Dosarul nr. 2-24020701-26-2-22022024
nr. 2-286/2024

H O T Ă R Â R E

în numele Legii

21 iunie 2024 or. Drochia

Judecătoria Drochia sediul central
Instanţa compusă din:
Preşedinte Lucia Grădinari
Grefier Ina Dolganiuc
Cu participarea:
Avocaților Eduard Boiștean de partea reclamantului
În lipsa:
Pîrîtului - Primăria com.*****r.***** , fiind respectată citarea legală,
examinând în şedinţă de judecată publică, în limba de stat, cauza civilă la cererea lui Zaiaț Gheorghe către Primăria com.*****r.***** privind anularea Dispoziției primăriei nr. 8P din 22.01.2024 de concediere, restabilire în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată ,a prejudiciului material și moral

a c o n s t a t a t:

1. La data de 21 februarie 2024, Zaiaț Gheorghe a înaintat cerere de chemare în judecată împotriva Primăriei com. *****rl. ***** privind anularea Dispoziției primăriei nr. 8P din 22.01.2024 de concediere, restabilire în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată, a prejudiciului material și moral.
2. În motivarea acțiunii a indicat că în temeiul cerii sale la 7 februarie 2022 şi al Dispoziţiei Primarului comunei *****a nr. 03/1-13 „Cu privire la angajare” din 7 februarie 2022, a fost angajat în funcţia vacantă de şofer la Primăria comunei *****începând cu data de 7 februarie 2022. Pe parcursul celor aproape 2 ani de activitate la Primăria comunei *****a, s-a manifestat drept angajat disciplinat şi responsabil.Însă, la data de 22 ianuarie 2024, primăria comunei *****dna Liuba Pripa, a emis Dispoziţia nr. 8P „Cu privire la concedierea şoferului Zaiaţ Gheorghe” (Anexa nr. 5 la prezenta cerere) în al cărei temei s-a dispus concedierea subsemnatului potrivit art. 86 alin.(l) lit. d) din Codul muncii al RM.În pct. 4 al respectivei dispoziţii s-a arătat că aceasta este pasibilă contestării direct la Judecătoria *****a (sediul central) în termen de 30 de zile din momentul publicării şi aducerii la cunoştinţă persoanei vizate, conform prevederilor Codului administrativ al RM. Atenţioneză din start că Dispoziţia nr. 8P din 22 ianuarie 2024 nu i-a fost comunicată în nici una din modalităţile prevăzute de art. 1 din Codul muncii al RM, fapt ce contravine prevederilor art. 81 alin. (3) din acelaşi Cod („Contractul individual de muncă încetează în

temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recep- ţionării/înştiinţării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.)").

3. Astfel, la data de 16 ianuarie 2024, primarul comunei *****a, dna Liuba PRIPA, l-a invitat în biroul dumneaei şi la întrebat când depune cerere de demisie acum sau la sfârşit. Subsemnatul i-a răspuns că nu intenţionează să depun vreo cerere, dacă intenţionează să-l concedieze aceasta este decizia dumneaei, în acelaşi timp. el am anunţat-o că aceasta este unica sa sursă de existenţa şi are nevoie de acest post de lucru. Iar la data de 22 ianuarie 2024, primara comunei *****a emis dispoziţia contestată potrivit căreia, în scopul asigurării vieţii şi securităţii angajaţilor Primăriei satului *****a în timpul deplasărilor şi, totodată, ca urmare a refuzului de a accepta transferul la o altă funcţie din cadrul subdiviziunii subordonate, s-a dispus concedierea din data de 31 ianuarie 2024 a subsemnatului, angajat în calitate de şofer la Primăria comunei *****„în rezultatul *constatării faptului că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute din cauza stării de sănătate"*.

4. Consideră , că la operarea acestei concedieri, autoritatea pârâtă a încălcat grosolan procedura legală de concediere, şi anume:

a) *în primul rând, nu are dizabilitate sau contraindicaţie medicală (stabilită printr-un document medical) care nu i-ar permite a profesa ca şofer.* În consecinţă, • speţei deduse judecăţii nu mai sunt aplicabile prevederile art. 74 alin. (2) din Codul muncii, care reglementează transferul salariatului la o altă muncă din motive medicale: „Salariatul care, conform documentului medical (certificat/adeverinţă/act etc.), eliberat de autoritatea (instituţia) medicală competentă, necesită acordarea unei munci mai uşoare urmează a fi transferat, cu consimţământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată. Dacă salariatul refuză acest transfer, contractul individual de muncă se desface în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. x). în cazul în care un loc de muncă corespunzător lipseşte, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul art. 86 alin. (1) lit. d)". Aşadar, *nu este legală, în fond, concedierea mea în temeiul Dispoziţiei nr. 8P „Cu privire la concedierea şoferului Zaiaţ Gheorghe" din 22 ianuarie 2024;*

b) mai mult, chiar dacă în cuprinsul dispoziţiei contestate se menţionează că subsemnatul a refuzat transferul în altă funcţie vacantă din cadrul Primăriei comunei *****a. Această alegaţie a autorităţii pârâte nu corespunde realităţii, deoarece nu a recepţionat vreo propunere (notificare) în formă scrisă cu privire la posibilitatea unui transfer în altă funcţie. Suplimentar, art. 48 alin. (1) din Codul muncii al RM stabileşte că: *„Anterior* [...] *transferării într-o nouă funcţie, angajatorul are obligaţia de a informa persoana care urmează a fi angajată sau*

transferată despre condiţiile de activitate în funcţia propusă, oferindu-i informaţia prevăzută la art. 49 alin. (1), precum şi informaţia privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator şi salariat în cazul încetării activităţii. Obligaţia de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului sau a acordului suplimentar Ia contractul individual de muncă". Aşadar, *autoritatea pârâtă nu şi-a îndeplinit obligaţiile rezultate din prevederile art. 74 alin**.2***, coroborat cu art. 48 alin. (1) din Codul muncii al RM, care reglementează transferul sala- natului la o altă muncă din motive medicale şi, în plus, modul de notificare a acestuia despre eventualul transfer;

c) la operarea acestei concedieri nu au fost respectate nici prevederile art. 186 alin. (2) lit.a)din Codul muncii al RM, potrivit cărora, la desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. d) din Codul muncii al RM, salariatului i se achită o indemnizaţie de eliberare din serviciu în mărimea unui salariu mediu pe 2 săptămâni;

d) la emiterea Dispoziţiei nr. 8P „Cu privire la concedierea şoferului Zaiaţ Gheorghe" din 22 ianuarie 2024 au fost încălcate flagrant prevederile art. 87 alin. (1) din Codul muncii al RM, conform cărora „la concedierea salariaţilor membri de sindicat, *angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate,* prin notificarea organului respectiv". în context, subliniez faptul că *sunt membru de sindicat şi, în consecinţă, autoritatea pârâtă urma - înainte de concediere - să solicite opinia consultativă a comitetului sindical cu privire ta legalitatea concedierii subsemnatului în baza art. 86 alin. (1) lit. D) din Codul muncii al RM;*

e) în perioada ce a precedat disponibilizarea sa, a fost supus unei hărţuiri morale la locul de muncă şi, totodată, unui abuz la serviciu, fiind chemat de repetate ori în biroul primarei şi fiind impus să scriu cerere de demisie. Acest lucru îi crea starea de incomoditate, dumneaei uneori ridica totul vocii şi il insulta ca nu sunt sănătos, când în realitate nu are nici o confirmare a celor invocate. Acest fapt l-a afectat emoţional pe el cât şi pe famillia sa.

5. Actul administrativ individual contestat — Dispoziţia Primăriei comunei *****nr. 8P „Cu privire la concedierea şoferului Zaiaţ Gheorghe" din 22 ianuarie 2024 **-** nu este suficient de motivată, lucru ilegal prin prisma art. 31 şi 118 din Codul administrativ al RM. Astfel, art. 118 din Codul administrativ al RM dispune:

„(1) 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.

(2) 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.

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

(4) 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".

6. În temeiul art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii al RM („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 solicită respectuos instanţa de judecată să dispună încasarea din contul Primăriei comunei *****a în beneficiul subsemnatului a despăgubirilor materiale pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă (de la data de 23 ianuarie 2024 până la data restabilirii efective la locul de muncă) în mărimea salariului mediu pentru această perioadă.
7. Cu referire la necesitatea reparării prejudiciului moral cauzat de autoritatea pârâtă, sublinieză că faptul concedierii sale vădit ilegale din cadrul Primăriei comunei Pelinia, a adus la aceea că se află mereu într-o stare de frustrare şi, în plus, a fost lipsit nejustificat de salariu, principala sursă de venit pentru satisfacerea necesităţilor vitale ale familiei subsemnatului.
8. Potrivit explicaţiilor Plenului Curţii Supreme de Justiţie a RM (în special Hotărârea nr. 7/2012), reputaţia profesională reprezintă „reflectarea calităţilor profesionale ale persoanei în conştiinţa socială, însoţită de aprecierea pozitivă a societăţii". Iar potrivit jurisprudenţei CEDO, reputaţia persoanei fizice face parte din dreptul la respectul vieţii private (cauza Petrenco c. Moldovei, hotărârea din 30 martie 2010). Aşadar, persoana a cărei reputaţie a fost ştirbită

cade sub protecţia juridică, oferită de art. 8 din Convenţia europeană pentru apărarea-drapturilor omului şi a libertăţilor fundamentale. în cele din urmă, solicit respectuos instanţei de judecată să contribuie la anularea actului juridic în baza căruia a fost dispusă eliberarea mea din funcţie, la restabilirea efectivă a subsemnatului în postul ocupat la momentul eliberării din funcţie şi, pe cale de consecinţă, la apărarea şi reabilitarea reputaţiei mele profesionale.

9. Solicită:

- anularea în întregime a Dispoziţiei Primăriei comunei *****nr. 8P „Cu privire la concedierea şoferului Zaiaţ Gheorghe” din 22 ianuarie 2024 deoarece actul administrativ individual în cauză poartă un caracter vădit ilegal şi lezează dreptul subsemnatului la muncă şi la stabilitate în funcţia deţinută;
- să oblige pârâtul la restabilirea efectivă a subsemnatului pe funcţia şi postul ocupate la momentul eliberării din funcţie;
- să oblige pârâtul, în temeiul art. 90 alin. (2) Iit. a) din Codul muncii al Republicii Moldova, la plata unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă în mărimea salariului mediu al subsemnatului pentru această perioadă;
- să oblige pârâtul la plata sumei de 50 000 lei, cu titlul de despăgubiri pentru prejudiciul moral cauzat ca urmare a măsurii nelegale de încetare a raporturilor de serviciu.

10. La data de 15.04.2024 Zaiaț Gheorghe a înaintat cerere de chemare în judecată suplimentară împotriva Primăriei com. *****a rl. ***** privind anularea Dispoziției primăriei nr. 8P din 22.01.2024 de concediere, restabilire în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată, a prejudiciului material și moral. Susține în totalmente cererea inițială cu toate motivele de fapt și de drept, solicitînd admiterea acțiunii de contencios administrativ, anularea în întregime a Dispoziţiei Primăriei comunei *****nr. 8P „Cu privire la concedierea şoferului Zaiaţ Gheorghe” din 22 ianuarie 2024 deoarece actul administrativ individual în cauză poartă un caracter vădit ilegal şi lezează dreptul subsemnatului la muncă şi la stabilitate în funcţia deţinută;
să oblige pârâtul la restabilirea efectivă a subsemnatului pe funcţia şi postul ocupate la momentul eliberării din funcţie; să oblige pârâtul, în temeiul art. 90 alin. (2) Iit. a) din Codul muncii al Republicii Moldova, la plata unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă în mărimea salariului mediu al subsemnatului pentru această perioadă; să oblige pârâtul la plata sumei de 50000 lei, cu titlul de despăgubiri pentru prejudiciul moral cauzat ca urmare a măsurii nelegale de încetare a raporturilor de serviciu.

11. La fel la data de 22.05.2024 Zaiaț Gheorghe din nou a înaintat cerere de chemare în judecată suplimentară împotriva Primăriei com. *****a rl. *****a privind anularea Dispoziției primăriei nr. 8P din 22.01.2024 de concediere,

restabilire în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată, a prejudiciului material și moral. Prin care susține în totalmente cererea inițială și cererea suplimentară cu toate motivele de fapt și de drept, solicitînd totodată majorarea cuantumului pretențiilor în partea ce ține de plata despăgubirilor materiale în cazul concedierii nelegitime.

Solicită admiterea acțiunii, anularea în întregime a Dispoziţiei Primăriei comunei *****nr. 8P „Cu privire la concedierea şoferului Zaiaţ Gheorghe” din 22 ianuarie 2024 deoarece această dispoziție poartă un caracter vădit ilegal și lezează dreptul subsemnatului la muncă și la stabilitate în funcția deținută; să oblige pârâtul la restabilirea efectivă a subsemnatului pe funcţia şi postul ocupate la momentul eliberării din funcţie; să oblige pârâtul a despăgubirilor materiale pentru întreaga perioadă de absență forțată de la lucru (de la data concedierii 31.01.2024 – pînă la data de 11.04.2024, cu rezervarea dreptului de actualizare a cuantumului despăgubirilor materiale, în funcție de data restabilirii efective în postul ocupat anterior) în mărime de 13 515,96 lei; să oblige pârâtul la plata sumei de 50000 lei, cu titlul de despăgubiri pentru prejudiciul moral cauzat ca urmare a măsurii nelegale de încetare a raporturilor de serviciu.

Argumentele participanților la proces:

12. Reclamantul Zaiaț Gheorghe, în ședința de judecată susține cererile înaintate integral cu toate motivele invocate, solicită instanței de judecată, admiterea cererilor înaintate și cererile suplimentare, cu toate motivele invocate. Solicitînd admiterea acțiunii de contencios administrativ, anularea în întregime a Dispoziţiei Primăriei comunei *****a nr. 8P „Cu privire la concedierea şoferului Zaiaţ Gheorghe” din 22 ianuarie 2024; să oblige pârâtul la restabilirea efectivă a subsemnatului pe funcţia şi postul ocupate la momentul eliberării din funcţie; să oblige pârâtul a despăgubirilor materiale pentru întreaga perioadă de absență forțată de la lucru (de la data concedierii 31.01.2024 – pînă la data de 11.04.2024, cu rezervarea dreptului de actualizare a cuantumului despăgubirilor materiale, în funcție de data restabilirii efective în postul ocupat anterior) în mărime de 13 515,96 lei; să oblige pârâtul la plata sumei de 50000 lei, cu titlul de despăgubiri pentru prejudiciului moral cauzat ca urmare a măsurii nelegale de încetare a raporturilor de serviciu.
13. În ședința de judecată, reprezentantul reclamantului Zaiaț Gheorghe - avocatul Eduard Boișteanu, cererea înaintată și cererile suplimentare le susține integral cu toate motivele invocate și a solicitat admiterea acțiunii de contencios administrativ, anularea în întregime a Dispoziţiei Primăriei comunei *****nr. 8P „Cu privire la concedierea şoferului Zaiaţ Gheorghe” din 22 ianuarie 2024; să oblige pârâtul la restabilirea efectivă a subsemnatului pe funcţia şi postul ocupate la momentul eliberării din funcţie; să oblige pârâtul a despăgubirilor materiale pentru întreaga perioadă de absență forțată de la lucru (de la data

concedierii 31.01.2024 – pînă la data de 11.04.2024, cu rezervarea dreptului de actualizare a cuantumului despăgubirilor materiale, în funcție de data restabilirii efective în postul ocupat anterior) în mărime de 13 515,96 lei; cu încasarea sumei de 50000 lei, cu titlul de despăgubiri a prejudiciului moral, cît și încasarea cheltuielilor de judecată suportate de către reclamant.

14. Reprezentantul pîrîtului Primăriei com. *****a rl. *****, în ședința de judecată nu s-a prezentat, dar la materialele cauzei se află referința la cererea de chemare în judecată. Solicită ca cererea de chemare în judecată să fie declarată neîntemeiată şi a fi respinsă. Consideră pretenţiile înaintate ca nefondate şi neîntemeiate, deoarece angajatul a fost numit în funcţie în lipsa contractului individual, în lipsa certificatului medical la funcţia de şofer şi în scopul asigurării securităţii şi vieţii angajţilor primăriei li s-a solicitat prezentarea certificatului medical.
15. Reprezentantul pîrîtului Primăriei com. *****rl. *****a – Primarul Liuba Pripa – avocatul Dumitru Malesenco, în şedinţa de judecată nu s-a prezentat, fiind înştiinţată în mod legal pentru data, ora, locul şedinţei de judecată, prin intermediul poștei electronice din 29.04.2024 (f.d.68), la data de 22.05.2024 (f.d.91) și la data de 07.06.2024 (f.d. 100), ultimul nu s-a prezentat și careva expuneri în formă scrisă cu expunerea a dezacordului cu cererea de chemare în judecată a Iui Zaiaţ Gheorghe, nu a înaintat.
16. Potrivit art.205 alin. (1) şi (4) Cod de procedură civilă, participanţii la proces sînt obligaţi să comunice din timp instanţei judecătoreşti motivul imposibilităţii de a se prezenta în şedinţă de judecată şi să prezinte probele care dovedesc motivul. Dacă instanţei judecătoreşti nu i s-a comunicat motivul neprezentării în şedinţă de judecată a participantului la proces citat legal sau dacă instanţa consideră neîntemeiat motivul neprezentării, pricina se examinează în absenţa acestuia.
17. Tot acest sens se invocă şi prevederile art.206 alin.(3) Cod de procedură civilă, potrivit cărora, *dacă pîrîtul, înştiinţat legal despre locul, data şi ora şedinţei de judecată, nu s-a prezentat în judecată şi nu a comunicat instanţei motivul neprezentării sau dacă motivele sînt considerate de instanţă ca fiind neîntemeiate, sau dacă pîrîtul nu a solicitat examinarea pricinii în lipsa sa, instanţa o examinează în lipsa acestui.*

Aprecierea instanței de judecată:

18. Audiind explicațiile părților, apreciind probatoriul administrat și legislația pertinentă în raport cu circumstanțele pricinii, instanța de judecată ajunge la concluzia de a admite acțiunea, cerințele privind prejudiciul moral parțial,reieșind din următoarele considerente.
19. Conform art. 118 alin. (1), (3) din Codul de procedură civilă, fiecare parte

trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a pricinii sînt 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.

20. Conform art. 117 alin. (1) din Codul de procedură civilă, probe în pricini civile sînt elementele de fapt, dobîndite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a pricinii.
21. 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.
22. Iar, în conformitate cu prevederile art. 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.
23. În temeiul art. 240 al. (1) Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.
24. În conformitate cu art. 239 din Codul de procedură civilă, instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.
25. Probatoriul cauzei atestă, că la data de 21 februarie 2024, Zaiaț Gheorghe a înaintat cerere de chemare în judecată împotriva Primăriei com. *****a rl. ***** privind anularea Dispoziției primăriei nr. 8P din 22.01.2024 de concediere, restabilire în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată, a prejudiciului material și moral.
26. Din actele atașate la dosar rezultă că la data de 07.02.2022, reclamantul Zaiaț Gheorghe s-a adresat cu o cerere către Primarul s. *****rl. *****a pentru a fi angajat în calitate de șofer în cadrul primăriei s. *****a, rl. ***** (f.d. 10).
27. Potrivit dispoziției nr. 03/1-13 din 07.02.2022 emisă de Primăria s. *****rl. *****a s-a dispus: ”Se angajează dl. Zaiaț Gheorghe în funcție vacantă de șofer la Primăria s. *****cu începere de la 07 februarie 2022 (f.d. 11).
28. În baza dispoziției nr. 8 P din 22.01.2024 emisă de Primăria s. *****a, rl. ***** s-a dispus**:** ”Concedierea dl. Zaiaț Gheorghe, angajat în calitate de șofer

la Primăria s. *****rl. *****a din data de 31.01.2024, în rezultatul constatării faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute din cauza stării de sănătate (f.d. 12).

29. În acest context, instanța de judecată reține că prezentul litigiu reiese din raporturile de muncă.
30. La general, prin litigii de muncă se subînțeleg acele divergențe apărute între părțile raporturilor de muncă, în legătură cu realizarea unui drept la muncă, ce nu pot fi aplanate prin intermediul negocierilor benevole şi pentru soluționarea cărora este necesar de a apela la o procedură (inclusiv la un organ competent) prevăzută de legislație.
31. Potrivit art.43 alin.1 al Constituţiei Republicii Moldova, (1) Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului.
32. Conform prevederilor art. 4 Codul Muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, şi anume de: a) hotărârile Parlamentului; b) decretele Președintelui Republicii Moldova; c) hotărârile şi dispozițiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Sănătății, Muncii şi Protecției Sociale, de alte autorități centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităților publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă şi convențiile colective; precum şi h) de tratatele, acordurile, convențiile şi alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte.
33. La caz, se constată că problema de drept în prezenta acțiune este raportată la normele de drept material cu privire la concediere, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, obligația angajatorului de a repara prejudiciul cauzat persoanei ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, aspecte reglementate de Codul Muncii.
34. n conformitate cu art. 348 din Codul muncii, jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.
35. Potrivit art. 354 din Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului

individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1).

36. Referitor la ”procesul verbal privind solicitarea prezentării certificatului medical din 04.01.2024”, prin care Zaiaț Gheorghe urma să prezinte certificate privitor la starea lui de sănătate, este de menționat că, reprezentanții Primăriei s. *****a, rl. ***** la emiterea procesului verbal au comis practic aceleași încălcări care au fost admis și la emiterea dispoziției nr. 8P din 22.01.2024 de „concedierea șoferului”. Mențiunea privind refuzul categoric a reclamantului Zaiaț Gheorghe să prezinte careva certificate sau să treacă vre-un control medical indicat în procesul verbal privind solicitarea prezentării certificatului medical din 04.01.2024, nu a fost confirmată la caz prin careva probe concludente. Or, conform explicațiilor lui Zaiaț Gheorghe și materialelor anexate la dosar, ultimul în timpul întocmirii procesului verbal privind solicitarea prezentării certificatului medical din 04.01.2024, nu a fost prezent.
37. Din actele anexate la acțiune rezultă că, angajatorul, la încetarea raporturilor de muncă, nu a verificat faptele indicate în dispoziției nr. 8P din 22.01.2024 și nu a administrat careva probe în susținerea faptelor expuse în procesul verbal privind solicitarea prezentării certificatului medical din 04.01.2024. Și astfel, este de concluzionat că, dispoziției nr. 8P din 22.01.2024 de „concedierea șoferului” adică a reclamantului Zaiaț Gheorghe pe motivele expuse supra, sunt lovite de nulitate absolute.
38. Careva probe de expediere actelor numite prin intermediul scrisorii recomandate nu au fost prezentate instanței.
39. La acest capitol instanța menționează că la materialele cauzei nu se regăsește nici un act care ar demonstra rezultatele presupunerilor și cele constate în acest sens, or, în temeiul art. 89 codul muncii, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea eliberării din serviciu a salariatulu.
40. Instanţa apreciază critic argumentul reprezentantului pârâtului precum că la data de 04.01.2024 la întocmirea procesul verbal privind solicitarea prezentării certificatului medical, ar fi fost invitat reclamantul Zaiaț Gheorghe, la care au solicitat să prezinte certificatul cu privire la starea sănătății, la care reclamantul Zaiaț Gheorghe, categoric a rezuzat. Faptul dat nu a fost documentat. Or, pârâtul nu a prezentat dovada efectuării acțiunilor de refuz a reclamantului de a se prezenta, semna s-au a lua la cunoștință cu procesul verbal întocmit.
41. În circumstanțele de fapt expuse și condițiile legii imperative citate, angajatorul nelegitim, contrar procedurii stabilite, a emis, la 22.01.2024, dispoziției nr. 8P din 22.01.2024 de „concedierea șoferului” adică a reclamantului Zaiaț

Gheorghe în temeiul art. 74 alin. 1 și art. 86 alin.(1) lit. d) Codul muncii, este ilegal şi urmează a fi anulată.

42. Totodată, pârâtul nu a prezentat instanţei probe incontestabile, pertinente şi admisibile în sensul prevederilor art. 121 şi 122 Cod de procedură civilă, care ar respinge argumentele invocate de reclamant.
43. Cu privire la cerințele reclamantului de încasarea din contul pârâtului Primăriei s. *****rl. *****a în beneficiul lui Zaiaț Gheorghe a despăgubirii materiale pentru perioada absență forțată de la locul de muncă pentru perioada de 31.01.2024 – 11 aprilie 2024, urmează că reclamantul Zaiaț Gheorghe a fost eliberat din serviciu la data de 31.01.2024 neîntemeiat, ordinul de concediere fiind unul ilegal prin ce ultimul a fost privat de dreptul de a munci și în sensul dat reclamantul solicită încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă, calculată din data concedierii sale – 31.01.2024 până la data pronunțării hotărîrii 21.06.2024, de ai fi achitată reclamantului Zaiaț Gheorghe.
44. În vederea confirmării faptului că, *la dispunerea concedierii subsemnatului* potrivit Dispoziţiei Primăriei comunei *****a nr. 8P „Cu privire la concedierea şoferului Zaiaţ Gheorghe” din 22 ianuarie 2024, *au fost încălcate prevederile art. 87 alin. (1) din Codul muncii al RM* („La concedierea salariaţilor membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv”), dar conform Adeverinţele nr. 2 şi nr. 3 din 5 aprilie 2024 ale preşedintelui Organizaţiei sindicale a Primăriei Pelenia, Rodica Antonovici (Anexele nr. 2 şi 3 la prezenta cerere), din care rezultă că, în perioada 7 februarie 2022 - 31 ianuarie 2024, reclamantul Zaiaț Gheorghe eram membru al Organizaţiei sindicale din cadrul Primăriei satului Pelinia, şi, în plus, că nu a fost solicitată de către Primăria *****o opinie consultativă din partea organului sindical cu privire la disponibilizarea subsemnatului.
45. Potrivit art.87 Codul Muncii**,** (1) La concedierea salariaţilor membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv.(2) La concedierea persoanelor alese în organele sindicale şi neeliberate de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ai cărui membri sunt persoanele respective, printr-o notificare în care îşi argumentează intenţia.(3) La concedierea conducătorilor organizaţiei sindicale primare (organizatorilor sindicali) neeliberaţi de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior,

printr-o notificare în care îşi argumentează intenţia.(4) Organele sindicale indicate la alin.(1)–(3) îşi prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepţionării notificării.

46. Conform art. 86 al.1 lit.d) Codul Muncii**,** (1) 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:d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, conform documentului medical (certificat/adeverinţă/act etc.), eliberat de autoritatea (instituţia) medicală competentă;
47. La materialele cauzei nu sunt careva probe , în privința lui Zaiaț Gheorghe și anume documentului medical (certificat/adeverinţă/act etc.), eliberat de autoritatea (instituţia) medicală competentă privitor la starea de sănătate a reclamantului la ziua eliberării din funcție.
48. Urmează să fie anulată Dispoziția com.*****a r.***** nr. 8P din 22.01.2024 ”Cu privire la concedierea șoferului Zaiaț Gheorghe ”,cu restabilirea în serviciul a lui Zaiaț Gheorghe în funcția de șofer la Primăria com.*****r.*****a începând cu data de 21.06.2024, și obligarea Primăria com.*****a r.***** să efectueze recalcularea salariului, cât și a altor plăți legale, începând cu 31.01.2024 pînă la 21.06.2024 , cu achitarea acestora lui Zaiaț Gheorghe.
49. Conform art. 90 Codul muncii, (1) în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) 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 nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; 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. (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului. 4) 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.
50. Prevederile art. 329 Codul muncii, stabilesc că angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării

salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de 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.

51. Potrivit art.330 alin.(1) lit.b) Codul Muncii, (1) 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. În conformitate cu art.330 alin.(1) din Codul muncii angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, fiind lipsită de posibilitatea de a munci.

52. În particular, legiuitorul a atribuit la cazurile de privare ilegală de a munci, cu compensarea obligatorie a salariului ratat, situaţiile de:

a) refuz neîntemeiat de angajare. Se explică că prin prisma art.8 şi 47 din Codul muncii refuzul neîntemeiat la angajare este interzis. Nu se admite limitarea directă sau indirectă în drepturi ori stabilirea unor avantaje la încheierea contractului individual de muncă. Orice refuz neîntemeiat de angajare în muncă poate fi contestat în instanţa de judecată. în toate cazurile de refuz neîntemeiat de angajare în muncă, persoanei neangajate şi cărei i s-a cauzat un prejudiciu, i se compensează paguba cauzată egală cu mărimea salariului la funcţia care i s-a refuzat angajarea, în cazul refuzului neîntemeiat de angajare a persoanei, care continuă să activeze la locul precedent de muncă (de exemplu: a fost anunţat un concurs), repararea prejudiciului va avea loc doar în situaţia existenţei diferenţei de salarii de la locul precedent şi la locul unde i-a fost refuzată angajarea neîntemeiat. Nu se va considera refuz neîntemeiat de angajare în căzui lipsei la unitatea solicitată a locurilor vacante respective;

b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă. În asemenea cazuri persoanelor eliberate ilegal li se compensează salariul pentru toată perioada lipsei forţate de la serviciu pînă la data restabilirii în funcţie. Salariaţilor transferaţi ilegal la o altă muncă li se compensează diferenţa de salariu de la funcţia transferată (în caz de transfer real la o altă funcţie) sau salariul deplin (în situaţia neacceptării transferului) pentru toată perioada transferului ilegal.

53. În conformitate cu art.90 din Codul muncii, de rînd cu repararea despăgubirilor sub forma perceperii salariului ratat pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, angajatorul compensează şi cheltuielile suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (servicii de asistenţă juridică, cheltuieli de judecată etc). De asemenea se compensează şi prejudiciul moral cauzat salariatului, legat de eliberarea sau transferul ilegal la o altă munca,

mărimea căruia este determinată de instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, cît şi de suferinţele morale şi psihice ale salariatului.

54. Mărimea prejudiciului moral, însă, în toate cazurile nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului. Ca o formă de compensare a prejudiciului material pentru privarea de dreptul de a munci poate fi încasarea unei compensaţii suplimentare la sumele indicate la alin.(2) art.90 Codul muncii în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului eliberat nelegitim, ca alternativă a restabilirii lui la locul de muncă (art.90 alin.(4) Codul muncii), însă doar cu acordul salariatului;

55. Mărimea minimă a prejudiciului moral, stabilită de legislaţia muncii, prin prisma art.90 Codul muncii, se referă doar la cazurile de eliberare din serviciu sau transfer, recunoscute ilegale. În rest, mărimea prejudiciului va fi apreciată, în baza probelor administrate la materialele cauzei şi se va ţine cont de gradul de vinovăţie a angajatorului, temeiurile de fapt sau doar de procedură care au servit drept motiv pentru recunoaşterea ilegalităţilor acţiunii angajatorului, impactul acţiunilor angajatorului pentru salariat etc.”. (Recomandarea nr.66 Cu privire la încasarea prejudiciului moral în litigiile de muncă);

56. Instanța de judecată reține că, potrivit pct.1 din Anexa nr.1 la Hotărîrea Guvernului nr.426 din 26.04.2004 privind Modul de calculare a salariului mediu, Modul de calculare a salariului mediu (în continuare - Mod de calculare) se aplică la calcularea salariului mediu al personalului încadrat, în bază de contract individual de muncă, la întreprinderi, în organizaţii şi instituţii (în continuare - întreprinderi), indiferent de tipul lor de proprietate şi forma de organizare juridică, totodată, la pct.2 din prezenta anexă se indică că, Salariul mediu, determinat în conformitate cu prezentul Mod de calculare, se aplică la: plata despăgubirii pentru perioada de absență forțată de la muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu.

57. Totodată conform pct. 2 din hotărârea nominalizată, salariul mediu, se aplică la plata despăgubirii pentru perioada de absenţă forţată de la muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, iar potrivit pct. 3, în salariul mediu se includ sporurile şi suplimentele la salariile, precum şi alte plăţi cu caracter compensatoriu, ce ţin nemijlocit de lucru, prevăzute de legislaţie şi contractele colective; plăţile cu caracter stimulatoriu: premiile stabilite conform sistemului de retribuire a muncii în vigoare la întreprindere, inclusiv premiile plătite din beneficiu; premiile anuale, recompensele pentru rezultatele muncii în ansamblu pe an; sporurile procentuale lunare şi indemnizaţiile anuale pentru vechime în muncă; sporurile la salariu pentru performanţă colectivă, înaltă competenţă profesională, înaltă eficienţă în muncă şi executarea unor lucrări de

importanţă deosebită sau în regim de urgenţă, intensitatea muncii etc. Totodată, premiile şi recompensele menţionate se includ în cîştigul din luna pentru care au fost calculate conform actelor de decontare şi, la determinarea salariului mediu pe 12 luni calendaristice, se iau în considerare în întregime sau în sumele care revin pentru fiecare lună în cazul perioadei de decontare de altă durată.

58. Cu referire la încasarea prejudiciului moral, instanța notează că potrivit art.19 Cod civil, (1) În condițiile legii, persoana lezată într-un drept al ei sau într-un interes recunoscut de lege poate cere repararea integrală a prejudiciului patrimonial și nepatrimonial cauzat astfel. (2) Se consideră prejudiciu patrimonial cheltuielile pe care persoana lezată le-a suportat sau urmează să le suporte la restabilirea dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat, distrugerea sau deteriorarea bunurilor sale (daună reală), precum și profitul ratat ca urmare a încălcării dreptului sau interesului recunoscut de lege (profit ratat).
59. Este oportun a preciza că în concordanţă cu art. 2037 Cod civil, mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanţa de judecată în funcţie de caracterul şi gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăţie a autorului prejudiciului, dacă vinovăţia este o condiţie a răspunderii, şi de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacţie echitabilă persoanei vătămate. Caracterul și gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanța de judecată, luând în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrângerea posibilităților de viață familială și socială, precum și statutul social al persoanei vătămate. La determinarea despăgubirii, instanța de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare și, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului.
60. Totodată, instanţa de judecată relevă că Codul civil, defineşte prejudiciul moral prin conceptul de suferinţe, care pot fi: fizice - durere a corpului ori a unui organ, pe plan medical manifestate adesea printr-o boală ori altă condiție medicală adversă; şi psihice - retrăiri emotiv-volitive ale omului manifestate prin sentimente de umilire, iritaţie, apăsare, ură, ruşine, disperare, disconfort etc.
61. Așadar, un alt capăt de acțiune pretins de către reclamant este încasarea din contul pârâtului a prejudiciului moral cauzat în mărime de 50000 lei, care urmează a fi admis partial pe suma de 10 000 (zeci mii) lei.
62. Cu referire la cheltuielile de judecată, instanţa de judecată reţine prevederile art.90 alin.(1), lit.d), i), l) Cod de procedură civilă, potrivit cărora din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte: d) cheltuielile de transport şi de

cazare suportate de părţi şi de alţi participanţi la proces în legătură cu prezentarea lor în instanţă; i) cheltuielile de asistenţă juridică; l) alte cheltuieli necesare, suportate de instanţă şi de participanţii la process.

63. Conform art.96 alin.1 CPC, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile.
64. Potrivit art. 94 alin.(1) Codul de procedură civilă „instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească părţii care a avut cîştig de cauză toate cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului".
65. Așadar, din materialele cauzei cu certitudine s-a constatat faptul că în legătură cu examinarea prezentei cauze, reclamantul Zaiaț Gheorghe a beneficiat de asistență juridică calificată în cadrul dosarului dat, oferită de avocatul Eduard Boișteanu prin mandatul nr. 1965423 din 25.03.2024, în mărime de 5 000 lei, fapt confirmat prin bonurile de plată seria GL nr. 154761 din 25.03.2024, anexate la dosar, și urmează a fi admise proportional părții admise din pretenții la suma de 4000,00 lei. (f.d.42).
66. În conformitate art. 238-241, art.256 Codul de procedură civilă, instanţa de judecată,-

h o t ă r ă ş t e:

Se anulează Dispoziția com.*****r.*****a nr. 8P din 22.01.2024 "Cu privire la concedierea șoferului Zaiaț Gheorghe ".

Se restabilește în serviciul Zaiaț Gheorghe în funcția de șofer la Primăria com.*****a r.***** începând cu data de 21.06.2024.

Se obligă Primăria com.*****r.*****a să efectueze recalcularea salariului, cât și a altor plăți legale, începând cu 31.01.2024 pînă la 21.06.2024 , cu achitarea acestora lui Zaiaț Gheorghe.

Se încasează de la Primăria com.*****a r.***** în beneficiul lui Zaiaț Gheorghe compensația pentru prejudiciul moral în sumă de 10 000,00 (zece mii) lei.

Se încasează de la Primăria com.*****r.*****a în beneficiul lui Zaiaț Gheorghe cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții în sumă de 4000 ,00(patru mii) lei.

Hotărârea în latura restabilirii la lucru şi a încasării unui salariu mediu pentru absenţă forţată de la lucru urmează a fi executată imediat.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Bălţi în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului, pentru părţile prezente şi de la notificarea hotărîrii pentru părţile lipsă, prin intermediul Judecătoriei Drochia , sediul Central.

Preşedintele şedinţei, judecător Lucia Grădinari