Dosarul nr. 2-5794/2023 (2-23042744-12-2-23032023-1)

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

Pronunţată public la 17 iunie 2024 în mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău (sediul Centru)
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Constantin Roșca
Grefier Anastasia Roman, Ionela Ceborciu și Dorin Toma

cu participarea reprezentantului reclamantului Celan Victor, avocatul Ceban Vasile, împuternicit în baza mandatului avocațial cu seria MA nr. 1552863 din 05.05.2023, a reclamantului Celan Victor, a reprezentantului pârâtei Primăria orașului Durlești, mun. Chișinău, angajata Popa Liubovi, împuternicită în baza procurii nr. 645/24 din 25.03.2024, valabilă pe un termen de un an, precum și în lipsa intervenientului accesoriu Țaranu Leonid, citat legal prin intermediul poștei electronice,

în sediul instanţei, în ședință publică, desfășurată în limba română, în procedură contencioasă a judecat pricina civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Celan Victor împotriva Primăriei orașului Durlești, mun. Chișinău, intervenient accesoriu Țaranu Leonid cu privire la anularea dispoziției Primăriei orașului Durlești, mun. Chișinău nr. 03-dp din 05.01.2022 „Cu privire la eliberarea din funcție”, restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, a penalității, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată,

c o n s t a t ă:

Argumentele participanților la proces:

La data de 22 martie 2023 Celan Victor a depus o cerere de chemare în judecată, ulterior concretizată către Primăria orașului Durlești, mun. Chișinău, intervenient accesoriu Țaranu Leonid cu privire la anularea dispoziției Primăriei orașului Durlești, mun. Chișinău nr. 03-dp din 05.01.2022 „Cu privire la eliberarea din funcție”, restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, a penalității, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii, reclamantul Celan Victor a invocat la data de 05 ianuarie 2022 a fost emisă dispoziția nr.03-dp a Primarului or. Durlești, mun. Chișinău, cu privire la eliberarea din funcție a reclamantului prin care s-a dispus: eliberarea din funcția de șef al Căminului cultural Durlești, în temeiul art.86 alin. (l) lit. h) Codul muncii, pentru absența nemotivată mai mult de 4 ore la data de 26 decembrie 2022, repetat la data de 27 decembrie 2022; repetat la data de 28 decembrie 2022, începând cu data de 09 ianuarie 2023.

Reclamantul Celan Victor consideră dispoziția nr. 03-dp din 05.01.2022 „Cu privire la eliberarea din funcție”, una ilegală și neîntemeiată, care contravine prevederilor art.4 Codul muncii, care statuează, „că raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sânt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod”.

Totodată, art. 43 alin.(l) al Constituției prevede expres că, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă.

Concomitent prevederile art. 10 alin.(2) lit. a) Codul muncii, stabilește expres că până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

Indică reclamantul că de către angajator nu au fost respectate cerințele legale, nefiind solicitată nici o explicație în legătură cu situația creată.

La fel, mai consideră reclamantul că prin emiterea dispozitivului litigios, de către angajator, i-a fost încălcat dreptul la muncă garantat prin Constituție cât și legislației în vigoare. Or, prin adoptarea dispoziției Primarului or. Durlești, mun. Chișinău nr.03-dp din 05.01.2022 privind eliberarea din funcția de șef al Căminului cultural Durlești a lui Celan Victor, i s-au adus atingeri unor drepturi imperative și anume dreptul de a munci.

De asemenea, menționează reclamantul Celan Victor, că salariatul eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă, în caz de litigiu prin hotărârea instanței de judecată.

Reieșind din cele expuse, reclamantul Celan Victor, prin cererea de concretizare a cerințelor a solicitat în definitiv anularea integrală a dispoziției nr.03-dp din 05 ianuarie 2022, emisă de Primăria or. Durlești, mun. Chișinău, cu restabilirea acestuia în funcția de director al Casei de Cultură or. Durlești, obligarea Primăriei or. Durlești să achite integral restanței salarială pentru perioada 09 ianuarie 2023 până adoptarea hotărârii judecătorești, conform salariului de funcție al statelor de personal cu încasarea din contul pârâtului în beneficiului reclamantului a penalității de întârziere, precum și a încasa din contul pârâtului în beneficiul reclamantului prejudiciul moral în mărime de 50 000 lei și a cheltuielilor de judecată.

În cadrul examinării cauzei poziția pârâtei Primăria orașului Durlești, mun. Chișinău a fost expusă prin referință.

Indică pârâta Primăria orașului Durlești, mun. Chișinău, că la 05 ianuarie 2023, Primarul or. Durlești a emis Dispoziția nr.03-dp „Cu privire la eliberare din funcția”. Drept, motive legale care au stat la baza emiterii actului administrativ, este faptul că șeful căminului cultural Durlești, Celan Victor, a absentat nemotivat de la locul de muncă mai mult de 4 ore consecutiv, faptă, care a fost încadrată în prevederile art.86 alin.(l) lit. h) Codul Muncii.

La fel, motivează pârâta că argumentul reclamantului precum că nu i-a fost solicitată explicațiile scrise cu privire la absența sa de la muncă, este una neîntemeiată,

or, reclamantul a participat la ancheta de serviciu, a explicat motivul absenței nemotivate în cadrul ședinței comisiei de disciplină, fapt confirmat în procesul-verbal din 05.01.2023.

De asemenea, prin actele de constatare din 26-28 decembrie 2022, membrii comisiei au constatat lipsa de la locul de muncă al șefului Căminului Cultural Durlești, Celan Victor, fapt raportat conducătorului instituției.

Ulterior, la 03 ianuarie 2023, Primarul or. Durlești a sesizat Comisia de disciplină în vederea examinării situației de absență nemotivată de la locul de muncă a lui Celan Victor. Iar, la 04 ianuarie 2023, președintele comisiei a înmânat citație lui Celan Victor, în vederea prezentării pentru 05 ianuarie 2023 ora 10:00 la ședința comisiei de disciplină.

Respectiv, la 05 ianuarie 2023, reclamantul Celan Victor a fost prezent la ședința comisiei de disciplină, declarând că în zilele de 26-28 ianuarie 2022 a absentat de la locul de muncă, deoarece a fost la cursuri organizate de Ministerul Culturii.

Conducătorul instituției, Primarul or. Durlești, Șaran Eleonora a menționat că nu a coordonat nici un demers din partea Ministerului Culturii referitor la cursurile la care a participat reclamantul Celan Victor, or conform art. 195 Codul Muncii, angajatorul urma să emită dispoziție cu privire la delegarea la cursuri organizate de către Ministerul Culturii. Totodată, s-a menționat că salariatul nici în mod scris, și nici în mod verbal nu a anunțat conducătorul instituției că urmează să participe la cursuri. Mai mult decât atât, conform tabelului de pontaj pentru luna decembrie 2022, reclamantul Celan Victor a prezentat că a fost prezent la locul de muncă 8 ore pe zi, fapt ce contravine declarațiilor sale precum că a participat la cursuri.

Menționează pârâta, faptul că dispoziția nr.03-dp din 05.01.2023 a fost publicată în Registrul Actelor Locale la data de 10.01.2023 în acest sens, Primăria or. Durlești a respectat prevederile art. 10^1 alin.(l) lit. b) și art. 10^2 alin.(5) din Legea 436/2006 privind administrația publică locală, care prevede expres că „Autoritățile administrației publice locale sânt obligate să includă în Registrul de stat al actelor locale dispozițiile Primarului și Accesul la Registrul de stat al actelor locale este gratuit și garantat de lege.

Prin urmare, actul administrativ individual defavorabil - dispoziția nr.03-dp din 05.01.2023 adusă la cunoștința părții interesate la data de 06.01.2023, urma a fi contestată cu cerere prealabilă în termen de 30 zile, așa cum prevede dispozițiile Codului Administrativ indicat supra.

În temeiul celor invocate solicită pârâta Primăria orașului Durlești, mun. Chișinău, respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată.

În ședința de judecată atât reprezentantul reclamantului Celan Victor, avocatul Ceban Vasile, cât și reclamantul Celan Victor a solicitat admiterea acțiunii, în modul în care a fost formulată.

În ședință de judecată, reprezentantul pârâtei Primăria orașului Durlești, mun. Chișinău, angajata Popa Liubovi a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

În cadrul ședinței de judecată intervenientul accesoriu Țaranu Leonid nu s-a prezentat, fiind, citat legal prin intermediul poștei electronice, prin urmare, instanța de judecată, potrivit art. 206 alin. (5) Cod de procedură civilă, a considerat posibilă examinarea prezentei cauze în absența acestuia.

Aprecierea instanței de judecată:

Audiind explicațiile participanților la proces, examinând materialele cauzei în raport cu argumentele invocate şi normele aplicabile speței, instanța ajunge la concluzia de a admite parțial cererea de chemare în judecată înaintată, din următoarele raționamente.

În continuare, conform art. 117 alin. (1) din Codul de procedură civilă, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile şi obiecțiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluționare a cauzei.

Potrivit art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

Conform art. 121 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.

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

În corespundere cu art. 239 Cod de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţa şi pe probele cercetate în ședință de judecată.

În conformitate cu prevederile art. 240 alin. (1) şi (3) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluționării cauzei şi admisibilitatea acţiunii. Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant.

Din interpretarea art. 6 din Convenția europeană a Drepturilor Omului, pronunțarea de către instanțele judecătoreşti a unor hotărâri motivate constituie una dintre garanțiile dreptului fundamental la un proces echitabil şi acesta presupune obligațiunea instanței judecătoreşti de a se expune în hotărârile contestate asupra tuturor cerințelor acţiunii, precum şi argumentelor invocate de către părţi întru, respectiv, admiterea sau respingerea acestora (cauza Garcia Ruiz vs Spania, Hotărâre din 21 ianuarie 1999, § 26).

În ședința de judecată, s-a constatat cu certitudine că prin dispoziția nr.82 din 10 noiembrie 2008, în urma organizării concursului pentru ocuparea funcției vacante de director al căminului cultural al orașului Durlești, Primarul or. Durlești a dispus angajarea lui Celan Victor în funcție de director al căminului cultural al Primăriei orașului Durlești, începând cu data de 10 noiembrie 2008, cu stabilirea termenului de încercare de 6 luni, (f.d.6).

S-a mai stabilit potrivit lucrărilor dosarului precum că între 26 decembrie 2022 -28 decembrie 2022, au fost emise trei acte de constatare, prin care comisia compusă din primarul și doi specialiști ai Primăriei or. Durlești, au constatat că atât la data de 26 decembrie 2022, cât și 27 decembrie 2022 și 28 decembrie 2022, între orele 9:00-12:00 și 13:30 – 17:00, în incinta „Căminului Cultural" Durlești, în toate birourile/cabinetele, săli de activitate, nu se află nici un angajat în subordinea „Căminului Cultural" Durlești, inclusiv șeful Celan Victor. Ușa de la intrarea centrală era închisă, fără careva mențiuni privind orarul de muncă/pauză sau careva defecțiuni care ar perturba activitatea „Căminului Cultural" Durlești. Nu există nici o informație oficială, privind întreruperea activității acestuia, (f.d.43-45).

La fel se constată, că în temeiul actelor de constatare de către Primarul or. Durlești a fost depusă către Președintele Comisiei Disciplinare din cadrul Primăriei și a Consiliului or. Durlești, sesizarea în temeiul prevederilor art.84 alin. (1) lit. h) Codul muncii și a Legii privind administrația publică locală nr.436-XVI din 28 decembrie 2006, cu privire la încălcările admise de angajatul Celan Victor – șef al „Căminului Cultural" Durlești, și aplicarea sancțiunii conform prevederilor art.86 alin. (1) Codul muncii, (f.d.46).

Ulterior, la data de 05 ianuarie 2023 în cadrul ședinței comisiei disciplinare din cadrul Primăriei or. Durlești, s-a audiat reclamantul Celan Victor, care a explicat că în perioada de 29 noiembrie 2022-29 decembrie 2022 a fost la cursuri, organizate de Ministerul Culturii. Reclamantul, la fel a invocat că nu are obligativitatea de aflare în biroul său de la ora 09.00 până la 18.00.

La rândul său, pârâta Primăria orașului Durlești a motivat, că acțiunea reclamantului nu a fost coordonată cu angajatorul, nefiind, emis un careva ordin de încadrare a lui Celan Victor la cursurile indicate și nici nu a parvenit vreo scrisoare oficială în acest sens.

Mai mult de atât, în tabelul de evidență a timpului de muncă, reclamantul Celan Victor a inclus aflarea sa la locul de muncă de 22 zile, 8 ore/zi pentru luna decembrie 2022, fapt ce vine în contradicție cu actele de constatare emise la 26, 27 și 28 decembrie 2022. Or, conform poziției organului sindical, reclamantul Celan Victor urma să anunțe angajatorul despre absențele de la locul de muncă, iar potrivit poziției președintelui comisiei disciplinare, Celan Victor urmează a fi sancționat pentru absență nemotivată de la locul de muncă, potrivit legislației în vigoare, (f.d.39-40).

Astfel, că la data de 05 ianuarie 2023, de către Primăria orașului Durlești, a fost emisă dispoziția nr.03-dp, prin care s-a dispus eliberarea din funcție de șef al „Căminului Cultural" Durlești, Celan Victor, în temeiul art.86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, pentru absență nemotivată mai mult de 4 ore la data de 26 decembrie 2022, repetat la 27 decembrie 2022 și repetat la 28 decembrie 2022, începând cu data de 09 ianuarie 2023, cu transmiterea bunurilor „Căminului Cultural" Durlești în termen de 2 zile și efectuarea calculelor salariale potrivit normelor în vigoare, (f.d.35).

Potrivit art. 201 din Codul muncii (în vigoare la data emiterii dispoziției contestate) disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte

normative, cu convențiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

De asemenea, potrivit art. 208 din Codul muncii, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaților. În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

Totodată, art. 210 din Codul muncii, relevă că sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit. d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaților. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condițiile art.355.

Articolul 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii statuează precum că 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: absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.

După cum rezultă din conținutul ordinului de concediere, drept temei pentru emiterea dispoziției nr. nr.03-dp din 05 ianuarie 2023, în baza art.86 alin.(1) lit. h) Codul muncii, a constituit absența de la muncă a lui Celan Victor, la data de 26, 27 și 28 decembrie 2022, fără motive întemeiate.

În această ordine de idei, instanța de judecată reține că de fapt, concedierea pe acest motiv, în special, poate avea loc pentru lipsa nemotivată de la locul de lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă). La examinarea acestor litigii, instanţa va lua în consideraţie următoarele: - timpul pauzei de masă nu se va lua în

calculul celor 4 ore consecutive; - nu poate fi considerat temei de concediere absenţa datorată unor circumstanţe obiective, independente de voinţa salariatului (de exemplu: îmbolnăvirea, cu toate că nu a prezentat certificatul medical, dar se constată cu certitudine că persoana a fost bolnavă). Nu se consideră absenţă nemotivată neprezentarea la serviciul la care: - salariatul a fost transferat cu încălcarea legii; - neprezentarea la serviciu a unei femei care are copii în vîrstă de la trei pînă la paisprezece ani (copii invalizi pînă la 16 ani) care a refuzat să îndeplinească lucrul legat de deplasări permanente; - neprezentarea la lucru în ziua de repaos ce a fost anunţată lucrătoare cu încălcarea legislaţiei muncii; - neprezentarea salariatului la serviciu după emiterea de către angajator a ordinului de restabilire a lui pînă la soluţionarea în judecată a litigiului despre restabilirea la lucru, arestarea salariatului pentru huliganism nu prea grav; - eschivarea de la activitatea care nu este legată nemijlocit de obligaţiile de muncă ale salariatului (de exemplu, neprezentarea la activităţile obşteşti).

Absenţa de la lucru mai mult de patru ore în cursul zilei de muncă, ce-i dă dreptul angajatorului să rezilieze contractul de muncă din acest temei, se consideră aflarea nemotivată a salariatului în afara teritoriului unităţii, cu care se află în raport de muncă, sau în afara teritoriului obiectului, unde el trebuie să îndeplinească lucrul încredinţat în conformitate cu obligaţiunile de muncă.

Astfel, se reține că, reclamantul Celan Victor a avut o explicație clară ce ține de lipsa de la muncă pe perioada 26-28 decembrie 2022, potrivit căruia, a fost antrenat la cursul de perfecționare „Management în Cultură”, realizat în cadrul programului de formare profesională continuă al Centrului Educațional Pro Didactica, în parteneriat cu Ministerul Culturii și Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Moldova, în perioada de 29 noiembrie – 30 decembrie 2022, potrivit certificatului de participare, (f.d.96).

La fel, instanța reține că din materialele deduse judecății, reclamantul Celan Victor, se regăsește pe listele participanților de instruire petrecut în perioada 29 noiembrie -29 decembrie 2022, (f.d.50-51).

În acest context, instanța de judecată are temei de a considera absența constatată a reclamantului Celan Victor de la serviciu, ca fiind una justificată de participarea sa la instruirea „Management în Cultură”.

Totodată, instanța de judecată reține că conform art. 87 alin. (1) Codul muncii, concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile în cazurile stipulate la art.86 alin.(1) lit. c), d), e), g) și h) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului sindical de unitate, însă reieșind din speța dedusă judecății un asemenea acord nu a fost emis.

Sintetizând toate cele elucidate și analizate în raport cu normele legale relevante speței, instanța de judecată ajunge la concluzia că la caz există temei de anulare a dispoziției Primăriei orașului Durlești, mun. Chișinău nr. 03-dp din 05.01.2022 „Cu

privire la eliberarea din funcție”, și prin urmare va admite cerința reclamantului de anulare a dispoziției de concediere din 05 ianuarie 2023.

În temeiul dispoziție de la art. 89 alin. (1) 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.

În această ordine de idei, instanța de judecată conchide că reclamatul Celan Victor urmează a fi restabilit în funcția de șef al Casei de Cultură, de tip Cămin Cultural din cadrul Primăriei orașului Durlești, în funcția anterior deținută.

Conform prevederilor art. 90 alin. (1), (2) lit. a) și c) 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: 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; compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

În context, instanța de judecată reține că având în vedere faptul că s-a constatat că reclamantul Celan Victor a fost eliberat nelegitim din serviciu, începând cu 09 ianuarie 2023, urmează a fi încasat din contul pârâtei Primăriei orașului Durlești, mun. Chișinău, salariul pentru perioada de absență forțată de la muncă în mărime de 12 salarii medii lunare ale salariatului, cu calcularea şi reținerea plăților obligatorii la bugetul de stat şi bugetul asigurărilor sociale.

Cu privire la capătul de cerere privind repararea prejudiciului moral cauzat prin concedierea ilegală a reclamantului, estimat de către reclamant în mărime de 50 000 lei, instanța de judecată menționează următoarele.

Potrivit articolului 329 alineatele (1) și (2) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral provocat salariatului 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 părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Instanța de judecată constată că nu au fost prezentate, la materialele cauzei, probe care ar confirma cuantumul pretins al prejudiciului moral suportat. Totuși, din conținutul acțiunii civile instanța de judecată observă că, în motivarea acestui capăt de cerere este invocat faptul pierderii serviciului, starea de anxietate și tristețe provocată prin încălcarea dreptului la muncă.

Așadar, efectuând o analiză generală a circumstanțelor cauzei instanța de judecată ajunge la concluzia de a admite parțial capătul de cerere privind compensarea prejudiciului moral provocat, prin dispunerea încasării din contul Primăriei orașului

Durlești, mun. Chișinău, în beneficiul lui Celan Victor, a sumei de 10000 (zece mii) lei cu titlu de prejudiciu moral în mărime de 10 000 lei, aceasta din urmă, fiind o sumă echitabilă circumstanțelor cazului dedus judecății, în rest, suma care excede cuantumul sus-indicat de respins ca neîntemeiată.

Cu referire la solicitarea reclamantului Celan Victor cu privire la încasarea penalităților de întârziere la plățile salariale, instanța de judecată conchide asupra necesității respingerii ca neîntemeiate a cerinței sus-indicate, reieșind din următoarele circumstanțe.

Prin prisma normei de la art. 330 alin. (2) Codul muncii, în caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizației de concediu (art.117), a plăților în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (art.123, 124, 127, 139, 186, art. 225 alin. (8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

Cu referire la circumstanțele de fapt ale speței, instanța de judecată reține că solicitarea invocată de reclamant în vederea încasării penalităților de întârziere la plățile salariale, sunt imputabile angajatorului în cazurile stipulate expres de prevederile normei prevăzute la art. 330 alin. (2) din Codul muncii, pe când la caz, drepturile salariale cuvenite reclamantului poartă un caracter litigios fiind direct proporționale cu soluția judecătorească pe marginea concedierii reclamantului din funcție.

Pentru aceste considerente, solicitarea încasării penalității pentru reținerea din vina angajatorului a salariului, nu se circumscrie dispoziției normei legale de la art. 330 alin. (2) Codul muncii, fapt, care generează netemeinicia pretenției de încasare a penalității.

În altă ordine de idei, se notează că în baza prevederilor art. 94 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pârâtului – proporțional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

În acest sens, instanța de judecată ține să menționeze că partea reclamantă a omis să prezinte acte confirmative privind suportarea unor cheltuieli de judecată, motiv, pentru care, instanța de judecată va dispune respingerea solicitării reclamantului Celan Victor cu privire la compensarea cheltuielilor de judecată.

În concluzie, reieșind din cele expuse, instanța de judecată va dispune admiterea parțială a cererii de chemare în judecată depusă de Celan Victor, prin anularea dispoziției Primăriei orașului Durlești, mun. Chișinău nr. 03-dp din 05.01.2022 „Cu privire la eliberarea din funcție”, cu restabilirea lui Celan Victor, în funcția de șef al Casei de Cultură, de tip Cămin Cultural din cadrul Primăriei orașului Durlești, mun. Chișinău, cu încasarea din contul Primăriei orașului Durlești, mun. Chișinău, în beneficiul lui Celan Victor, salariul pentru perioada de absență forțată de la muncă, începând cu 09 ianuarie 2023, în mărime de 12 salarii medii lunare ale salariatului, cu calcularea şi reţinerea a plăţilor obligatorii la bugetul de stat şi bugetul asigurărilor sociale, precum și a sumei de

10000 lei cu titlu de prejudiciu moral, în rest, acțiunea, fiind, pasibilă de a fi respinsă ca neîntemeiată.

În acord cu pct. 67 al Hotărârii Curții Constituționale, nr. 39 din din 14.10.2017 privind excepția de neconstituționalitate a articolelor 15 alin. (2) lit. d) și 38 alin. (4) lit. f) din Codul de executare al Republicii Moldova, prezenta hotărâre, în partea restabilirii la locul de muncă și plata unui salariu mediu, urmează a fi executată imediat, la expirarea termenului de 15 zile din data pronunțării.

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

h o t ă r ă ş t e :

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Celan Victor împotriva Primăriei orașului Durlești, mun. Chișinău, intervenient accesoriu Țaranu Leonid cu privire la anularea dispoziției Primăriei orașului Durlești, mun. Chișinău nr. 03-dp din 05.01.2022 „Cu privire la eliberarea din funcție”, restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, a penalității, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează dispoziția Primăriei orașului Durlești, mun. Chișinău nr. 03-dp din 05.01.2022 „Cu privire la eliberarea din funcție”.

Se restabilește Celan Victor, născut la *****cod numeric personal *****domiciliat în*****în funcția de șef al Casei de Cultură, de tip Cămin Cultural din cadrul Primăriei orașului Durlești, mun. Chișinău, cod fiscal 1007601009679, cu sediul în mun. Chișinău, orașul Durlești, str. Alexandru cel Bun, nr. 5.

Se încasează din contul Primăriei orașului Durlești, mun. Chișinău, cod fiscal 1007601009679, cu sediul în mun. Chișinău, orașul Durlești, str. Alexandru cel Bun, nr. 5, în beneficiul lui Celan Victor, născut la *****cod numeric personal *****domiciliat în*****salariul pentru perioada de absență forțată de la muncă, începând cu 09 ianuarie 2023, în mărime de 12 salarii medii lunare ale salariatului, cu calcularea şi reţinerea a plăţilor obligatorii la bugetul de stat şi bugetul asigurărilor sociale, precum și a sumei de 10000 (zece mii) lei cu titlu de prejudiciu moral.

În conformitate cu pct. 67 al Hotărârii Curții Constituționale, nr. 39 din din 14.10.2017 privind excepția de neconstituționalitate a articolelor 15 alin. (2) lit. d) și 38 alin. (4) lit. f) din Codul de executare al Republicii Moldova, prezenta hotărâre, în partea restabilirii la locul de muncă și plata unui salariu mediu, urmează a fi executată imediat, la expirarea termenului de 15 zile din data pronunțării.

În rest, se respinge ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de Celan Victor împotriva Primăriei orașului Durlești, mun. Chișinău, intervenient accesoriu Țaranu Leonid cu privire la anularea dispoziției Primăriei orașului Durlești, mun. Chișinău nr. 03-dp din 05.01.2022„Cu privire la eliberarea din funcție”, restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, a penalității, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

Hotărârea cu drept de apel la Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile din data pronunţării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chișinău (sediul Centru).

Preşedintele şedinţei,
judecătorul Constantin Roșca