Dosar nr.2-553/2024
2-24051796-26-2-14052024

H O T Ă R Â R E
în numele Legii

02 octombrie 2024 or.Drochia

Judecătoria Drochia, sediul Central

Instanța în componența:
Președintele ședinței, judecător Victoria Robu
Grefier Cristina Ciobanu

cu participarea reprezentantului reclamantului Postovan Dumitru, avocatul Virgiliu Rusu, în lipsa reprezentantului pârâtului Direcția Cultură, Turism, Tineret și Sport a Consiliului raional Drochia, avocatul Grigore Postovanu, intervenientului accesoriu Postovan Alexandra, citați legal,

examinând în ședință publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Postovan Dumitru către Direcția Cultură, Turism, Tineret și Sport a Consiliului raional Drochia, intervenient accesoriu Postovan Alexandra, privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului neprimit pentru perioada privării ilegale de a munci, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,-

A CONSTATAT:

1. La 14 mai 2024 reclamantul Postovan Dumitru s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către Direcția Cultură, Turism, Tineret și Sport a Consiliului raional Drochia, intervenient accesoriu Postovan Alexandra, privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului neprimit pentru perioada privării ilegale de a munci, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

2. În motivarea acțiunii, reclamantul Postovan Dumitru a invocat că, la 26.02.2024 a luat act de ordinul nr.25 din 22.02.2024 cu privire la încetarea raporturilor de serviciu de director al Muzeului raional de Istorie, Etnografie şi Artă, emis de șeful DCTTS, Ţurcanu Cristina, în baza art. 86 lit.y1) al Codului Muncii. Reclamantul consideră ilegal ordinul nr.25 din 22.02.2024, cu efecte juridice ce atentează în mod ilicit la drepturile patrimoniale şi nepatrimoniale de salariat, fiind pasibil a fi recunoscut nul, cu admiterea pretenţiilor din prezenta cerere. Vârsta

reclamantului de pensionare nu a survenit la 22.02.2024. Angajatorul deja a luat în calcul circumstanţa obiectivă - vârsta reclamantului de pensionare - atunci când a încheiat pe termen determinat contractul individual de muncă, încheiat pentru perioada 13.06.2023-13.02.2024. Ordinul de concediere nr.25 din 22.02.2024 în preambul conţine invocarea circumstanţei obiective, privind expirarea termenului determinat al contractului, iar încadrarea juridică a acestuia deja face referire la norma privind concedierea pentru deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă. Totuşi aprecieri arbitrare a circumstanţelor care constituie surse de probe şl interpretări eronate ale normelor materiale sunt inadmisibile. Urmează de reţinut următoarele circumstanţe: la 22.02.2024 reclamantul nu a încetat activitatea, or, ordinul nr. 25 i-a fost adus la cunoştinţă abia la 26.02.2024. Perioada cuprinsă între 22.02.2024 şi 26.02.2024 este perioadă în care reclamantul a muncit. Angajatorul trebuie să ţină cont de prevederile art.83 alin.(4) Codul Muncii. Începând cu 22.02.2024, reclamantul a continuat raporturile de muncă cu angajatorul în regim pe durată nedeterminată, or, nimeni din subiecţii raportului de muncă nu a cerut încetarea acestuia. Afirmă că reclamantul a activat în perioada ce a urmat după expirarea termenului determinat al contractului de muncă, or, există acte juridice semnate de reclamant care au produs efecte juridice şi deja au fost executate pe linia contabilităţii, astfel încât o anihilare a acestor acţiuni a reclamantului - director ar fi posibilă doar prin fraudă. Ce ţine de procedura concedierii pe temeiul deţinerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă, menţinează că legiuitorul a stabilit nişte condiţii imperative care trebuie să fie respectate de angajator anterior parcurgerii acestei proceduri. La caz, sunt aplicabile textele de lege din Capitolul IV Garanțiile și compensațiile acordate salariaților în legătură cu încetarea contractului individual de muncă, cuprinse în art.184 alin.(1) lit.c) Codul muncii. În cadrul acestui termen de 14 zile, fiind necesară realizarea garanţiei salariatului ce rezultă din art.184 alin.(2) Codul Muncii: acordarea a cel puţin o zi lucrătoare pe săptămână, cu menţinerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă. Menționează reclamantul, că odată ce excepţiile pentru preaviz nu sunt incidente speţei, rezultă că în privinţa reclamantului angajatorul a procedat în mod arbitrar cu încălcarea contractului individual de munca (p. 11 din CIM), legislaţia internă şi internaţională, cu cauzarea suferinţelor de ordin psihic derivate din privarea de sursele financiare de existenţă, pierderea încrederii în legalitate şi ordine de drept, comportament Ingrat al angajatorului în raport cu salariatul care a depus trup şi suflet în muncă a contribuit activ la readucere la viaţă a ceea ce este astăzi - Muzeul raional de Istorie, Etnografie şi Artă din Drochia. În scopul soluţionării amiabile, extrajudiciare a litigiului individual de muncă, reclamantul a solicitat angajatorului printr-o cerere prealabilă admiterea pretenţiilor similare prezenţei acţiuni, care, fiind recepţionată la 30.04.2024 a fost lăsată de pârâtă fără soluţionare. A solicitat

reclamantul anularea ordinului nr.25 din 22.02.2024 cu privire la încetarea raporturilor de serviciu în baza art.86 lit.y1) Codul muncii; restabilirea în dreptul de muncă, în funcția de director al Muzeului raional de Istorie, Etnografie și Artă Drochia; încasarea în beneficiul reclamantului a salariului neprimit pentru perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci; compensarea prejudiciului moral în echivalent patrimonial ce corespunde cuantumului unui salariu mediu lunar; încasarea cheltuielilor de judecată.

3. Reclamantul a întemeiat acțiunea pe art.art.5, 8, 54 alin.(2), 55 alin.(1) lit.f), 55/1 art.81, alin.(3), 89, 90, 330 Codul Muncii, art.4 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.158/1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă, art.166, 167 Cod de procedură civilă.

4. La 04 septembrie 2024, reclamantul Postovan Dumitru a depus cerere de concretizare a acțiunii, unde a concretizat cerința privind încasarea în beneficiul reclamantului din contul pârâtului a salariului neprimit pentru perioada privării ilegale de a munci, calculat din 22.02.2024 până la 23.09.2024 în cuantum de 67620 lei. (f.d.63)

5. Pârâtul Direcția Cultură, Turism, Tineret și Sport a Consiliului raional Drochia, prin intermediul avocatului său, Grigore Postovanu a depus referință la acțiune, în care a indicat că acţiunea nu o recunoaşte. La 30.04.2024 a fost înaintată cerere prealabilă privind anularea ordinului nr.25 din 22.02.2024 de concediere a reclamantului, atestându-se respectarea căii prealabile. Cu referire la fondul cauzei consideră că reclamantul la data de 13.06.2023 încheind contract individual de muncă după survenirea vârstei de pensionare admitea faptul că odată cu expirarea termenului indicat în contractul individual de muncă, pentru el va surveni riscul de a fi concediat de către angajator. Astfel un dezacord atât de profund nu poate fi reţinut de instanţă or, ultimul era în cunoştinţă de cauză, şi-a asumat riscurile care de fapt acum în cadrul procesului le invocă şi le pune pe seama angajatorului. Nu reţine drept o eroare care ar putea fi invocată asupra valabilităţii ordinului de concedierii faptul că Ordinul nr.25 emis la 22.02.2024 precum că preambul conţine invocarea circumstanţei obiective, privind expirarea termenului determinat al contractului, iar încadrarea juridică a acestuia deja face referire la norma privind concedierea pentru deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă. Cu privire la un dezacord cu aplicarea normei art.86 alin.(1) lit.y1) Codul muncii în privinţa reclamantului, indică că anterior a fost ridicată excepţia de neconstituţionalitate şi conform deciziei nr.61 din 19-06-2018 a Curţii Constituţionale, s-a declarat inadmisibilă sesizarea privind excepţia de neconstituţionalitate a articolul 86 alin.(1) lit. y^1) din Codul muncii. Prin urmare, din cele relatate şi constatate se conturează oportunitatea încetării raporturilor de muncă, atât în funcţie de cerinţele profesionale cât şi din cauza deţinerii statului de pensionar. Nu consideră că în cadrul procesului de încetare a

raporturilor de muncă ar fi fost cumva prezente careva elemente discriminatorii în privinţa reclamantului, mai mult se atestă că nu a fost preavizat despre survenirea încetării raporturilor de muncă, dar cum s-a şi menţionat supra reclamantul fiind angajat şi în funcţia de director la Muzeul raional de Istorie, Etnografie si Artă Drochia, nu poate invoca faptul că el nu cunoaşte despre efectele unui contract individual de muncă pe un termen determinat şi care sunt paşii când se apropie termenul contractului. Or, în nemijlocita apropiere de expirarea termenului contractului individual de muncă reclamantul brusc şi inopinat iese pe buletin medical, probabil în speranţa dea evita şi/sau a crea careva impedimente angajatorului de a- concedia. Astfel, se atestă cert rea-credinţa reclamantului, care în loc să vină cu cererea de prelungire a contractului, sau de a încheia un nou contract, acesta încerca prin diferite metode de a se ţine de funcţia sa, ceea urmează a fi reţinut de instanţă. Astfel se vede cert caracterul cooperant şi colegial în acţiunile angajatorului şi nicidecum careva discriminări în privinţa reclamantului, dar se conturează o tendinţă contrari cu rea-credinţă în acţiunile/inacţiunile reclamantului care din motive necunoscute or din momentul concedierii a manifestat comportament atacator în adresa angajatorului.(f.d.44-46).

Argumentele participanților la proces:

6. În ședința de judecată reprezentantul reclamantului avocatul Rusu Virgiliu, care participă în baza mandatului nr.183820 din 14.05.2024(f.d.8) a susținut acțiunea integral cu cererea de concretizare a acesteia(f.d.69-70).

7. În ședința de judecată reprezentantul pârâtului, avocatul Grigore Postovanu, care participă în baza mandatului nr.2175503 din 06.06.2024 nu s-a prezentat, a solicitat amânarea examinării cauzei(f.d.78).

8. Potrivit art. 206 alin. (5) Cod de procedură civilă, neprezentarea în şedinţă de judecată a reprezentantului sau a unui alt participant la proces nu împiedică examinarea cauzei. La solicitarea întemeiată a participantului la proces, instanţa poate amâna o singură dată judecarea cauzei în legătură cu neprezentarea motivată a reprezentantului acestuia.

9. Ținând cont de faptul că reprezentantul pârâtului avocatul Grigore Postovanu a solicitat de trei ori amânarea ședinței de judecată, deoarece este implicat în alte procese de judecată, se află în concediu de odihnă, prin cererile din 10.06.2024(f.d.36), din 19.08.2024 (f.d.51), deci nu este la prima solicitare de amânare a examinării cauzei, cererea de amânarea ședinței de judecată din 01.10.2024 a fost respinsă, cu examinarea cauzei în lipsa reprezentantului pârâtului, poziția acestuia fiind expusă în referință și fiindu-i acordat suficient timp pentru prezentarea probelor în vederea susținerii poziției sale.

1. Aprecierea instanţei:

10. Audiind participanții la proces, examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate şi raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează speţa, instanţa de judecată consideră necesar de a respinge acţiunea reclamantului Postovan Dumitru reieşind din următoarele considerente.

11. Conform art.118 alin.(1), (3) Cod 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 cauzei 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.

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

13. Conform art.130 Cod de procedură civilă, (1) 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. (2) Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. (3) Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea cauzei.

14. Conform art.81 alin.(1) lit.b) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86). (2) În toate cazurile menționate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

15. Potrivit art.86 alin.(1) lit.y1) Codul muncii, concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru motivul deţinerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

16. Temeiul de concediere prevăzut de articolul 86 alin. (1) lit. y1) din Codul muncii face parte din categoria concedierii nedisciplinare a salariatului, care survine doar din inițiativa angajatorului fără a avea tangențe cu compartimentul ca

atare a salariatului. În aceste cazuri concedierea intervine în lipsa vinovăției salariatului. În baza acestui temei angajatorul este în drept oricând să concedieze salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Or, deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vârstă constituie temei de sine stătător pentru concedierea acestuia.

17. În şedinţa de judecată s-a constatat că, reclamantul Postovan Dumitru a fost angajat în funcția de director al Muzeului raional de Istoria, Etnografie și Artă în baza contractului individual de muncă pe o perioadă determinată de la 13.06.2023-13.02.2024 (f.d.20-21).

18. Pe parcursul exercitării funcției prin ordinul nr.153 din 19.09.2023 cu privire la atribuirea treptei, clasei și coeficientului de salarizare directorului Muzeului raional de Istorie, Etnografie și Artă Drochia, lui Postovan Dumitru i-a fost atribuit clasa de salarizare 67, coeficientul de salarizare 3,98, valoarea de referință 1900 lei, cuantumul salariului de bază 7570 lei, spor cu valoarea fixă 1300 lei(f.d.12).

19. Actele cauzei denotă că, la data de 22.02.2024 a fost emis ordinul nr.25 al șefului Direcție Cultură, Tineret și Sport a Consiliului raional Drochia, Țurcan Cristina, cu privire la încetarea raporturilor de serviciu a directorului Muzeului raional de Istorie, Etnografie și Artă Dumitru Postovan, începând cu data de 22.02.2024. Postovan Dumitru a luat cunoștință cu ordinul la 26.02.2024, fapt confirmat prin semnătura acestuia(f.d.13).

20. La 30.04.2024 reclamantul a înaintat o cerere prealabilă pârâtului în care a solicitat anularea ordinului de concediere cu restabilirea în funcție, la care nu a primit răspuns(f.d.19-21).

21. La 14.05.2024, înaintând prezenta acțiune în judecată împotriva Direcției Cultură, Turism, Tineret și Sport a Consiliului raional Drochia, reclamantul Postovan Dumitru a solicitat anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului neprimit pentru perioada privării ilegale de a munci, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

22. Potrivit art.4 din Convenția cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Internaționale a Muncii la 22 iunie 1982, în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998, statuează că raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.

23. Organizația Internațională a Muncii a subliniat în repetate rânduri că, diferențierile sau preferințele bazate pe cerințe și pe condiții speciale pentru exercitarea anumitor activități nu constituie discriminare. Astfel, Convenția nr.111 din 25 iunie 1958 a Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitarea profesiei prevede la articolul 1

pct.2 că, diferențierile, excluderile sau preferințele bazate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări.
24. Mai mult, Organizația Internațională a Muncii a notat în pct.5 lit.b) din Recomandarea nr.62 cu privire la lucrătorii în vârstă că, în cazuri excepționale, limitele de vârstă pot fi stabilite în baza unor cerințe, condiții și norme speciale pentru anumite tipuri de profesii. În același context, punctul 22 al Recomandării prevede posibilitatea fixării prin acte normative a unei vârste la atingerea căreia raporturile de muncă pot înceta.
25. De altfel, art.6 din Directiva Consiliului Europei nr. 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 „Cu referire la crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă" stipulează că statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un scop legitim, care ține în special de politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt unele corespunzătoare și necesare.
26. Conform articolului 54 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova, exercițiul drepturilor şi libertăților nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional şi sunt necesare în interesele securității naționale, integrității teritoriale, bunăstării economice a tarii, ordinii publice, în scopul prevenirii tulburărilor în masă şi infracțiunilor, protejării drepturilor, libertăților şi demnității altor persoane, împiedicării divulgării informațiilor confidențiale sau garantării autorității şi imparțialității justiției.
27. În acest sens, din cuprinsul notei-informative la Legea nr. 188 din 21 septembrie
2017 rezultă că, stabilirea temeiului de concediere prevăzut la articolul 86 alin.(1) lit.y1) din Codul muncii a avut drept scop gestionarea optimă a forței de muncă în condițiile economiei de piață. Încetarea raporturilor de muncă cu o parte din persoanele care şi-au stabilit pensia pentru limită de vârstă sporind oportunitățile de angajare pentru persoanele tinere, care în prezent nu-şi pot găsi un loc de muncă potrivit calificării. Respectiv, libertatea muncii, care este garantată de Constituția Republicii Moldova, stabilește totodată că nimeni nu poate fi obligat să muncească pe toată durata vieții sale sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.
28. Din altă perspectivă libertatea muncii, în coroborarea dispozițiilor articolului 54
alin.(2) din Constituția Republicii Moldova cu articolul 6 din Codul muncii, nu poate fi una absolută și nelimitată, deoarece legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții, precum și stabilește

situațiile de încetare a raporturilor de muncă. Deci, Codul muncii prevede temeiurile de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, precum şi la inițiativa uneia dintre părți (demisia sau concedierea). Stabilirea unor criterii pentru exercitarea anumitor activități are un caracter necesar atunci când este determinată de specificul unei profesii, care, datorită exigențelor sporite față de calitățile fizice şi psihice ale persoanei, nu pot fi exercitate de persoane în etate, sau atunci când servesc ca măsură de optimizare a utilizării forței de muncă în anumite sectoare de activitate.

29. Curtea Constituțională a menționat în Hotărârea nr. 30 din 23 decembrie 2010, că „În vederea asigurării funcționării eficiente a unor sfere de activitate, fixarea unui prag de vârstă este necesară pentru menținerea persoanelor cu capacități profesionale adecvate pentru desfășurarea unor activități de interes major pentru întreaga societate. Impunerea unei limite de vârstă nu exclude posibilitatea persoanelor de ași continua munca în alte segmente care au tangență cu profesia lor."

30. Cele expuse, evidențiază concluzia potrivit căreia dispoziția legală a articolului 86 alin.(1) lit.y1) din Codul muncii a investit angajatorul cu dreptul de a concedia oricând salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Această limitare fiind justificată doar de natura specifică a domeniului de activitate în care se aplică, fiind o opțiune de sine stătătoare a angajatorului.

31. Instanța de judecată apreciază critic poziția reclamantului Postovan Dumitru precum că a fost concediat ilegal, pe motiv că vârsta de pensionare a reclamantului nu a survenit la 22.02.2024, circumstanță obiectivă care a fost luată în calcul atunci cînd s-a încheiat contractul de muncă din 13.06.2023. Argumentele reclamantului contravin art.55 alin.(1) lit.f) Codul muncii, potrivit căruia cu persoanele pensionate angajatorul poate încheia un contract de muncă pe durată determinată pe o perioadă de până la 2 ani. Deoarece reclamantul Postovan Dumitru a continuat raporturile de muncă după data de 13.02.2024, în privința lui nefiind emis un ordin de întrerupere a relațiilor de muncă, în virtutea art.83 art.(4) Codul muncii, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată, însă chiar și în situația unui contract de muncă pe perioadă nedeterminată angajatorul este în drept să concedieze salariatul pe temiul atingerii vârstei de pensionare.

32. Totodată, instanța apreciază critic poziția reclamantului Postovan Dumitru, precum că a fost concediat ilegal, deoarece contrar prevederilor art.184 Codul muncii nu a fost preavizat în scris.

33. Potrivit art.184 alin.(1) lit.c) Codul muncii angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenţia sa de a desface contractul individual de muncă

încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene cu 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul deţinerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (art.86 alin.(1) lit.y[1]) şi art.301 alin.(1) lit.c).

34. Reiterând norma legală citată supra, instanța de judecată consideră că între angajator și salariat a fost încheiat un contract de muncă pe perioadă determinată, la expirarea termenului căruia, salariatul s-a aflat în concediul medical, perioadă în care nu este permisă concedierea acestuia, din aceste împrejurări ce nu depind de voința vre-unei părți contractuale, contractual de muncă a fost modificat privind durata lui după data de 13.02.2024 și a obținut un regim nedeterminat. Careva cereri de prelungire a contractului de muncă din partea salariatului nu au parvenit în adresa angajatorului și instanța de judecată, apreciază că dreptul angajatorului la concedierea lui Dumitru Postovan a apărut din momentul când ultimul a obținut statut de pensionar, iar statutul de pensionar a fost obținut înainte de încheierea contractului de muncă pe perioadă determinate la 13.06.2023. Instanța de judecată menționează că la caz dreptul angajatorului la concedierea reclamantului Postovan Dumitru a apărut din momentul când ultimul a obținut statut de pensionar.

35. Totodată, instanța de judecată reține că Codul muncii prevede că persoanele concediate în baza art.86 alin.(1) lit.y1) pot fi angajate pe o durată determinată conform art.55 alin.(1) lit.f), însă, lăsând la discreția angajatorului continuarea raporturilor de muncă cu acesta.

36. Prin urmare, instanța de judecată la soluţionarea prezentului litigiu a constatat că a existat temeiul legal de desfacere a contractului individual de muncă, fiind indicat motivul de concediere, vîrsta de pensionare a salariatului ca circumstanţă reală care a servit temei de concediere.

37. Cu privire la, actele de predare-primire nr. 2, nr.3 , nr.5 din 26.02.2024 (f.d.71-72) întocmite de o comisie formată din 4 membri, condusă de președintele Țurcanu Cristina, acestea atestă transmiterea bunurilor materiale de Postovan Dumitru către Postovan Alexandra, și nu pot fi apreciate ca exercitarea atribuțiilor de serviciu, ele fiind acțiuni aferente ordinului de concediere, fără de care nu ar fi fost necesare de exercitat, instanța de judecată apreciază că aceasta nu afectează în cazul concret esența și temeiul de încetare a raporturilor de muncă, or din cererea prealabilă și din cererea de chemare în judecată rezultă că reclamanta nu a fost dus în eroare referitor la data concedierii, fiind în cunoștință de cauză de încetarea raporturilor de muncă și de statutul de salariat care a atins vârsta de pensionare.

38. Reieșind din faptul că ordinul nr.25 din 22.02.2024 emis de șeful Direcția Cultură, Turism, Tineret și Sport, cu privire desfacerea contractului individual de muncă cu Postovan Dumitru, în temeiul art.86 alin.(1) lit.y1) Codul muncii,

începând cu data de 22.02.2024, este apreciat de instanța de judecată ca fiind legal şi întemeiat, cerința privind anularea lui va fi respinsă, după cum și cerințele privind restabilirea în funcția deținută anterior, achitarea salariului pentru lipsa forțată de la locul de muncă şi a prejudiciului moral vor fi respinse, or acestea sunt subsecvente cerinței de bază şi nu au temei juridic.

Cheltuieli judiciare

39. Reclamantul Postovan Dumitru a înaintat cerința privind încasarea cheltuielilor judiciare, anexând bonul de plată seria DAA nr.61173735 din 29.04.2024 a serviciilor de asistență juridică CA,,Rusu Virgiliu" în mărime de 3000 lei, bonul de plată seria DAA nr.61173736 din 10.05.2024 în mărime de 2850 lei, bonul de plată seria DAA nr.61173737 din 10.05.2024 în mărime de 4150 lei(f.d.14-16) pe care a solicitat să fie recuperate din contul pârâtului Direcția Cultură, Turism, Tineret și Sport a Consiliului raional Drochia.

40. Totodată reclamantul la depunerea acțiunii a achitat taxa de timbru în mărime de 200 lei potrivit bonului fiscal din 10.05.2024(f.d.7)

41. Conform art.94 alin.(1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească părţii care a avut câştig de cauză toate cheltuielile de judecată.

42. Potrivit art. 98 alin.(2) Cod d eprocedură civilă, în caz de respingere a acţiunii, cheltuielile de judecare a cauzei suportate de instanţă, precum şi taxa de stat, se încasează la buget de la reclamant dacă acesta nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată.

43. Potrivit pct.1.1 al Anexei nr.2 la Legea taxei de stat nr.213/2023, se scutesc de taxa de stat în instanțele de judectaă reclamanții persoanele fizice în acțiunile privind reintegrarea în serviciu, revendicarea sumelor de retribuire a muncii și alte revendicări legate de raporturile de muncă. În același sens și art.353 Codul muncii, prevede că salariații și reprezentanții acestora, care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a litigiilor și conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art.348 Codul muncii, sunt scutiți de plata cheltuielilor judiciare.

44. În acest context, deoarece acțiunea reclamantului Dumitru Postovan a fost respinsă, instanța de judecată va respinge și cerința privind compensarea cheltuielile de asistență juridică suportate de reclamant, ca neîntemeiată și nu va încasa careva sume de bani cu titlu de cheltuieli judiciare de la reclamant, acesta fiind scutit prin lege de la achitarea cheltuielilor de judecată.

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

HOTĂRĂȘTE:

Se respinge cererea de chemare în judecată depusă de Postovan Dumitru către Direcția Cultură, Turism, Tineret și Sport a Consiliului raional Drochia,

intervenient accesoriu Postovan Alexandra, privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului neprimit pentru perioada privării ilegale de a munci, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată, ca neîntemeiată.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Bălți în termen de 30 zile din momentul pronunţării dispozitivului hotărârii prin intermediul Judecătoriei Drochia sediul Central.

Președintele ședinței,
judecător **Victoria Robu**