuturor probelor legal admisibile, nefiind legată nici de declaraţiile făcute, nici de cererile de solicitare a probelor înaintate de participanţi.

Instanţa de judecată depune eforturi pentru înlăturarea greşelilor de formă, explicarea cererilor neclare, depunerea corectă a cererilor, completarea datelor incomplete şi pentru depunerea tuturor declaraţiilor necesare constatării şi aprecierii stării de fapt. Instanţa de judecată indică asupra aspectelor de fapt şi de drept ale litigiului care nu au fost discutate de participanţii la proces.

Instanţa de judecată nu are dreptul să depăşească limitele pretenţiilor din acţiune, însă, totodată, nu este legată de textul cererilor formulate de participanţii la proces.

Instanţa de judecată poate avea o discuţie juridică cu participanţii la proces sau poate da în scris indicaţii cu privire la situaţia de drept a cauzei examinate.

În conformitate cu **art. 225 din Codul administrativ**, instanța de judecată nu este competentă să se pronunțe asupra oportunității unui act administrativ. Verificarea exercitării de către autoritatea publică a dreptului discreționar se limitează la faptul dacă autoritatea publică:

a) și-a exercitat dreptul discreționar;

b) a luat în considerare toate faptele relevante;

c) a respectat limitele legale ale dreptului discreționar;

d) și-a exercitat dreptul discreționar conform scopului acordat prin lege.

Conform **art. 118 alin. (3) din Codul de procedură civilă**, circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a cauzei sunt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

Conform **art. 121 din Codul 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, iar **art. 122 din Codul de procedură civilă** prevede că, circumstanţele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probaţiune nu

pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante. Admisibilitatea probelor se determină în conformitate cu legea în vigoare la momentul eliberării lor.

Circumstanțele de fapt relevante.

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Râșcani) din 05 noiembrie 2024, s-a admis acțiunea în contencios administrativ înaintată de Ungureanu Sergiu împotriva Inspectoratului de Stat al Muncii cu privire la anularea actului administrativ individual defavorabil, reîncadrarea în funcție și achitarea plăților salariale. S-a anulat ordinul Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 57-p din 20 februarie 2023 cu privire la încetarea raporturilor de serviciu ale domnului Ungureanu Sergiu. Ca efect al admiterii acțiunii, având în vedere caracterul executoriu al hotărârii, în conformitate cu art. 228 alin. (1), art. 195 din Codul administrativ coroborate cu art. 256 alin. (2) din Codul de procedură civilă și art. 356 din Codul muncii, Ungureanu Sergiu s-a considerat repus în funcția anterior deținută sau într-o funcție similară acesteia, cu achitarea plăților salariale pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, începând cu 20 februarie 2023 până la data pronunțării hotărârii judecătorești, 05 noiembrie 2024. S-a explicat pârâtului Inspectoratul de Stat al Muncii că hotărârea, în baza art. 10 alin. (2), art. 228 alin. (1) și art. 195 din Codul administrativ coroborate cu art. 256 alin. (1) lit. d) din Codul de procedură civilă, constituie temei pentru calcularea și achitarea imediată a unui salariu mediu pentru absența forțată de la lucru reclamantului Ungureanu Sergiu. S-a încasat din contul Inspectoratului de Stat al Muncii în beneficiul lui Ungureanu Sergiu cheltuielile de asistență juridică în sumă de 15000 (cincisprezece mii) lei. *(f.d. 12)*

Prin ordinul Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 427-p emis la 05 noiembrie 2024, întru executarea dispozitivului hotărârii Judecătoriei Chișinău din 05 noiembrie 2024 în dosarul nr. 3-836/2023 și ținând cont de prevederile art. 76 din Legea nr.158-XVI din 04 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, art. 89 alin. (1) și (3), art. 90 alin. (2) lit. a) și art. 356 din Codul muncii nr. 154/2003; art. 9, art. 10 alin. (1) lit. a) și lit. b), art. 12 aliniatele (2)-(4), alin. (14) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, s-a restabilit Ungureanu Sergiu în funcție de inspector principal al Inspecției teritoriale de muncă Chișinău în legătură cu pronunțarea de către instanța de judecată a hotărârii prin care s-a dispus restabilirea (dispozitivul hotărârii). *(f.d. 13-14)*

La 09 decembrie 2024 Inspectoratul de Stat al Muncii a adoptat ordinul nr. 91-a, prin care:

1. A reduce efectivul de personal și a lichida funcțiile publice care nu se regăsesc în Statul de personal nr. 329 din 01 octombrie 2024 al Inspectoratului de Stat al Muncii, după cum urmează: Șef adjunct, Direcția monitorizarea controlului în domeniul rapoartelor de muncă, securității și sănătății în muncă și cercetării accidentelor de muncă; Inspector principal al Inspecției teritoriale de muncă Chișinău; Inspector principal al Inspecției teritoriale de muncă Chișinău; 2. A acorda funcționarilor publici ce vor fi pasibili de reducere un preaviz cu o durată de 30 de zile calendaristice. Termenul de preavizare nu va include perioada aflării funcționarului în concediul de odihnă anual, în concediul de studii, precum și perioada suspendării raporturilor de serviciu în legătură cu boala sau traumă, în perioadă de preaviz nu se va admite acordarea

concediului neplătit, iar concediul de odihnă anual se va acorda doar în cazul în care a fost planificat în graficul anual al concediilor de odihnă; 3. În perioada de preaviz, funcționarii publici preavizați despre reducere vor beneficia de reducerea programului de muncă cu până la 2 ore zilnic, fără reducerea salariului cuvenit; 4. Serviciul resurse umane va prezenta, în modul stabilit, cu 30 de zile calendaristice înainte de eliberare, subdiviziunii teritoriale a autorității administrative responsabile de implementarea politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă informațiile privind funcționarii publici care urmează a fi disponibilizați; 5. A solicita opinia consultativă organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea funcționarului membru de sindicat; 6. În perioada de preaviz, dacă în cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii vor exista funcții vacante sau temporar vacante, la decizia conducătorului autorității publice, funcționarul public care îndeplinește cerințele specifice prevăzute în fișa postului aferentă funcției respective va putea fi transferat sau promovat în această funcție cu acordul funcționarului respectiv. *(f.d. 15-16)*

Prin ordinul nr. 473-p din 17 decembrie 2024 al Inspectoratului de Stat al Muncii: 1. Se preavizează Ungureanu Sergiu, inspector principal al Inspecției teritoriale de muncă Chișinău, despre reducerea funcției publice deținute; 2. Preavizul se acordă cu o durată de 30 zile calendaristice de la data aducerii la cunoștință funcționarului public vizat a prezentului Ordin; 3. În perioada de preaviz, programul de muncă pentru funcționarul public indicat în prezentul ordin se reduce cu 2 ore zilnic, fără reducerea salariului cuvenit, conform orarului stabilit de către șeful de subdiviziune; 4. Serviciul resurse umane va prezenta, în modul stabilit, cu 30 de zile calendaristice înainte de eliberare, subdiviziunii teritoriale a autorității administrative responsabile de implementarea politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă informațiile privind funcționarul public indicat în prezentul ordin care urmează a fi disponibilizat. *(f.d. 17-18)*

Urmare a demersului șefului Serviciului juridic al Inspectoratului de Stat al Muncii, Bersan Olga adresat directorului adjunct al Inspectoratului de Stat al Muncii, Vasilenco Nicolae, la data de 03 ianuarie 2025 autoritatea publică pârâtă a notificat reclamantul Ungureanu Sergiu privind funcțiile vacante în cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii, *(f.d. 23-24).*

Iar la data de 16 ianuarie 2025, Inspectoratul de Stat al Muncii a adoptat ordinul nr. 23-p ”Cu privire la încetarea raporturilor de serviciu alei dlui Ungureanu Sergiu”, prin care s-au încetat raporturile de serviciu cu Ungureanu Sergiu, inspector principal al Inspecției teritoriale de muncă Chișinău, în legătură cu lichidarea funcției publice ca urmare a intrării în vigoare a Statului de personal nr. 329 din 01 octombrie 2024. *(f.d. 24-25)*

Fiind în dezacord cu ordinul cu privire la încetarea raporturilor de serviciu, la 03 februarie 2025 Ungureanu Sergiu a formulat cerere prealabilă adresată Inspectoratului de Stat al Muncii, la care nu s-a oferit nici un răspuns.

Admisibilitatea acțiunii de contencios administrativ.

1. Partea reclamantă contestă ordinul cu privire la încetarea raporturilor de serviciu, care întrunește elementele actului administrativ individual defavorabil în accepțiunea art. 11 alin. (1)

lit. a) din Codul administrativ, susceptibil controlului judecătoresc în virtutea art. 206 alin. (1) lit. a) și art. 224 alin. (1) lit. a) din Codul administrativ. Or, actul administrativ individual contestat afectează drepturile și interesele legitime ale reclamantului.

2. Competența jurisdicțională materială și teritorială aparține Judecătoriei Chișinău (sediul Râșcani).

3. Dreptul subiectiv vătămat – dreptul la muncă.

4. Partea reclamantă a formulat cerere prejudiciară la 03 februarie 2025, la care Inspectoratul de Stat al Muncii nu a oferit nici o reacție.

5. Corelând data expirării termenului prevăzut de lege pentru soluționarea cererii prealabile, cu momentul înaintării acțiunii în judecată, se atestă întrunirea termenului legal de valorificare a acțiunii.

6. Nu există o hotărâre judecătorească definitivă cu privire la un litigiu între aceleași părți, cu același obiect și pe aceleași temeiuri de drept; nu există o încheiere judecătorească prin care s-a dispus încetarea procesului în legătură cu faptul că reclamantul a renunțat la acțiune sau și-a retras acțiunea într-un litigiu între aceleași părți, cu același obiect și pe aceleași temeiuri de drept sau că între parți s-a încheiat o tranzacție de împăcare; la aceeași sau la altă instanță de judecată nu se examinează o acțiune între aceleași părți, cu același obiect și pe aceleași temeiuri de drept. La fel, acțiunea de contencios administrativ corespunde cerințelor prevăzute la art. 211 alin. (1) și (2) și art. 212 alin. (1) și a fost depusă de o persoană împuternicită.

În această ordine de idei, instanța constată cu certitudine că partea reclamantă a respectat rigorile de admisibilitate a prezentei acțiuni prevăzute la art. 207 din Codul administrativ.

Cadrul normativ general.

În acord cu **art. 16 din Codul administrativ**, dreptul discreţionar al autorităţii publice reprezintă posibilitatea acesteia de a opta între mai multe soluţii posibile corespunzătoare scopului legii atunci când aplică o dispoziţie legală. Exercitarea dreptului discreţionar nu permite desfăşurarea unei activităţi administrative arbitrare.

Potrivit **art. 17 din Codul administrativ**, drept vătămat este orice drept sau libertate stabilit/stabilită de lege căruia/căreia i se aduce atingere prin activitate administrativă.

Conform **art. 21 din Codul administrativ**, autorităţile publice şi instanţele de judecată competente trebuie să acţioneze în conformitate cu legea şi alte acte normative. Exercitarea atribuţiilor legale nu poate fi contrară scopului pentru care acestea au fost reglementate. Autorităţile publice şi instanţele de judecată competente nu pot dispune limitarea exercitării drepturilor şi a libertăţilor persoanelor decât în cazurile şi în condiţiile expres stabilite de lege.

În consonanță **cu art. 22 din Codul administrativ**, autorităţile publice şi instanţele de judecată competente cercetează starea de fapt din oficiu. Acestea stabilesc felul şi volumul cercetărilor şi nu sunt legate nici de expunerile participanţilor, nici de cererile lor de reclamare a probelor. Faptele deja cunoscute autorităţilor publice sau instanţelor de judecată competente, faptele general notorii şi faptele prezumate în virtutea prevederilor legale nu necesită a fi probate, până la proba contrarie.

În concordanță cu **art. 31 din Codul administrativ**, actele administrative individuale şi operaţiunile administrative scrise trebuie să fie motivate.

Potrivit **art. 32 din Codul administrativ**, procedura administrativă se structurează astfel încât participanţii să poată înţelege fiecare etapă a procedurii. Dacă este necesară contribuţia unui participant, acestuia i se comunică neîntîrziat, într-un limbaj clar şi uşor de înţeles, acţiunile care trebuie întreprinse. În condiţiile legii, autorităţile publice trebuie să asigure participarea neîngrădită la procedura administrativă a persoanelor interesate.

În conformitate cu **art. 38 din Codul administrativ**, înaintea fiecărei decizii judecătoreşti pe fond, participanţilor la proces li se oferă posibilitatea de a-şi expune punctul de vedere. Audierea poate fi făcută verbal sau în scris. Orice persoană are dreptul la judecarea cauzei în mod echitabil, în termen rezonabil, de către o instanţă de judecată independentă, imparţială şi instituită prin lege. În acest scop, instanţa de judecată este obligată să dispună toate măsurile permise de lege şi să asigure desfăşurarea cu celeritate a procesului.

În corespundere cu **art. 94 din Codul administrativ**, înainte de emiterea unui act administrativ individual defavorabil pentru un participant sau înainte de respingerea unui act administrativ individual favorabil, participantul are dreptul să fie audiat în legătură cu faptele şi circumstanţele relevante pentru actul ce urmează a fi emis. Audierea poate fi făcută verbal sau în scris.

Potrivit **art. 118 din Codul administrativ**, motivarea este operaţiunea administrativă prin care se expun considerentele care justifică emiterea unui act administrativ individual. În motivare se indică temeiurile esenţiale de drept şi de fapt pe care le-a luat în considerare autoritatea publică pentru decizia sa. Din motivarea deciziilor discreţionare trebuie să poată fi recunoscute şi punctele de vedere din care autoritatea publică a reieşit la exercitarea dreptului discreţionar. Motivarea trebuie să se refere şi la argumentele expuse în cadrul audierii.

Motivarea completă a unui act administrativ individual cuprinde:

a) motivarea în drept – temeiul legal pentru emiterea actului administrativ, inclusiv formele procedurale obligatorii pe care se bazează actul;

b) motivarea în fapt – oportunitatea emiterii actului administrativ, inclusiv modul de exercitare a dreptului discreţionar, dacă este cazul;

c) în cazul actelor administrative defavorabile – o descriere succintă a procedurii administrative care a stat la baza emiterii actului: investigaţii, probe, audieri, opinii ale participanţilor contrare conţinutului final al actului etc.

Motivarea completă este obligatorie, este parte integrantă a actului administrativ individual şi condiţionează legalitatea acestuia.

Motivarea nu este obligatorie în cazul în care:

a) autoritatea publică admite o petiţie în totalitate fără ca prin decizia de soluţionare a ei să fie afectate drepturile sau interesele legitime ale altor persoane;

b) acest lucru este prevăzut expres de lege; sau

c) autoritatea publică emite acte administrative individuale de acelaşi fel într-un număr mai mare sau automatizat şi, conform circumstanţelor de fapt ale cazului în parte, nu se cere o motivare.

În acord cu **art. 120 din Codul administrativ**, un act administrativ individual emis sau confirmat în scris trebuie să cuprindă:

a) numele/denumirea autorităţii publice care a emis actul administrativ;

b) numele colaboratorului autorităţii publice care a emis actul administrativ;

c) numele destinatarului actului administrativ;

d) data la care a fost emis actul administrativ;

e) decizia luată (partea dispozitivă a actului administrativ);

f) motivarea deciziei luate, inclusiv indicarea actelor normative pentru a căror punere în aplicare se emite actul administrativ;

g) decizia cu privire la cheltuieli;

h) informaţia cu privire la exercitarea căilor de atac;

i) semnătura colaboratorului autorităţii publice care a emis actul administrativ.

Prin derogare de la prevederile alin. (1) lit. b) şi i), în cazul unui act administrativ individual scris emis în mod automatizat, pot lipsi datele despre nume şi semnătură. Pentru indicarea conţinutului pot fi utilizate semne-cheie dacă, în baza explicaţiilor făcute în acest sens, persoana căreia îi este destinat actul administrativ sau care este afectată de acesta poate recunoaşte clar conţinutul actului administrativ.

Potrivit **art. 137 din Codul administrativ**, în exercitarea dreptului discreţionar atribuit, autorităţile publice trebuie să acţioneze cu bună-credinţă în limitele legal stabilite şi cu respectarea scopului pentru care le-a fost atribuit dreptul.

Daca autoritatea publică poate decide discreţionar şi doar una din mai multe consecinţe juridice este legală, atunci dreptul discreţionar al autorităţii publice se reduce la alegerea consecinţei juridice/soluţiei legale.

Stările de fapt identice în esenţă se tratează identic. O tratare neidentică a două stări de fapt identice se admite numai dacă există un motiv obiectiv.

Dacă într-un caz autoritatea publică şi-a exercitat dreptul discreţionar într-un anumit mod, atunci în cazuri similare ea este obligată să îşi exercite dreptul discreţionar în acelaşi mod. Această regulă nu se aplică dacă autoritatea publică intenţionează să îşi schimbe în viitor practica de exercitare a dreptului discreţionar în cazuri similare.

În conformitate cu **art. 225 din Codul administrativ**, instanţa de judecată nu este competentă să se pronunţe asupra oportunităţii unui act administrativ.

Verificarea exercitării de către autoritatea publică a dreptului discreţionar se limitează la faptul dacă autoritatea publică: a) şi-a exercitat dreptul discreţionar; b) a luat în considerare toate faptele relevante; c) a respectat limitele legale ale dreptului discreţionar; d) şi-a exercitat dreptul discreţionar conform scopului acordat prin lege.

Cadrul normativ special.

În acord cu **art. 14 din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public,** funcţionarul public are următoarele drepturi generale: a) să examineze probleme şi să ia decizii în limitele competenţei sale; b) să solicite, în limitele competenţei sale, şi să primească informaţia necesară de la alte autorităţi publice, precum şi de la persoane fizice şi juridice, indiferent de tipul de proprietate şi forma lor juridică de organizare; c) să-şi cunoască drepturile şi atribuţiile stipulate în fişa postului; d) să beneficieze de condiţii normale de muncă şi igienă de natură să-i ocrotească sănătatea şi integritatea fizică şi psihică, de un salariu corespunzător complexităţii atribuţiilor funcţiei, precum şi de concediu de odihnă anual; e) să se adreseze Guvernului asupra cazurilor de încălcare a legislaţiei referitoare la funcţia publică şi la statutul funcţionarului public, cu excepţia funcţionarilor publici care activează în cadrul autorităţilor publice indicate la art.8 alin.(2) lit.d), care sînt în drept să se adreseze conducătorilor autorităţilor publice respective; f) să beneficieze de stabilitate în funcţia publică deţinută, precum şi de dreptul de a fi promovat într-o funcţie publică superioară; g) să beneficieze de egalitate de şanse şi de tratament între bărbaţi şi femei în ceea ce priveşte accesul la încadrare în funcţia publică, la procesul de dezvoltare profesională continuă şi la promovarea în funcţie; h) să participe la activităţile de formare şi dezvoltare profesională continuă.

Conform **art. 63 alin. (1) lit. c) și alin. (4) din Legea privind funcția publică și statutul funcționarului public**, persoana/organul care are competența legală de numire în funcție va dispune eliberarea din funcția publică printr-un act administrativ, care se comunică funcționarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, însă anterior datei eliberării din funcția publică, în următoarele cazuri: autoritatea publică își reduce efectivul de personal sau lichidează funcția publică, ca urmare a intrării în vigoare a statului de personal în care nu se mai regăsește funcția ocupată de funcționarul public respectiv.

În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. c) şi d), în perioada de preaviz, dacă în cadrul autorităţii publice există funcţii publice vacante sau temporar vacante, la decizia conducătorului autorităţii publice, funcţionarul public care îndeplineşte cerinţele specifice prevăzute în fişa postului aferentă funcţiei publice respective poate fi transferat sau promovat în această funcţie cu acordul funcţionarului respectiv.

În acord cu **art. 88 din Codul muncii**, angajatorul este în drept să concedieze salariaţii de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) şi c)) doar cu condiţia că:

a) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unităţii ori reducerea numărului sau a statelor de personal;

b) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării fiecărui salariat vizat, a salariaţilor cu 2 luni înainte de lichidarea unităţii ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse;

c) o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective

(cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcţie) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia);

d) va reduce, în primul rînd, locurile de muncă vacante;

e) va desface contractul individual de muncă în primul rînd cu salariaţii angajaţi prin cumul;

f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă cu menţinerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;

g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă informaţiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate;

h) se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obţinerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv.

În cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiaşi an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii şi în concediul medical.

Locul de muncă redus nu poate fi restabilit în statele unităţii pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat.

În caz de lichidare a unităţii, angajatorul este obligat să respecte procedura de concediere prevăzută la alin.(1) lit.a), b), f), g) şi i).

Conform **art. 183 din Codul muncii**, în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferenţial de a fi lăsaţi la lucru beneficiază salariaţii cu o calificare şi productivitate a muncii mai înaltă.

În cazul unei egale calificări şi productivităţi a muncii, de dreptul preferenţial de a fi lăsaţi la lucru au:

a) salariaţii cu obligaţii familiale, care întreţin două sau mai multe persoane şi/sau o persoană cu dizabilităţi;

b) salariaţii în a căror familie nu sînt alte persoane cu venit de sine stătător;

c) salariaţii care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă;

d) salariaţii care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională;

e) salariaţii care îşi ridică calificarea în instituţiile de învăţămînt superior şi profesional tehnic, fără scoatere din activitate;

f) persoanele cu dizabilităţi de pe urma războiului şi membrii familiilor militarilor căzuţi sau dispăruţi fără urmă;

g) participanţii la acţiunile de luptă pentru apărarea integrităţii teritoriale şi independenţei Republicii Moldova;

h) inventatorii;

i) persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică şi de alte boli provocate de radiaţie în urma avariei de la Cernobîl;

j) persoanele cu dizabilităţi în privinţa cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre

survenirea dizabilităţii şi avaria de la C.A.E. Cernobîl, participanţii la lichidarea consecinţelor avariei de la C.A.E. Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990;

k) salariaţii care au mai multe stimulări pentru succese în muncă şi nu au sancţiuni disciplinare (art.211);

l) salariaţii cărora le-au rămas cel mult 5 ani pînă la stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă.

În cazul cînd unele persoane indicate la alin.(2) corespund cîtorva criterii prevăzute la acest alineat, dreptul preferenţial de a fi lăsate la lucru aparţine persoanelor care corespund mai multor criterii în comparaţie cu celelalte persoane. În caz de egalitate a numărului de criterii, dreptul preferenţial aparţine persoanei care are o vechime în muncă mai mare la unitatea respectivă.

Raționamentele instanței de judecată.

Instanța de judecată este obligată să reflecte în hotărâre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe, precum și argumentarea preferinței unor probe față de altele. Din interpretarea art. 6 din Convenția europeană a Drepturilor Omului, pronunțarea de către instanțele judecătorești a unor hotărâri motivate constituie una dintre garanțiile dreptului fundamental la un proces echitabil și acesta presupune obligațiunea instanței judecătorești de a se expune în hotărârile contestate asupra tuturor cerințelor acțiunii, precum și argumentelor invocate de către părți întru, respectiv, admiterea sau respingerea acestora (cauza *Albină c/România, Hotărâre din 28 aprilie 2005, § 33*).

Articolul 6 § 1 din Convenţia Europeană pentru Drepturile Omului, obligă instanţele să-şi motiveze deciziile, acesta nu poate fi interpretat ca impunând instanţelor să ofere un răspuns detaliat la fiecare argument (a se vedea *Van de Hurk c. Olandei, 19 aprilie 1994, §§ 59 şi 61, Seria A nr. 288, şi Burg c. Franţei (dec.), nr. 34763/02, CEDO 2003-II*). Întinderea obligaţiei de a-şi motiva deciziile poate varia în conformitate cu natura deciziei şi trebuie determinată în lumina circumstanţelor cauzei (a se vedea *Ruiz Torija c. Spaniei şi Hiro Balani c. Spaniei, 9 decembrie 1994, Series A nr. 303-A şi 303-B, § 29 şi, respectiv, § 27; şi Helle c. Finlandei, 19 decembrie 1997, § 55, Rapoarte privind hotărîrile şi deciziile 1997-VIII*).

De altfel, instanţa de judecată nu poate exclude un argument sau o circumstanţă pretinsă de o parte care în opinia sa este determinantă şi confirmă poziţia sa, fără a o aprecia prin prisma temeiniciei, pertinenței litigiului în raport cu situaţia de fapt. Or, respectarea principiului egalităţii în faţa legii şi a justiţiei, precum şi dreptul părţilor de a fi auzite, reprezintă un aspect inerent respectării dreptului la un proces echitabil, garantat de art.6 § 1 al Convenţiei pentru Apărarea Drepturilor Omului şi Libertăţilor Fundamentale.

În plus, principiul *jura novit curia*, aplicabil la judecarea litigiilor enunţă că judecătorul trebuie să aplice acel text de lege care corespunde situaţiei de fapt calificate juridic de către parte, în măsura în care situaţia de fapt respectivă este confirmată de probele administrate în cauză.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului reiterează că efectul articolului 6 § 1 din Convenţie este, *inter alia*, de a plasa un ”tribunal” sub o obligaţie de a efectua o examinare

adecvată a declarațiilor, argumentelor şi probelor, fără a prejudicia evaluarea acestora sau a faptului dacă ele sunt relevante pentru decizia sa.

Totodată instanța învederează jurisprudența Curţii Europene a Drepturilor Omului, care statuează că întinderea motivării depinde de diversitatea mijloacelor pe care o parte le poate ridica în instanță, precum şi de prevederile legale, de obiceiuri, de principiile doctrinale şi de practicile diferite privind prezentarea şi redactarea sentințelor şi hotărârilor în diferite state (*Boldea împotriva României din 15 februarie 2007, paragraful 29; Van den Hurk împotriva Olandei din 19 aprilie 1994, paragraful 61*).

Pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidențieze că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esențiale ce i-au fost prezentate (*Boldea împotriva României din 15 februarie 2007, paragraful 29; Helle împotriva Finlandei din 19 februarie 1997, paragraful 60*). Or, conform regulilor unui proces echitabil, pornind de la aprecierea rolului determinant al concluziilor sale, instanţa are obligaţia să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt identificate spre apreciere şi să nu să se limiteze doar la însușirea motivelor şi concluziilor date de participanții procesului.

Comisia Europeană în anul 2006 prin Compendiul de «cele mai bune practici» privind managementul timpului în cazul procedurilor judiciare (Strasbourg, 8 decembrie 2006, CEPEJ(2006)13) [6], a stabilit că, Judecătorii joacă rolul unui "terţ imparţial" în procesul de soluţionare a unui conflict.

Noţiunea de "act administrativ" este definită atât în legislația autohtonă, cât şi în Rezoluţia (77) Cu privire la protecţia individului faţă de actele autorităţilor administrative, adoptată de Comitetul de Miniştri al Consiliului Europei la 28 septembrie 1997. În accepțiunea reglementărilor enunțate, actul administrativ este o manifestare juridică unilaterală de voinţă, cu caracter normativ sau individual, din partea unei autorităţi publice în vederea organizării executării sau executării în concret a legii, actul administrativ desemnează orice măsuri individuale sau decizii luate în cadrul exercitării autorităţii publice, susceptibile de a afecta direct drepturile, libertăţile sau interesele persoanelor fizice sau juridice şi care nu este un act îndeplinit în cadrul exercitării unei funcții judiciare.

Controlul judiciar exercitat asupra administraţiei publice dispune de câteva trăsături distincte: este exercitat de către instanţa judecătorească care este independentă sub aspect organizaţional şi funcţional faţă de subiectul controlat; prin intermediul controlului se exercită funcţia instanţei de judecată (justiţiei) în calitatea sa de putere independentă din sistemul frânelor şi contrabalanţelor, care constituie o garanţie a legalităţii şi a contracarării abuzurilor de putere din partea autorităţilor executive; se realizează în cadrul procesului judiciar reglementat de normele juridice procesuale; un cerc de subiecţi speciali ai acestor raporturi juridice; existenţa unui litigiu de drept public în calitate de temei al activităţii de control judiciar; controlul judiciar urmăreşte realizarea a două scopuri: pe de o parte, asigurarea protecţiei drepturilor şi intereselor legale ale persoanelor fizice şi juridice, adică a interesului particular, pe de altă parte, neadmiterea excesului de putere din partea executivului, adică a interesului public; activitatea instanţelor de control asupra autorităţilor administraţiei publice este limitată de următoarele

condiţii: temei al exercitării acestuia serveşte doar depunerea unei cereri din partea persoanelor interesate, adică controlul judiciar este mijlocit sau pasiv; obiect al activităţii de control îl constituie doar respectarea de către subiect a cerinţelor legalităţii, dar nu şi ale oportunităţii.

Ante, instanța de judecată a redat cronologia evenimentelor care au derulat în speța judiciară, prin scoaterea în evidență a întregii proceduri administrative, precum și a operațiunilor și actelor administrative emise în cadrul acesteia. Această relatare este imperioasă pentru justa soluționare a prezentei cauze, or, în asemenea manieră se va reliefa conduita autorității publice pârâte și concordanța cu cadrul normativ aplicabil. Din perspectiva juridică, contează nu doar produsul procedurii administrative dar și mersul acesteia, astfel încât existența unor vicii în lanțul decizional al autorității publice este susceptibil să afecteze actul final emis. Toate actele și acțiunile descrise mai sus sunt interdependente și urmează a fi analizate per ansamblu și nu izolat, primele cu prisosință lăsând amprente juridice definitorii în cadrul procedurii administrative.

Cu titlu de principiu, orice persoană ce exercită o funcție trebuie să se bucure de stabilitatea ei, funcționarii publici, inclusiv cei din cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii, nu reprezintă o excepție de la această regulă, iar prevederile legale care consolidează aceste raționamente au fost reflectate de instanță mai sus și nu vor fi reiterate. Ca excepție, în modul și în condițiile stabilite de lege, această stabilitate funcțională poate fi afectată, în cazul deferit judecății funcția deținută de Ungureanu Sergiu a fost redusă.

Contestațiile privind funcționarii publici se încadrează, în principiu, în domeniul de aplicare a art. 6 § 1. În hotărârea *Pellegrin 'împotriva Franței,* Curtea Europeană a Drepturilor Omului a adoptat un criteriu „funcțional". În hotărârea *Vilho Eskelinen și alții împotriva Finlandei,* Curtea a decis să adopte o nouă abordare. Principiul actual este că va exista prezumția conform căreia art. 6 este aplicabil, iar statul pârât are sarcina să demonstreze, în primul rând, că, potrivit dreptului intern, un reclamant care este funcționar public nu are dreptul de acces la instanță și, în al doilea rând, că excluderea drepturilor garantate la art. 6 este întemeiată în privința funcționarului respectiv.

Nu există, nicio justificare pentru excluderea din cadrul garanțiilor oferite de art. 6 a litigiilor de muncă obișnuite - precum cele referitoare la salariu, la indemnizare sau la alte drepturi similare - pe baza caracterului special al relației dintre funcționarul respectiv și statul în cauză (a se vedea, de exemplu, un litigiu privind dreptul personalului din cadrul serviciilor de poliție la o indemnizație specială în cauza *Vilho Eskelinen și alții împotriva Finlandei).* În lumina criteriilor stabilite în *Vilho Eskelinen și alții împotriva Finlandei,* Curtea a declarat art. 6 § 1 aplicabil procedurii împotriva concedierii abuzive, inițiate de o angajată a unei ambasade și, în același sens, în cazul unui contabil șef - *Sabeh El Leil împotriva Franței,* al unui comisar de poliție *(Sikic împotriva Croației,* pct. 18-20), sau al unui ofițer trimis în fața instanțelor militare *(Vasilchenko împotriva Rusiei,* pct. 34-36), unei proceduri disciplinare împotriva unui judecător *(Olujic împotriva Croației),* unei acțiuni a unui procuror împotriva unei decizii prezidențiale de a fi transferat *(Zalli împotriva Albaniei)* și celelalte referințe citate], precum și unei proceduri privind cariera profesională a unui angajat vamal (dreptul de a concura pentru o promovare

internă, *Fiume împotriva Italiei,* pct. 33-36).

Curtea consideră că intră în domeniul de aplicare a art. 6 § 1 procedurile care, potrivit dreptului intern, țin de competența „dreptului public" și al căror rezultat este decisiv pentru drepturi și obligații cu caracter privat. În mod similar, art. 6 se aplică procedurilor disciplinare desfășurate în fața unor organisme profesionale și în care este vorba despre dreptul de a practica profesia (Le Compte, Van Leuven și De Meyere împotriva Belgiei; Philis împotriva Greciei (nr. 2), pct. 45), ținând seama de faptul că dreptul de a-și practica în mod liber și neîntrerupt profesia, reprezintă un drept civil *(Voggenreiter împotriva Germaniei,* pct. 44).

Curtea Europeană a arătat că dreptul la o procedură contradictorie implică posibilitatea pentru părțile unui proces de a lua cunoștință de toate piesele de natură să influențeze decizia autorității și de a le discuta. Instanța europeană a decis că legislația națională poate să realizeze această exigență în diverse moduri, metoda adoptată trebuie să garanteze ca „partea adversă" să fie înștiințată de depunerea observațiilor și să aibă posibilitatea să le comenteze (cauza *Pellegrini vs. Italia,* hotărârea din 20 octombrie 2001, §44; cauza *Meftah și alții vs. Franța,* hotărârea din 26 iulie 2002, §51).

Ca subiect al unui raport juridic de muncă, Ungureanu Sergiu era în drept să se aștepte la stabilitate în funcția în care a fost numit, la fel era în drept să spere la un comportament reciproc din partea angajatorului. Însă această speranță legitimă a reclamantului a fost știrbită prin ordinul ISM nr. 23-p din 16 ianuarie 2025 "Cu privire la încetarea raporturilor de serviciu ale dlui Ungureanu Sergiu".

Intervenția într-un drept fundamental cum este dreptul la muncă impune o atenție sporită din partea angajatorului, dar și o cercetare minuțioasă a cazului pentru a se evita încălcări flagrante și ireversibile ale drepturilor acestora.

În condițiile în care ordinul ISM nr. 23-p din 16 ianuarie 2025 reprezintă un act administrativ individual defavorabil reclamantului, angajatorul până la emiterea acestuia urma în mod obligatoriu să asigure ultimului posibilitatea de a-și expune punctul de vedere (dreptul de a fi audiat) în consonanță cu rigorile art. 94 din Codul administrativ.

Reducerea statelor de personal derivă din circumstanțe obiective și nicidecum subiective, totodată acest proces derulează sub imperiul unor rigori legale pentru a exclude arbitrariul și abuzul din partea angajatorilor.

În segmentul dat, sunt elocvente concluziile Curții Europene a Drepturilor Omului care a menționat că, obiectul și scopul art. 18 din Convenție îl constituie interzicerea abuzului de putere *[Merabishvili împotriva Georgiei* (MC), 2017, pct. 303 și 306; *Ilgar Mammadov împotriva Azerbaidjanului* (procedură privind neîndeplinirea obligațiilor) (MC), 2019, pct. 189]. În conformitate cu *Travaux preparatories* [Lucrările pregătitoare] ale Convenției, aceasta prezintă o „aplicare a teoriei aplicării greșite a puterii" [CDH (75) 11, pag. 8]. Acesta protejează împotriva reprimării de către stat a drepturilor și libertăților enunțate în Convenție „prin măsuri minore care, deși sunt aplicate sub pretextul organizării exercitării acestor libertăți pe teritoriul său, sau al protejării literei legii, au efectul opus" *(ibidem,* pag. 3).

Susținerile privind existența unor motive necorespunzătoare sau scopuri ascunse aflate la

baza restrângerilor aplicate drepturilor enunțate în Convenție sunt formulate uneori și examinate în temeiul normelor materiale ale Convenției. Cu titlu exemplificativ cauzele, *Organizația Macedoneană Unită Ilinden - PIRIN și alții împotriva Bulgariei (nr. 2), Jordan împotriva Regatului Unit, Bqczkowski și alții împotriva Poloniei, Merabishvili împotriva Georgiei.*

Inspectoratul de Stat al Muncii a abuzat de poziția de angajator și a încadrat situația juridică a reclamantului în lumina dezideratelor sale și nu în lumina legislației în vigoare. Or, noile state de personal urmează a fi aprobate până la începerea evenimentelor ce țin de reducerea numărului de personal. Atunci când se decide cu privire la dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru, urmează a fi luate în considerare prevederile art. 183 din Codul muncii potrivit cărora: în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă. În cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru au: **a) salariaţii cu obligaţii familiale, care întreţin două sau mai multe persoane şi/sau o persoană cu dizabilităţi; b) salariaţii în a căror familie nu sînt alte persoane cu venit de sine stătător;** c) salariaţii care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă; d) salariaţii care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională; e) salariaţii care îşi ridică calificarea în instituţiile de învăţămînt superior şi profesional tehnic, fără scoatere din activitate; f) persoanele cu dizabilităţi de pe urma războiului şi membrii familiilor militarilor căzuţi sau dispăruţi fără urmă; g) participanţii la acţiunile de luptă pentru apărarea integrităţii teritoriale şi independenţei Republicii Moldova; h) inventatorii; i) persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică şi de alte boli provocate de radiaţie în urma avariei de la Cernobîl; j) persoanele cu dizabilităţi în privinţa cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea dizabilităţii şi avaria de la C.A.E. Cernobîl, participanţii la lichidarea consecinţelor avariei de la C.A.E. Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990; k) salariaţii care au mai multe stimulări pentru succese în muncă şi nu au sancţiuni disciplinare (art.211); l) salariaţii cărora le-au rămas cel mult 5 ani pînă la stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă.

Astfel, instanța de judecată atestă că ISM nu a respectat dreptul preferențial al reclamantului Ungureanu Sergiu, protejat de art. 183 din Codul muncii și a analizat criteriile prevăzute de legiuitor în norma legală enunțată. Autoritatea publică nu a ținut cont de parcursul activității sale în cadrul ISM, începând cu anul 2007 (mai mult de 17 ani), (fiind incidente prevederile art. 183 alin.(2) lit. c) din Codul muncii - dreptul preferențial al salariatului care are o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă), iar pe tot parcursul activității sale în cadrul ISM nu a avut vreo sancțiune disciplinară (art. 183 alin.(2) lit. k) din Codul muncii - dreptul preferențial al salariatului care are mai multe stimulări pentru succese în muncă și nu are sancțiuni disciplinare). În familia lui Ungureanu Sergiu nu sunt alte persoane cu venit de sine stătător, mai mult decât atât, reclamantul întreține de unul singur doi copii minori (fapt ce ocazionează aplicabilitatea art. 183 alin.(2) lit. b) din Codul muncii - dreptul preferențial al salariatului în a cărei familie nu sunt alte persoane cu venit de sine stătător), iar soția acestuia deține grad ***** – (art. 183 alin. (2) lit. a) din Codul muncii - salariaţii cu obligaţii familiale, care întreţin două sau mai multe persoane şi/sau o persoană cu dizabilităţi).

În cazul când unele persoane corespund câtorva criterii, dreptul preferențial de a fi lăsate la lucru, aparține persoanelor care corespund mai multor criterii în comparație cu celelalte persoane. În caz de egalitate a numărului de criterii, dreptul preferențial aparține persoanei care are o vechime în muncă mai mare în unitatea respectivă.

Pe aceiași undă, în conținutul ordinului/notificării privind funcțiile vacante în cadrul ISM din 03 ianuarie 2025, fiind adusă la cunoștință reclamantului la data de 16 ianuarie 2025, Ungureanu Sergiu a specificat pe verso faptul că ”nu au fost propuse toate funcțiile vacante”. Iar la data de 20 ianuarie 2025, reclamantul a formulat cerere în baza Legii nr. 148 din 09 iunie 2023, solicitând ISM eliberarea copiilor și furnizarea următoarei informații: *1) Copia statelor de personal al Inspectoratului de Stat al Muncii până la data de 30.09.2024; 2) Copia statelor de personal al Inspectoratului de Stat al Muncii aprobate la data de 01.10.2024; 3) Informație referitor la toate funcțiile vacante la data de 05.11.2024 în cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii; 4) Informație referitor la toate funcțiile vacante la data de 17.12.2024 în când Inspectoratului de Stat al Muncii; 5) Informație referitor la toate funcțiile vacante la data de 16.01.2025 în cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii; 6) Informație privind angajarea/transferarea salariaților în perioada 05.11.2024- 16.01.2025 în cadrul Inspectoratului de stat al Muncii; 7) Tabelele de evidența timpului de muncă pentru perioada noiembrie, decembrie 2024 - ianuarie 2025 și anume : Direcția suport controale în domeniul combaterii muncii nedeclarate, SSM și relațiilor de muncă; Direcția consultanță și asistență informațională; Inspecția teritorială de muncă Chișinău, (f.d.27),* examinarea căreia a fost prelungită de ISM cu 7 zile *(f.d. 28).*

Se conchide fără echivoc că invocarea drept temei legal a eliberării reclamantului Ungureanu Sergiu din funcția de inspector principal al Inspecției teritoriale de muncă Chișinău, în legătură cu lichidarea funcției publice ca urmare a intrării în vigoare a Statului de personal nr. 329 din 01 octombrie 2024, contravine situației juridice reale și camuflează o concediere ilegală din funcție, redând-o într-o formă legală, sfidând dreptul preferențial al salariatului de a fi menținut la serviciu în baza criteriilor stabilite de art. 183 din Codul muncii. S-a neglijat hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Râșcani) din 05 noiembrie 2024 de restabilire anterioară în funcție, dar și s-a invocat o pretinsă lichidare a funcției care în substanță nu și-a încetat existența juridică.

Instanța de judecată consideră că ingerința în drepturile reclamantului nu au rezistat triplului test deoarece a fost ilegală și disproporționată, iar procedura administrativă desfășurată de Inspectoratul de Stat al Muncii a eludat principiile ei consacrate expres în Codul administrativ - buna-credință, egalitatea de tratament, cooperare, legalitatea, dreptul discreționar.

Pe cale de consecință, viciile juridice evocate supra conduc la concluzia ilegalității ordinului Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 23-p din 16 ianuarie 2025 ”Cu privire la încetarea raporturilor de serviciu ale dlui Ungureanu Sergiu” și necesității anulării acestuia.

Conform **art. 89 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 hotărâre a instanţei de judecată. Imediat după pronunţarea

hotărârii instanţei de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii. Conform **art. 90 din Codul muncii**, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului. În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu – instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului. În conformitate cu **art. 356 din Codul muncii**, angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărârea (decizia) instanţei de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă şi din alte raporturi legate nemijlocit de acestea. Neexecutarea actelor judecătoreşti indicate la alin. (1) atrage efectele prevăzute de Codul de executare. În temeiul **art. 256 alin. (2) din Codul de procedură civilă**, hotărârea judecătorească privind reintegrarea în serviciu a salariatului concediat sau transferat nelegitim urmează a fi executată imediat. În conformitate cu **art. 330 alin. (1) lit. b) din Codul muncii**, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.

Restabilirea în funcție reprezintă acea remediere cu impact instantaneu implementată de instanța de judecată menită să asigure garantarea eficientă și imediată a dreptului la muncă încălcat de către angajator în mod ilegal. Reintegrarea în muncă operează prin efectul legii și este subsecventă pretenției de bază ce vizează actul de eliberare/transferare nelegitimă din funcție. Restabilirea/reintegrarea în serviciu presupune revenirea salariatului/funcționarului în funcția și locul de muncă exercitate anterior emiterii ordinului de eliberare/transferare.

Inspectoratul de Stat al Muncii va urma conduitele prescrise de normele pre citate.

În conformitate cu **art. 82 din Codul de procedură civilă**, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat și din cheltuielile de judecare a cauzei.

În conformitate cu **art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă**, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului - proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.

Potrivit **art. 96 alin. (1), (1[1]) din Codul de procedură civilă**, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile. Cheltuielile menționate se compensează părții care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Pe parcursul examinării cauzei deferite judecății, Ungureanu Sergiu a fost reprezentat în instanța de judecată de către avocatul Țurcan Vitalie iar pentru serviciile de asistență juridică prestate a achitat suma de 20 000 lei, fapt confirmat prin bonul de plată Seria DAA nr. 71172413 din 14 februarie 2025. (*f.d. 49)*

Raportând normele procedurale citate supra la circumstanțele speței și având în vedere soluția pronunțată pe caz, instanța consideră oportun de a obliga Inspectoratul de Stat al Muncii să achite în beneficiul lui Ungureanu Sergiu, suma de 8 000 lei (opt mii lei) cu titlu de cheltuieli de asistență juridică, care în opinia instanței de judecată reprezintă un cuantum real, necesar și rezonabil, excedentul neîncasat fiind neîntemeiat.

Astfel, având în vedere criteriile de apreciere a cheltuielilor pentru asistență juridică desprinse din jurisprudența CEDO, instanța de judecată califică cheltuielile de asistență juridică încasate, ca **reale** *(confirmate prin bonul de plată, însă fără un raport detaliat al acțiunilor desfășurate de avocat pe dosar)*, **necesare** *(acțiunile întreprinse de avocat pe caz, nelăsând umbră de îndoială în privința utilității acestora)* și **rezonabile** *(nefiind excesive, ba chiar comparabile cu cele fixate prin acte normative pentru asistență juridică garantată de stat)*.

Totodată, la determinarea cuantumului cheltuielilor pentru asistență juridică, au fost luate în calcul și Recomandările privind cuantumul onorariilor și compensarea de către instanțele de judecată a cheltuielilor de asistență juridică, aprobate prin decizia Consiliului Uniunii Avocaților.

În conformitate cu prevederile art. 224-225 din Codul administrativ al Republicii Moldova, instanța de judecată,

h o t ă r ă ș t e:

Se admite acțiunea deferită judecății.

Se anulează ordinul Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 23-p din 16 ianuarie 2025 ”Cu privire la încetarea raporturilor de serviciu ale dlui Ungureanu Sergiu”, iar ca efect Inspectoratul de Stat al Muncii urmează să pună în aplicare prevederile art. 90 alin. (2) lit. a), art. 356 alin. (1) din Codul muncii și art. 256 alin. (1) lit. b), d) și alin. (2) din Codul de procedură civilă.

Se încasează din contul Inspectoratului de Stat al Muncii în beneficiul lui Ungureanu Sergiu suma de 8 000 lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică, excedentul neîncasat se respinge ca neîntemeiat.

Hotărârea susceptibilă de atac cu apel la Curtea de Apel Centru, în termen de 30 zile de la pronunțarea dispozitivului hotărârii judecătorești, prin intermediul instanței emitente.

Președintele ședinței
Judecătorul **Gandrabur Marcel**