Dosarul nr.3-1327/2023
2-23077681-12-3-30052023-1

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

05.03.2026 mun.Chişinău

Judecătoria Chişinău, sediul Centru,
Preşedintele şedinţei, judecător Liudmila Holeviţcaia,
Grefier Ana Maria Onica,

examinând în ședința de judecată publică acțiunea în contencios administrativ a reclamantei SRL"Info Bon", substituită cu succesorul SA"Termoelectrica" împotriva Inspectoratului de Stat al Muncii, persoană terță Anatolie Golban privind anularea actului administrativ individual defavorabil,

c o n s t a t ă:

Argumentele participanților la proces:

Reclamantă – SRL"Info Bon", substituită în cadrul procesului de judecată cu succesorul SA"Termoelectrica", la 30.05.2023 s-a adresat cu acțiune în contencios administrativ împotriva Inspectoratului de Stat al Muncii, persoană terță Anatolie Golban privind anularea procesului-verbal de control nr. ***** din 05.05.2023.

În argumentarea acțiunii depuse, societatea reclamantă a invocat că, în luna mai 2023, în cadrul SRL"Info Bon" a avut loc un control inopinat efectuat de către Inspectoratul de Stat al Muncii, urmare a căruia a fost întocmit procesul-verbal de control nr.***** din 05.05.2023. SRL"Info Bon" își exprimă dezacordul cu procesul-verbal de control nr.***** din 05.05.2023, îl consideră ca fiind neîntemeiat, nefondat și lipsit de substanță juridică, din următoarele motive de fapt și de drept.

Reieșind din conținutul încălcării imputate, ,,1. Angajatorul, în cazul dlui Golban Anatolie, nu a eliberat gratuit salariatului în termen de 3 zile lucrătoare, la cererea lui scrisă, un certificat cu privire la munca în cadrul unității respective și salariu, contrar prevederilor art.67 din Codul muncii, certificatul respectiv fiind eliberat la data de 04.05.2023; 2. Angajatorul nu a acordat premiu lunar, pentru luna martie și aprilie 2023, salariatului Golban Anatolie, în mărime de 10% din salariul de bază a acestuia, în lipsa temeiului legal, contrar prevederilor pct.pct.1.4., 2.2 din Anexa nr.4 la contractul colectiv de muncă al SRL"Info Bon" pentru anii 2019-2024, art.10 alin.(2) lit.a) din Codul muncii".

Totodată, prin procesul-verbal respectiv a fost indicată următoarea prescripție: "Recomandări (indicații) privind înlăturarea încălcărilor stabilite în partea descriptivă, după caz: De lichidat încălcările consemnate în prezentul proces-verbal, cu informare în scris a Inspectoratului de Stat al Muncii, cu anexarea documentelor confirmative până la data de 30.06.2023, inclusiv de achitat salariatului Golban Anatolie, premiu lunar pentru luna martie si

aprilie 2023, în mărime de 10% din salariul de bază ale acestuia, conform prevederilor pct.1.4., pct.2.2. din Anexa nr.4 la Contractul colectiv de muncă al SRL”Info Bon” pentru anii 2019-2024, art.10 alin.(2) lit.a) din Codul muncii.”

În acest sens, menționează că legiuitorul, la art.201 din Codul muncii definește disciplina muncii ca fiind obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

Potrivit prevederilor art.202 Codul muncii, disciplina de muncă se asigură în unitate de către angajator inter alia prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă.

Dispozițiile art.9 alin.(2) Codul muncii, instituie obligațiile salariatului, inclusiv: să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; să respecte disciplina muncii; să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul; să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

Totodată, însuși, Contractul colectiv de muncă al SRL”Info Bon” pentru anii 2019- 2024, la pct.3.4. instituie obligațiile salariatului, inclusiv să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă (de serviciu) prevăzute de contractul individual de muncă, în fișa de post, ordinele și dispozițiile angajatorului, instrucțiunile și regulamentele în vigoare, să respecte cerințele, fișei de post, disciplina muncii.

Disciplina de muncă se asigură în SRL”Info Bon” prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Conform pct.6.1. din Contractul Colectiv de muncă al SRL”Info Bon” pentru anii 2019-2024, mărimile concrete ale salariilor de funcție, care stabilesc nivelul respectiv de retribuire a muncii, se garantează fiecărui salariat, cu condiția exercitării obligațiunilor de muncă ce li s-au pus în sarcină (normelor de muncă), în limitele duratei stabilitatea timpului de muncă.

Reieșind din pct.2.1. din Regulamentul privind premierea salariaților SRL”Info Bon”, care este Anexa nr.4 la Contractul Colectiv de muncă, Premierea salariaților se efectuează pe baza unor evaluări de performanță individuală colectivă și aportul personal a fiecărui salariat în punerea în aplicare a obiectivelor statutare, îndeplinirea calitativă a obligațiilor contractuale ale întreprinderii.

Menționează că, art.203 alin.(1) lit.b) din Codul muncii, prevede dreptul angajatorului de a aplica pentru succese în muncă, stimulărilor sub formă de premii.

Totodată, lit.i) punctul 3.1. din Contractul Colectiv de muncă al SRL”Info Bon” pentru anii 2019-2024, investesc angajatorul cu dreptul de a stimula salariatul pentru munca eficientă și conștiincioasă.

În lumina celor enunțate, este cert că acordarea premiului lunar, reieșind din sensul legislației muncii, reprezintă un drept al angajatorului, și nu o obligație a acestuia și este posibilă doar cu respectarea anumitor condiții și proceduri impuse de lege și de actele normative interne la nivel de unitate.

În acest context, pe pag.1 din procesul-verbal de control nr.*****din 05.05.2023 contestat, la compartimentul domeniu de activitate supus controlului: „respectarea actelor legislative și a altor acte normative în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă”.

La compartimentul dat privind toate aspectele, documentele, bunurile, încăperile, produsele, utilajele și obiectele de altă natură care au fost supuse controlului și, după caz, ridicate, relevante scopului controlului sunt indicate: „Actele de evidență contabilă și actele ce țin de raporturile de muncă”.

Totodată, potrivit notei informative a SRL”Info Bon”(care, potrivit conținutului procesului-verbal de control contestat, este anexată la dosar în calitate de explicație scrisă) se indică, inclusiv următoarele: „Ca acțiuni concrete, eu ca administrator am decis să nu mai fie acordate premii lunare juristului Golban Anatolie, fiindcă acesta practic nu își execută nici zece la sută din totalul de funcții/sarcini, descrise în fișa sa de post(anexat). D-l Golban Anatolie, care refuză regulat să îndeplinească sarcinile delegate de către administrator, mai folosește și biroul Info Bon SRL, pentru primire clienți al companiei sale Profadmin SRL (care administrează 4 asociații de locatari, ACC- uri), pe care dumnealui o administrează și care a avut și încă mai are contracte de colaborare cu Info Bon SRL.

Cel mai grav este faptul ca, acesta are semnate două contracte individuale de muncă, cu aceiași dată, dar cu conținut diferit. Într-un contract este indicat lucru de bază, la distanță (din 2017, pe cînd munca la distanță nu era prevăzută conform CM), iar în altul cu grafic flexibil și muncă prin cumul, cît și alte diferențe.

Consideră că, acest fapt este o încălcare gravă a Codului muncii și nu numai. Aceasta este nu doar abuz în serviciu, dar și o ilegalitate în semnarea de documente oficiale (atît de către fostul administrator, cît și de actualul jurist), care intenționat poate afecta angajatorul, și fondatorul, prin faptul inducerii în eroare și neprezența la locul de muncă, adică prejudiciu material indirect (folosirea salariului, ca lucru de bază, pe cînd de facto își administrează compania Profadmin SRL).” Indică că, organele de drept competente în acest sens au fost sesizate.

Aici subliniază că în Anexa nr.1 la Contractul Colectiv de muncă al SRL”Info Bon” pentru anii 2019- 2024 este prezentat modelul Contractului individual de muncă, care nu prevedea și nici nu prevede munca la distanță.

Mai mult decât atât, inspectorii la efectuarea prezentului controlul au ignorat în totalmente actele și informațiile prezentate de SRL”Info Bon”, inclusiv în explicația la procesul-verbal contestat privind existență a două contracte individuale de muncă, cu aceiași dată, dar cu conținut diferit încheiate între SRL”Info Bon” (semnate de ex-directorul) și dl Golban Anatolie. Respectiv, concluziile făcute de ultimii sunt eronate și superficiale, or, nu a fost identificat și stabilit care anume contract individual de muncă se aplică între dl Golban Anatolie și SRL”Info Bon”.

Coroborând normele precitate la circumstanțele de fapt, se deduce că constatările expuse în procesul-verbal de control nr.***** din 05.05.2023 sunt eronate, nu regăsesc argumentare atât faptic, cât și juridic, contravin prevederilor legale și desființează sensul noțiunilor instituite de legislația muncii. Prin alte cuvinte, în scopul asigurării disciplinei în muncă, atât prin actele legislative, cât și prin cele normative la nivel de unitate, anume angajatorul a fost investit cu mecanismul legal, transparent și eficient, fiind definitivate condiții, termene și modul de aplicare a premierii angajaților unității.

Prevederile art.9 alin.(1) din Legea nr.140 din 10.05.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, statuează că *inter alia* Inspectorul de muncă este obligat să se călăuzească în activitatea sa de legislație și să fie obiectiv și imparțial, să nu se manifeste în calitate de mediator sau arbitru în soluționarea conflictelor de muncă.

Conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr.788 din 07.10.2013 cu privire la

organizarea și funcționarea Inspectoratului de Stat al Muncii, pct.6 lit.c), una din atribuții de bază este analiza riscurilor, planificarea și controlul asupra respectării dispozițiilor actelor normative în domeniul raporturilor de muncă referitoare inclusiv la: contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă; timpul de muncă și timpul de odihnă; retribuirea muncii; normele de muncă; garanțiile și compensațiile ce decurg din relațiile de muncă; disciplina muncii, etc..

Consideră că, la caz intenția inspectorilor de a impune administratorului unității acordarea unei stimulări angajatului, în lipsa indicilor și condițiilor de premiere a acestuia, precum și în contextul existenței dubiilor rezonabile în privința legalității Contractului individual de muncă al acestuia reprezintă o imixtiune directă în activitatea SRL"Info Bon", ceea ce este inadmisibil în condițiile legii.

Mai mult decît atît, eventual achitarea în folosul salariatului Golban Anatolie a premiului lunar pentru luna martie și aprilie 2023 în mărime de 10% din salariul de bază al acestuia, propusă ca o măsură de remediere în procesul-verbal de control nr.***** din 05.05.2023, poate fi interpretată ca o manifestare de inegalitate între salariați și ca o acțiune în detrimentul salariaților, care respectă disciplina muncii și îndeplinesc conștiincios obligațiile de muncă, respectând întocmai cerințele actelor normative și prevederile fișei de post.

În conformitate cu prevederile art.30 alin.(1) Legii nr.131 din 08.06.2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător, Persoana supusă controlului care se consideră vătămată intr-un drept al său, recunoscut de lege, prin delegația de control, decizia de prelungire a duratei controlului sau prin procesul-verbal de control, prin acțiunile sau inacțiunile inspectorului este în drept să le conteste, în tot sau în parte, prin depunerea la organul de control a unei cereri prealabile de contestare, în formă scrisă. Procesul-verbal de control se contestă la organul de control dacă acesta nu conține constatarea contravenției sau semne ale componenței de infracțiune în condițiile art.28 alin.(9^1).

Pe pag.2 din Procesul-verbal de control nr. ***** din 05.05.2023, se constată contravenția prevăzută de art.55 alin.(3) lit.d) din Codul Contravențional.

Potrivit inscripției indicate în Procesul-verbal menționat, „Prezentul proces-verbal de control poate fi contestat la Judecătoria Chișinău (sediul Râșcani, str. Kiev, nr.3) în termen de 30 de zile de la data comunicării, potrivit Codului administrativ al Republicii Moldova nr. 116/2018. Astfel, în prezentul caz procedura prealabilă nu este prevăzută de lege.

Prevederile alin.(1) art.10 în coroborare cu lit.a) alin.(1) art.11 din Cod administrativ statuează că, actul administrativ individual este orice dispoziție, decizie sau altă măsură oficială întreprinsă de autoritatea publică pentru reglementarea unui caz individual în domeniul dreptului public, cu scopul de a produce nemijlocit efecte juridice, prin nașterea, modificarea sau stingerea raporturilor juridice de drept public. Acte defavorabile sunt actele care impun destinatarilor lor obligații, sancțiuni, sarcini sau afectează drepturile/interesele legitime ale persoanelor ori care resping, în tot sau în parte, acordarea avantajului solicitat.

În temeiul prevederilor art.17 Cod administrativ, Drept vătămat este orice drept sau libertate stabilit/stabilită de lege căruia/căreia i se aduce atingere prin activitate administrativă.

Potrivit dispozițiilor art.18 Cod administrativ, Interesul public vizează ordinea de drept, democrația, garantarea drepturilor și a libertăților persoanelor, precum și obligațiile acestora, satisfacerea necesităților sociale, realizarea competențelor autorităților publice, funcționarea lor legală și în bune condiții.

Prevederile art.20 ale Codului administrativ statuează că, Dacă printr-o activitate administrativă se încalcă un drept legitim sau o libertate stabilită prin lege, acest drept poate fi

revendicat printr-o acțiune în contencios administrativ, cu privire la care decid instanțele de judecată competente pentru examinarea procedurii de contencios administrativ, conform prezentului cod.

În conformitate cu art.189 alin.(1) Cod administrativ, (1) Orice persoană care revendică încălcarea unui drept al său prin activitatea administrativă a unei autorități publice poate înainta o acțiune în contencios administrativ.

Dispoziție art.191 alin.(1) Cod administrativ, reglementează că „Cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (2) și (3), judecătoriile soluționează în fond toate acțiunile în contencios administrativ. ”

În sensul art.206 alin.(1) lit.a) Cod administrativ, O acțiune în contencios administrativ poate fi depusă pentru anularea în tot sau în parte a unui act administrativ individual (acțiune în contestare).

Conform prevederilor art.209 alin.(1) Cod administrativ, (1) Acțiunea în contestare și acțiunea în obligare se înaintează în decurs de 30 de zile, dacă legea nu prevede altfel. Acest termen începe să curgă de la: b) data comunicării sau notificării actului administrativ individual, dacă legea nu prevede procedura prealabilă.

În temeiul prevederilor art.224 alin.(1) lit.a) Cod administrativ, Examinînd acțiunea în contencios administrativ în fond, instanța de judecată adoptă una dintre următoarele hotărîri: a) în baza unei acțiuni în contestare, anulează în tot sau în parte actul administrativ individual, precum și o eventuală decizie de soluționare a cererii prealabile, dacă acestea sînt ilegale și prin ele reclamantul este vătămat în drepturile sale.

În cadrul ședințelor de judecată, reprezentantul reclamantei, Parsian Elena împuternicită în baza procurii nr.***** din 11.11.2024(f.d.227 vol.I), a susținut acțiunea în contencios administrativ depusă în sensul formulat și a solicitat admiterea acesteia, reiterându-și argumentele expuse în scris.

Pârâtul – Inspectoratul de Stat al Muncii, prin referința prezentată instanței la 15.06.2023(f.d.86-87, vol.I), nu a recunoscut acțiunea reclamantei SRL”Info Bon” și considerând-o neîntemeiată, a solicitat respingerea integrală a acesteia. Totodată, prin cererea depusă a solicitat examinarea cererii de chemare în judecată în absența reprezentantului său.

În argumentarea poziției sale procesuale, autoritatea publică pârâtă a invocat următoarele contraargumente: potrivit art.10 alin.(2) lit.a), k) Codul muncii, „angajatorul este obligat să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective și să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control.”

Regulamentul privind premierea salariaților din anexa nr.4 la Contractul colectiv de muncă prevede următoarele obligații pentru angajatorul SRL”Info Bon”:

pct.1.4 „Calculul premiilor curente se efectuează lunar și se achită reieșind din sursele privind retribuirea muncii. Mărimea premiilor poate fi modificată în dependență de sursele financiare disponibile”;

pct.2.2 „Indicatorul de bază pentru stabilirea premiilor constituie îndeplinirea calitativă și în termenii stabiliți a obligațiilor contractuale de către SRL”Info Bon”, cât și a sarcinilor și obligațiilor stabilite în regulamentele interne și fișele de post ale salariaților - minim 10% din salariul de bază”;

pct.2.4. „Premiile pot fi reduse salariaților parțial sau total din cauza unei activități de serviciu necorespunzătoare. Reducerea mărimii premiului se efectuează conform ordinului Administratorului, în perioada când încălcările au fost admise sau depistate”;

Astfel, reclamanta SRL”Info Bon” se eschivează de la obligația să respecte clauzele contractului colectiv de muncă și să acorde salariatului Golban Anatolie premiul lunar de minim 10% din salariul de bază pentru luna martie și aprilie 2023, în lipsa unui temei legal, cum ar fi ordinul motivat al administratorului.

Persoană terță – Anatolie Golban, prin referința prezentată instanței la 05.07.2023(f.d.115-117, vol.I), nu a recunoscut acțiunea reclamantei SRL”Info Bon” și considerând-o neîntemeiată, a solicitat respingerea integrală a acesteia.

În argumentarea poziției sale procesuale, a invocat următoarele contraargumente: SRL”Info Bon” a fost fondată în anul 2017 de către Termoelectrica SA (asociat unic al întreprinderii - 100 %). Pe parcursul anilor 2017-2023 întreprinderea s-a dezvoltat și a crescut în unul din cei mai mari prestatori de servicii de intermediar la decontări care execută calcule și emite facturi pentru plata energiei termice. Pe parcursul anilor 2017 -2022, întreprinderea a înregistrat profit net total în mărime de aproximativ 40 mii.lei. SRL”Info Bon” înregistrează profit lunar mediu net în mărime de peste 600 000 lei.

Menționează că, începând cu anul 2017, de la fondarea întreprinderii SRL”Info Bon”, activează în calitate de jurist. Pe tot parcursul activității a avut o reputație ireproșabilă și a îndeplinit obligațiile de serviciu conștiincios, fără a-i fi aplicate careva sancțiuni disciplinare.

La 01.03.2023, noul director al întreprinderii SRL”Info Bon” a fost numit Vladislav Railean. Din momentul numirii noului director, chiar din primele zile, i s-a cerut să-și dea demisia de bună voie sau o să-i creeze condiții insuportabile de muncă pentru a-l convinge să plece de bună voie.

Totodată, pe parcursul lunii martie - aprilie 2023, din 14 angajați 5 au depus cerere de demisie, tot pe motivul intimidărilor și amenințărilor suferite din partea directorului.

Începând cu luna martie 2023, fără a i se aplica sancțiuni disciplinare și fără explicații a fost lipsit neîntemeiat de suplimente la salariu sub formă de premiu lunar (curent) stabilit în baza Contractului Colectiv de muncă. Restul angajaților premiul lunar au primit.

În lunile următoare, toți angajații au mai primit și suplimente la salariu în afară de el. Ordinul privind premierea salariaților nici nu i s-a adus la cunoștință.

În mare parte conflictul de muncă care a apărut și intimidările la care a fost supus se datorează frustrărilor personale ale directorului și a reprezentanților fondatorului de la Termoelectrica SA, cu care sunt în conflict și litigiu de muncă pe motivul refuzului de a majora salariile și a asigura condiții de muncă corespunzătoare salariaților SRL”Info Bon”.

Ulterior, prin ordinul nr.30p din 12.05.23, a fost preavizat cu privire la reducerea funcției de jurist în legătură cu reducerea numărului și a statelor de personal, prin care a fost redusă și funcția de jurisconsult. Angajatorul prin orice modalități încearcă să „scape de juriștii incomozi.”

Astfel, acțiunile angajatorului manifestate în privința lui Golban Anatolie pot fi calificate ca comportament discriminatoriu și inechitate în muncă.

Premierea salariaților întreprinderii se efectuează conform Regulamentului cu privire la premierea salariaților - Anexa nr 4 la Contractul colectiv de muncă al Info Bon SRL.

Potrivit pct.1.4 - „Calculul premiilor curente se efectuează lunar si se achită reieșind din sursele privind retribuirea muncii. Mărimea premiilor poate fi modificată în dependență de sursele financiare disponibile.”

Potrivit pct.2.1 - „Premierea salariaților se efectuează pe baza unor evaluări de performanță individuală, colectivă și aportul personal a fiecărui salariat în punerea în aplicare a

obiectivelor statutare, îndeplinirea calitativă a obligațiilor contractuale ale întreprinderi.”

Potrivit pct.2.2 - „Indicatorul de bază pentru stabilirea premiilor constituie îndeplinirea calitativă și în termenii stabiliți a obligațiilor contractuale de către SRL Info Bon, cît și a sarcinilor și obligațiilor stabilite în regulamentele interne și fișele de post ale salariaților - minim 10% din salariul de bază.”

Potrivit pct.2.4 - „Premiile pot fi reduse parțial sau total din cauza unei activități de serviciu necorespunzătoare. Reducerea mărimii premiului se efectuează conform ordinului Administratorului, în perioada cînd încălcările au fost admise sau depistate.”

Potrivit pct.4.1 - „Șefii subdiviziunilor în ultima zi lucrătoare a lunii prezintă Administratorului note de serviciu privind majorarea sau reducerea premiului salariaților.”

Potrivit Fișei de calcul a salariului, începînd cu luna martie 2023 pînă la zi, angajatorul nu i-a achitat suplimente la salariu sub formă de premiu lunar curent, stabilit în baza Contractului individual de muncă și Contractului Colectiv de muncă al SRL”Info Bon”. De premiul lunar a fost lipsit numai el, la indicația noului director Vladislav Railean. Careva acte de sancționare sau acte privind reducerea premiului nu i-au fost prezentate. Constată că a fost lipsit neîntemeiat de către angajator de dreptul de a dispune de premiul lunar curent stabilit pe întreprindere.

Potrivit explicațiilor Angajatorului expuse în acțiune, motivul refuzului de a achita: „... eu, ca administrator am decis să nu mai fie acordate premii lunare juristului Golban Anatolie, fiindcă acesta practic nu își execută nici zece la sută din totalul de funcții/sarcini, descrise în fișa de post.”

Consideră argumentele invocate neîntemeiate, or, motivele de fapt ale angajatorului sunt discriminarea în muncă a juristului Golban Anatolie, fapt confirmat printr-un șir de acte anexate la referință. Angajatorul nu s-a conformat obligațiilor de a constata și sancționa, după caz, juristul Golban Anatolie pentru pretinsele încălcări, or, nu a emis ordin de reducere a premiului lunar (curent) stabilit pe întreprindere, care putea fi redus la minim 10% din salariu de bază, dar nu lipsit integral în lipsa de temei.

Toate pretinsele acuzații, precum că juristul nu și-a îndeplinit sarcinile de serviciu sunt declarative, nu sunt probate prin acte constatatoare pentru a reduce premiul, or, însăși angajatorul a creat situații de a nu fi în stare de a executa un șir de sarcini, cum ar fi: refuzul de a elibera procură pentru participarea în instanța de judecată; excluderea din lista persoanelor cu drept de acces la Baza de date Cadastru; excluderea din lista persoanelor cu drept de acces la Sistemului Informațional InfoBon cu privire la calcule și informațiilor aferente; refuzul de a achita supliment la salariu pentru cumularea funcției de jurisconsult și/sau de a numi o altă persoană responsabilă (răspunsul de la Sindicate); refuzul de a majora salariile începînd cu 01.04.23 potrivit HG nr.670 din 29.09.22 (copia acțiunii angajaților împotriva Info Bon SRL); refuzul de a asigura condiții de muncă potrivit Actului de constatare din 13.01.23 și Deciziei Comisiei de conciliere din 10.01.23; refuzul de a acorda alte premii stabilite pe întreprindere (vezi ordinul cu privire la acordarea suplimentului la salariu pentru intensitatea în muncă). Toate în cumul denotă caracterul declarativ al acuzațiilor aduse de angajator.

La 07.04.2023, a depus către angajator cerere cu privire la achitarea integrală a plăților salariale la care în termenul stabilit de legislație nu a primit răspuns în termen, și cerere privind eliberarea certificatului cu privire la muncă și salariu.

La 13.04.2023, a depus sesizare către Inspectoratul de Stat al Muncii privind controlul acțiunilor angajatorului. Potrivit răspunsului Inspectoratului de Stat al Muncii nr.G-553/23 din 16.05.2023, ca rezultat al verificării acțiunilor angajatorului Info Bon SRL privind nerespectarea legislației muncii a fost întocmit proces-verbal de control nr.***** din 05.05.2023, cu

prescripția înaintată directorului Info Bon SRL de a înlătura încălcările depistate și de a acorda premii lunare curente neachitate salariatului Anatolie Golban.

La 02.05.2023 și repetat la 19.05.23, a depus către angajator cerere cu privire la achitarea integrală a plăților salariale și eliberarea informației. Prin răspuns nr.590-23 din 23.05.23 și nr.603/23 din 29.05.23, angajatorul a refuzat neîntemeiat satisfacerea cerințelor, achitarea plăților salariale și eliberarea informației aferente.

La 07.06.2023, a depus acțiune în judecată împotriva SRL"Info Bon" cu privire la obligarea de a achita premiul lunar (curent) și alte plăți salariale.

Nu în ultimul rînd, aduce la cunoștința instanței de judecată impertinența directorului Vladislav Railean, care l-a lipsit de premii și alte plăți salariale, dar nu a uitat de sine însuși.

Potrivit ordinului SRL"Info Bon" nr.14 din 27.04.2023, directorul societăți Vladislav Railean a dispus acordarea salariaților și sie însuși, în luna aprilie 2023, adaos suplimentar pentru intensitatea muncii în mărime de 25% din salariul de funcție, contrar prevederilor Contractului Colectiv de muncă care stipulează că retribuirea muncii Administratorului se efectuează în baza clauzelor contractului de management încheiat cu Fondatorul, nu în baza Contractului Colectiv de muncă.

Concomitent menționează că, în temeiul ordinului nr.14 din 27.04.2023 au fost premiați toți angajații întreprinderii, inclusiv directorul, cu excepția lui Golban Anatolie.

La plîngerea sa, a fost efectuat un control al acțiunilor directorului, care s-au soldat cu constatarea acțiunilor ilegale și recomandarea de a restitui premiile încasate nejustificat de către directorul SRL"Info Bon", inclusiv cu obligarea de a achita premiu lui Golban Anatolie.

Toate faptele în cumul, demonstrează incontestabil discriminarea în muncă a juristului Golban Anatolie, netemeinicia acuzațiilor angajatorului și, respectiv, netemeinicia acțiunii privind anularea procesului-verbal de control nr.***** din 05.05.2023 întocmit de către ISM.

În ședințele de judecată persoana terță, Anatolie Golban nu a recunoscut acțiunea reclamantei SRL"Info Bon", a solicitat respingerea acesteia, reiterându-și argumentele expuse în scris, în referința prezentată instanței.

Aprecierea instanței de judecată:

Examinând acțiunea în contencios administrativ a reclamantei SRL"Info Bon" substituită cu succesorul "Termoelectrica"SA, referința autorității publice pârâte Inspectoratul de Stat al Muncii și referința persoanei terțe Golban Anatolie, ascultând explicațiile reprezentantului reclamantului și a terțului, studiind probele administrate în ansamblul şi interconexiunea lor, normele legii aplicabile, instanța de judecată a ajuns la concluzia că acțiunea depusă privind anularea actului administrativ individual defavorabil este admisibilă, însă neîntemeiată şi pasibilă de respins, din următoarele considerente.

Conform art.22 alin.(1) Cod administrativ, autoritățile publice și instanțele de judecată competente cercetează starea de fapt din oficiu. Acestea stabilesc felul și volumul cercetărilor și nu sunt legate nici de expunerile participanților, nici de cererile lor de reclamare a probelor.

Conform art.207 alin.(1) Cod administrativ, instanța verifică din oficiu dacă sunt întrunite condițiile pentru admisibilitatea unei acțiuni în contenciosul administrativ. Dacă este inadmisibilă, acțiunea în contenciosul administrativ se declară ca atare prin încheiere judecătorească susceptibilă de recurs. Alin.(2) al aceluiași articol stabilește că acțiunea în contencios administrativ se declară inadmisibilă în special când: a) există o hotărâre judecătorească definitivă cu privire la un litigiu între aceleași părți, cu același obiect și pe

aceleași temeiuri de drept; b) 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; c) la aceeași sau la altă instanță de judecată se examinează o acțiune între aceleași părți, cu același obiect și pe aceleași temeiuri de drept; d) acțiunea a fost depusă după expirarea termenului prevăzut la art.209; e) reclamantul nu poate revendica încălcarea, prin activitatea administrativă, a unui drept în sensul art.17; f) nu sunt întrunite condițiile prevăzute la art.208; g) acțiunea a fost depusă de o persoană fără împuterniciri în acest sens; h) cererea de chemare în judecată nu corespunde cerințelor prevăzute la art.211 alin.(1) și (2) și art.212 alin.(1) și reclamantul nu a înlăturat neajunsurile în termenul stabilit de instanța de judecată.

Norma legală precitată enunță temeiurile de bază de admisibilitate a cererii de chemare în judecată formulată în instanța de contencios administrativ, care se rezumă la următoarele: - prezența unui act administrativ individual defavorabil (dispoziție, decizie sau altă măsură oficială) întreprinsă de autoritatea publică pentru reglementarea unui caz individual în domeniul dreptului public, comunicat destinatarului; - competența jurisdicțională materială și teritorială a instanței de judecată pentru examinarea acțiunii în contenciosul administrativ; - respectarea cerințelor de formă și conținut a acțiunii în contencios administrativ; - respectarea procedurii prealabile; - respectarea termenului de înaintare a acțiunii; - prezența unui drept vătămat căruia i s-a adus atingere prin activitate administrativă.

Actele cauzei denotă că, urmare a controlului inopinat realizat în privința SRL”Info Bon”, Inspectoratul de stat al munii a emis procesul-verbal de control nr.***** din 05.05.2023, prin care a prescris angajatorului să lichidere încălcarea drepturilor salariatului Golban Anatolie, inclsuiv să-i achite premiul lunar conform contractului colectiv de muncă.

În conformitate cu 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.

La fel, art.11 alin.(1) lit.a) Cod administrativ, prevede că actele administrative individuale pot fi: acte defavorabile - actele care impun destinatarilor lor, obligații, sancțiuni, sarcini sau afectează drepturile/interesele legitime ale persoanelor ori care respins în tot sau în parte, acordarea avantajului solicitat.

În speță, reclamantă SRL”Info Bon” este destinatara actului administrativ individual contestat și respectivul acte sunt defavorabil pentru reclamanta, deoarece impune obligații și sarcini.

Prin urmare, acțiunea în contencios administrativ promovată de către reclamantă SRL”Infor Bon”, este admisibilă în baza temeiului prevăzut de art.207 alin.(2) lit.e) Cod administrativ.

Sub acest aspect, instanța reiterează că, potrivit art.20 din Constituția Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la satisfacţie efectivă din partea instanţelor judecătoreşti competente împotriva actelor care violează drepturile, libertăţile şi interesele sale legitime. Nici o lege nu poate îngrădi accesul la justiţie.

Situație de acest gen este reglementată și de art.13 al Convenției Europene pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, care statuează că, orice persoană, ale cărei drepturi şi libertăţi recunoscute de prezenta convenţie au fost încălcate, are dreptul să se adreseze efectiv unei instanţe naţionale, chiar şi atunci când încălcarea s-ar datora unor persoane care au acţionat în exercitarea atribuţiilor lor oficiale.

Or, reclamantei SRL”Info Bon” trebuie să i se acorde posibilitatea verificării pe cale

judecătorească a pretinsului său drept vătămat, în cazul în care ultimul invocă ilegalitarea actului emis, deoarece, *per a contrario*, reclamantul va fi lipsit de dreptul la un proces echitabil și dreptul la un recurs efectiv.

Iar art.36 din Codul administrativ, instituie obligația instanței de judecată competente să soluționeze acțiunile în contencios administrativ, să respecte principiul supremației dreptului, în conformitate cu care demnitatea omului, drepturile și libertățile lui sînt considerate valori supreme și sînt garantate de stat.

Art.20 din Cod administrativ statuează că, dacă printr-o activitate administrativă se încalcă un drept legitim sau o libertate stabilită prin lege, acest drept poate fi revendicat printr-o acțiune în contencios administrativ, cu privire la care decid instanțele de judecată competente pentru examinarea procedurii de contencios administrativ, conform prezentului cod.

Potrivit art.189 alin.(1) Cod administrativ, orice persoană care revendică încălcarea unui drept al său prin activitatea administrativă a unei autorități publice poate înainta o acțiune în contencios administrativ.

Iar, potrivit art.206 alin.(1) lit.lit.a), b) Cod administrativ, o acțiune în contenciosul administrativ poate fi depusă pentru: anularea în tot sau în parte a unui act administrativ individual (acţiune în contestare) și obligarea autorităţii publice să emită un act administrativ individual (acţiune în obligare).

Art.208 alin.(1) Cod administrativ, prevede că până la înaintarea acţiunii în contencios administrativ se va respecta procedura prealabilă, cu excepţiile prevăzute de lege.

În speță, legea nu impune respectarea procedurii prealabile și emitentul actului administrativ individual – Inspectoratul de stat al muncii a explicat modalitatea de contestate în felul următor: la Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani(str.Kiev, 3, mun.Chișinău), în termen de 30 de zile de la data comunicării.

Art.209 alin.(1) lit.b) Cod administrativ prevede că, acţiunea în contestare şi acţiunea în obligare se înaintează în decurs de 30 de zile, dacă legea nu prevede altfel. Acest termen începe să curgă de la: data comunicării sau notificării actului administrativ individual, dacă legea nu prevede procedura prealabilă.

În interiorul termenului de 30 de zile, prevăzut de art.209 alin.(1) lit.b) Cod administrativ, reclamantul și-a realizat dreptul său la acțiune, depunând acțiunea în contencios administrativ în judecată la 30.05.2023, ceea ce denotă admisibilitatea acțiunii în baza temeiului prevăzut de art.207 alin.(2) lit.lit.d), f) Cod administrativ.

Prin urmare, analizând circumstanțele speței în coraport cu normele legale referitoare la admisibilitatea acțiunii în contencios administrativ, instanța de judecată constată că reclamantul SRL”Info Bon” este destinatar al actului administrativ individual defavorabil contestat, a respectat procedura prealabilă, și-a realizat dreptului său la acțiune în interiorul termenului prevăzut de lege, respectiv, temei de declarare a acțiunii ca fiind inadmisibilă pe motive de tardivitate sau nerespectare a procedurii prealabile, lipsa dreptului vătămat, precum și alte temeiuri prevăzute de art.207 alin.(2) Cod administrativ, nu există - ceea ce condiționează soluționarea fondului cauzei.

Obiect al examinării prezentei cauze în ordinea contenciosului administrativ îl constituie verificarea legalității actului administrativ individual defavorabil – procesului-verbal de control nr.***** din 05.05.2023.

Noțiunea de „act administrativ” este reglementată în legislația națională, cât și în Rezoluția (77) 31 Cu privire la protecția individului față de actele autorităților administrative, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 28 septembrie 1997, statuează că,

actul administrativ este o manifestare juridică unilaterală de voință, cu caracter normativ sau individual, din partea unei autorități publice în vederea organizării executării sau executării în concret a legii, actul administrativ desemnează orice măsuri individuale sau decizii luate în cadrul exercitării autorității publice, susceptibile de a afecta direct drepturile, libertățile sau interesele persoanelor fizice sau juridice și care nu este un act îndeplinit în cadrul exercitării unei funcții judiciare.

Controlul judecătoresc al legalității actelor administrative, presupune apărarea drepturilor și intereselor legitime ale justiţiabililor, împotriva abuzurilor administrației publice, în condițiile Codului administrativ. Acest control se înfăptuiește de către instanțele de judecată în condițiile legii privind organizarea judecătorească. Întru elucidarea subiectului privind realizarea controlului judecătoresc se impune conceptul competenței, în baza căruia se realizează respectivul control. Pornind de la scopul primordial al instituției contenciosului administrativ care este prestabilit de legiuitor și care presupune contracararea abuzurilor și exceselor de putere ale autorităților publice, apărarea drepturilor persoanei în spiritul legii, ordonarea activității autorităților publice, asigurarea ordinii de drept. Și reieșind din dreptul subiectiv al subiectului afectat, care la fel a fost predeterminat de legiuitorul și care a fost formulat astfel - orice persoană care se consideră vătămată într-un drept al său, recunoscut de lege, de către o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, se poate adresa instanței de contencios administrativ competente pentru a obține anularea actului, recunoașterea dreptului pretins și repararea pagubei ce i-a fost cauzată.

Instanța relevă că la baza statului de drept, consacrat de art.1 alin.(3) din Constituţie, stă principiul legalităţii.

Potrivit art.21 din Codul administrativ, principiul legalității, obligă autorităţile publice şi instanţele de judecată competente 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. Respectiv, legalitatea, ca principiu de bază al statului de drept, presupune conformitatea normei sau a actului juridic cu normele superioare care stabilesc condiţii de procedură privind edictarea normelor juridice.

Cercetarea stării de fapt denotă următoarele:

În luna mai 2023, în cadrul SRL”Info Bon” a avut loc un control inopinat efectuat de către Inspectoratul de Stat al Muncii.

În rezultatul controlului a fost întocmit procesul-verbal de control nr.***** din 05.05.2023.

Potrivit procesului-verbal de control nr.***** din 05.05.2023, Inspectoratul de stat al muncii, a stabilit: „1. Angajatorul, în cazul dlui Golban Anatolie, nu a eliberat gratuit salariatului în termen de 3 zile lucrătoare, la cererea lui scrisă, un certificat cu privire la munca în cadrul unității respective și salariu, contrar prevederilor art.67 din Codul muncii, certificatul respectiv fiind eliberat la data de 04.05.2023; 2. Angajatorul nu a acordat premiu lunar, pentru luna martie și aprilie 2023, salariatului Golban Anatolie, în mărime de 10% din salariul de bază a acestuia, în lipsa temeiului legal, contrar prevederilor pct.pct.1.4., 2.2 din Anexa nr.4 la contractul colectiv de muncă al SRL”Info Bon” pentru anii 2019-2024, art.10 alin.(2) lit.a) din Codul muncii”.

Potrivit procesului-verbal de control nr.***** din 05.05.2023, Inspectoratul de stat al muncii a prescris: ”Recomandări (indicații) privind înlăturarea încălcărilor stabilite în partea descriptivă, după caz: De lichidat încălcările consemnate în prezentul proces-verbal, cu

informare în scris a Inspectoratului de Stat al Muncii, cu anexarea documentelor confirmative până la data de 30.06.2023, inclusiv de achitat salariatului Golban Anatolie, premiu lunar pentru luna martie si aprilie 2023, în mărime de 10% din salariul de bază ale acestuia, conform prevederilor pct.1.4., pct.2.2. din Anexa nr.4 la Contractul colectiv de muncă al SRL"Info Bon" pentru anii 2019- 2024, art.10 alin.(2) lit.a) din Codul muncii."

Potrivit art.10 alin.(2) lit.a), k) Codul muncii, „angajatorul este obligat să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective și să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control."

Regulamentul privind premierea salariaților din anexa nr.4 la Contractul colectiv de muncă prevede următoarele obligații pentru angajatorul SRL"Info Bon":

pct.1.4 „Calculul premiilor curente se efectuează lunar și se achită reieșind din sursele privind retribuirea muncii. Mărimea premiilor poate fi modificată în dependență de sursele financiare disponibile";

pct.2.2 „Indicatorul de bază pentru stabilirea premiilor constituie îndeplinirea calitativă și în termenii stabiliți a obligațiilor contractuale de către SRL"Info Bon", cât și a sarcinilor și obligațiilor stabilite în regulamentele interne și fișele de post ale salariaților - minim 10% din salariul de bază";

pct.2.4. „Premiile pot fi reduse salariaților parțial sau total din cauza unei activități de serviciu necorespunzătoare. Reducerea mărimii premiului se efectuează conform ordinului Administratorului, în perioada când încălcările au fost admise sau depistate";

Astfel, reclamanta SRL"Info Bon" se eschivează de la obligația sa legală de a respecta clauzele contractului colectiv de muncă și de a acorda salariatului Golban Anatolie premiul lunar de minim 10% din salariul de bază pentru luna martie și aprilie 2023, în lipsa unui temei legal, cum ar fi ordinul motivat al administratorului.

Alegațiile părții reclamante referitoare la faptul că, premierea salariaților este un drept al angajatorului, nu pot fi admise de către instanța de judecată din următoarele considerente: i) condițiile contractului colectiv de muncă, citate supra, impun obligativitatea acordării premiilor, lăsând la discreția angajatorului doar reducerea mărimii premiului până la minim 10%; ii) reducerea mărimii premiului poate să aibă loc doar în baza ordinului administratorului(în cazul dat, un ordin al administratorului în privința salariatului Golban Anatolie nu a fost emis). Respectiv, neacordarea premiului salariatului Golban Anatolie, reprezintă o sancțiune camuflată, deoarece ultimul este sancționat prin neoferirea premiului lunar, fără ca să fie constatate în modul prevăzut de lege pretinse abateri disciplinare și emis conform legii ordinul motivat de către administrator. Prin urmare, procesul-verbal de control nr.***** din 05.05.2023, emis de către autoritatea publică pârâră este unul legal și întemeiat, emis în scopul protejării intereselor legale ale salariatului contra acțiunilor abuzive ale administratorului SRL"Info Bon".

Dispozițiile art.9 alin.(2) Codul muncii, instituie obligațiile salariatului, inclusiv: să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; să respecte disciplina muncii; să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul; să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

Raportând normele legale aplicabile speței circumstanțelor faptice stabilite, instanța de judecată constată că actul administrativ contestat au fost emis de către organul competent, în baza procedurii prestabilite și cu respectarea legii materiale aplicabile speței, norme care corespund criteriilor de claritate și previzibilitate a legii, ceea ce, în consecință, denotă legalitatea substanțială și procesuală a actului administrativ emis.

Alegațiile reclamantului consemnate în textul cererii de chemare în judecată, nu pot fi reținute de către instanța de judecată ca temei de anulare/nulitate a actului defavorabil contestat, deoarece reclamantul interpretează *lato sensu* normele pe cale le consideră relevante, iar scopul primordial al instituției contenciosului administrativ, după cum s-a invocat și *supra*, este prestabilit de legiuitor şi presupune contracararea abuzurilor şi exceselor de putere ale autorităţilor publice, ordonarea activităţii autorităţilor publice. Respectiv, ca acțiunea în contencios administrativ promovată de reclamant să fie pasibilă de admis, reclamantul urma să identifice pretinse ilegalități și/sau abuzuri admise de către pârât la emiterea actului contestat, ceea ce nu s-a identificat în speță. Or, actul emis și activitatea administrativă desfășurată de către autoritatea publică publică pârâtă, sunt conforme legii, nefiind identificat de către instanța de judecată nici un abuz din partea autorității publice pârâte în desfășurarea activității administrative care s-a finalizat cu emiterea actului defavorabil legal.

În acest sens, se impune a fi specificat că, în conformitate cu prevederile art.16 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.137 al Codului administrativ, în exercitarea dreptului discreționar atribuit, autoritățile publice trebuie să acționeze cu bună-credință în limitele legal stabilite şi cu respectarea scopului pentru care le-a fost atribuit dreptul. Dacă autoritatea publică poate decide discreționar şi doar una din mai multe consecințe juridice este legală, atunci dreptul discreționar al autorității publice se reduce la alegerea consecinței juridice/soluției legale. Stările de fapt identice în esență 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 discreționar într-un anumit mod, atunci în cazuri similare ea este obligată să își exercite dreptul discreționar în acelaşi mod. Această regulă nu se aplică dacă autoritatea publică intenționează să își schimbe în viitor practica de exercitare a dreptului discreționar în cazuri similare.

În esență dreptul discreționar al autorității publice este de a permite administrației să răspundă flexibil la diferite probleme. În acest fel, autoritatea publică poate lua decizii individuale în cadrul unui cadru legal, făcând astfel posibilă realizarea unui echilibru între obiectivul legal abstract şi circumstanțele reale a unei situații concrete. În special, discreția oferă un loc pentru un test de rapiditate şi echitate. La discreția administrației, trebuie să fie determinată o consecință legală din mai multe măsuri posibile, permise în fiecare caz.

Autoritatea publică are posibilitatea de a alege o măsură, în baza dreptului discreționar, autoritatea publică are o marjă de apreciere şi trebuie să încorporeze propriile considerente de oportunitate în decizia sa. Termeni precum „poate” sau „este autorizat” în normele legale indică o astfel de latitudine. Respectiv, autoritatea trebuie să-şi exercite întotdeauna discreția, așa cum solicită legiuitorul.

Potrivit art.225 alin.(2) Cod 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.

Prin prisma prevederilor Codului administrativ, instanțele de judecată nu doar verifică legalitatea unui act administrativ, ci realizează verificarea exercitării de către autoritatea publică a întregii activități, a dreptului discreționar. Prin dreptul discreționar al autorității publice se

subînțelege puterea de care dispune autoritatea publică, în baza legii, să hotărască fie necesitatea actului însuși, fie cuprinsul lui, fie momentul adoptării lui, în funcție de interesul general pe care trebuie să-l satisfacă continuu și permanent serviciul public.

În consecință, analizând normele legale în coraport cu circumstanţele faptice stabilite, precum și criticele aduse actului contestat de către reclamant întru anularea acestuia în coraport cu contraargumentele aduse de către autoritatea publică pârâtă întru justificarea legalității actului emis, instanța de judecată conchide că, actele contestate, sunt legale și temei de anulare a acestora, nu există. Instanța nu a constatat existența temeiurilor de nulitate a actului administrativ contestat și nici a celor de ilegalitate.

În esență dreptul discreționar al autorității publice este de a permite administrației să răspundă flexibil la diferite probleme. În acest fel, autoritatea publică poate lua decizii individuale în cadrul unui cadru legal, făcând astfel posibilă realizarea unui echilibru între obiectivul legal abstract şi circumstanțele reale a unei situații concrete. În special, discreția oferă un loc pentru un test de rapiditate şi echitate. La discreția administrației, trebuie să fie determinată o consecință legală din mai multe măsuri posibile, permise în fiecare caz.

Autoritatea publică are posibilitatea de a alege o măsură, în baza dreptului discreționar, autoritatea publică are o marjă de apreciere şi trebuie să încorporeze propriile considerente de oportunitate în decizia sa. Termeni precum „poate” sau „este autorizat” în normele legale indică o astfel de latitudine. Respectiv, autoritatea trebuie să-şi exercite întotdeauna discreția, așa cum solicită legiuitorul.

Din coroborarea prevederilor Codului administrativ rezultă că, actul administrativ individual constituie un act juridic, adoptat sau emis de către o autoritate/instituție publică constituită în condițiile legii, prin care se asigură realizarea sarcinilor ce revin acesteia.

Definiția actului administrativ individual, așa cum este prevăzut în Codul administrativ, face trimitere la puterea de care se bucură autoritatea publică pentru a emite acte administrative individuale, în realizarea competenței sale. Aceasta presupune că, organele administrative își desfășoară întreaga activitate prin prisma regimului de putere publică, în virtutea căreia, pentru realizarea competențelor și sarcinilor impuse administrației publice prin prevederile legale, pot adopta/emite acte administrative individuale cu forță juridică obligatorie.

Regimul de putere publică, respectiv, toate competențele și prerogativele stabilite în sarcina administrației de stat prin normele constituționale și infra constituționale, în scopul promovării și ocrotirii interesului public, este acceptată ca o condiție definitorie a actului administrativ individual. Or, așa cum rezultă din prevederile legale menționate supra, regimul de putere publică al actelor administrative individuale nu este unul arbitrar, ci unul de legalitate.

Pe cale de consecință, actul administrativ individual, emis de către o autoritate publică, în temeiul și pentru realizarea puterii publice, are ca finalitate executarea în concret a legii, pentru satisfacerea unui interes public, care vizează ordinea de drept și democrația constituțională, garantarea drepturilor, libertăților și îndatoririlor fundamentale ale cetățenilor, satisfacerea nevoilor sociale, realizarea competențelor autorităților publice.

Prin definiție, actul administrativ se caracterizează printr-o triplă prezumție: prezumția de legalitate, prezumția de autenticitate și prezumția de veridicitate, trăsături ce îi conferă forță juridică de a fi executat în mod obligatoriu.

Referindu-se la prezumția de legalitate, se reține că conform prevederilor Constituției, Republica Moldova este un stat de drept. Exigențele statului de drept, în principal, presupun asigurarea legalității, securității juridice, interzicerea arbitrariului. Un stat de drept este un stat guvernat de lege, iar o caracteristică esențială a statului guvernat de lege este axat pe principiul

legalității activității autorităților publice.

La rândul său, principiul legalității este unul dintre fundamentele autorității publice și față de care se subordonează autoritatea publică. Respectarea acestui principiu, de către autorități, presupune supunerea acestora ierarhiei normelor juridice.

Prin principiul legalității se subînțelege regula fundamentală a dreptului, în virtutea căreia toate organele statului, organizațiile obștești, funcționarii și cetățenii sunt obligați să respecte strict legile și celelalte acte normative adoptate/emise de către autorități, ce reglementează/instituie raporturile sociale la care participă.

Subsecvent, legalitatea actului administrativ individual presupune atât supremația legii pentru subiecții de drept vizați, cât și temeiul legal de acțiune în limitele legii a acestor subiecți.

Astfel, pentru a fi legal, un act administrativ individual trebuie să fie emis de către autoritatea responsabilă, prin procedura legală prescrisă și în formă corectă și nu poate să conțină nici un defect de substanță. Dacă una din aceste cerințe nu este îndeplinită, actul administrativ este ilegal. Legalitatea actului administrativ se apreciază în raport cu dispozițiile legale existente la momentul emiterii actului administrativ.

Ca și concluzie se poate menționa că, prezumția de legalitate este acea calitate a actului administrativ de a corespunde legii. În consecință, administrația nu poate acționa arbitrar, ci după anumite reguli expres stabilite de lege, prin care se reglementează procedurile administrative ce trebuie respectate și urmate.

Din cele menționate supra, condițiile de legalitate ale actelor administrative sunt: - actul administrativ individual trebuie emis/adoptat în baza și în vederea executării legilor (Constituția, legile organice, legile ordinare, hotărârile de Guvern, actele administrative emise de alte autorități ale administrației publice cu forță juridică superioară); - actul administrativ individual trebuie emis/adoptat doar în limitele competenței conferite de lege respectivelor organe sau autorități publice; competența reprezintă ansamblul atribuțiilor delegate prin lege; - actul administrativ trebuie emis/adoptat cu respectarea operațiunilor administrative, condițiilor de formă și procedură prescrise de lege; - actul administrativ trebuie emis/adoptat în vederea realizării unui scop licit; - actul administrativ trebuie să fie oportun, adică să corespundă situației de fapt.

Astfel, principiul legalității actului administrativ individual și a autorității publice, ca atare, generează cel puțin două obligații evidente: obligația de conformare la lege și obligația de a asigura aplicarea legii.

În contextul celor relatate, instața subliniază că natura juridică a actelor administrative individuale este guvernată, a priori, de principiul legalității. În cazul nerespectării condițiilor de legalitate la emiterea actului administrativ individual, ca sancțiune intervine nulitatea sau ilegalitatea acestora.

Astfel, nulitatea/ilegalitatea unui act administrativ individual, intervine în situațiile în care actul este afectat de unele vicii sub aspectul legalității. Cauzele nulității vizează nelegalitatea actului administrativ, în sensul încălcării condițiilor de fond, formă și procedură prevăzute de lege pentru valabilitatea sa, precum și netemeinicia actului, adică aplicarea eronată a legii la situația de fapt stabilită prin actul administrativ. Deci, actul administrativ individual nul se caracterizează prin lipsa unuia, unora sau tuturor elementelor sale esențiale, fără de care actul nu poate exista.

Prezumția de autenticitate reprezintă trăsătura actului administrativ care prezumă calitatea actului de a fi emis de autoritate evocat prin forma sa exterioară (ștampilă, antet, semnături etc.).

Prezumția de veridicitate exprimă calitatea actului administrativ de a corespunde

adevărului, de a corespunde, prin fondul său, întrutotul voinței emitentului.

Prin urmare, instanța subliniază că înlăturarea prezumției de legalitate, de care beneficiază actul defavorabil contestat de către reclamantă SRL”Info Bon”, ca și toate actele administrative, doar în baza dezacordului reclamantului cu actul defavorabil emis, în lipsa unor temeiuri și probe relevante(art.93 alin.(1) Cod administrativ), este contrară principiului legalității, deoarece este de natură să submineze însăși autoritatea actului administrativ.

Potrivit art.224 alin.(1) lit.f) din Codul administrativ, examinînd acțiunea în contencios administrativ în fond, instanța de judecată adoptă una dintre următoarele hotărîri: respinge acțiunea ca fiind neîntemeiată, dacă nu sânt îndeplinite condițiile de adoptare a unei hotărâri prevăzute la lit.a)–e).

Conform prevederilor art.art.224 alin.(1) lit.f), 232 din Codul administrativ al Republicii Moldova; art.art.236-241 din Codul de procedură civilă al Republicii Moldova, instanța de judecată,

H O T Ă R Ă Ş T E:

Acţiunea în contencios administrativ a reclamantei SRL”Info Bon”, substituită cu succesorul SA”Termoelectrica” împotriva Inspectoratului de Stat al Muncii, persoană terță Anatolie Golban privind anularea actului administrativ individual defavorabil – procesului-verbal de control nr.***** din 05.05.2023, se respinge ca fiind neîntemeiată.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la pronunţarea dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău, sediul Centru (adresa: mun.Chișinău, bd.Ștefan cel Mare și Sfânt, 162).

Judecător Liudmila Holeviţcaia