Cerere nr. 2-24119154-51-2-22102024-1, Dosarul nr. 2-2347/2024;

Dispozitivul a fost pronunțat public la data de 03 decembrie 2024

Cererea de apel a fost depusă de către reclamantul Cebotari Ivan la data de 17.12.2024

H O T Ă R Â R E

În numele Legii

Judecătoria Ungheni

Instanţa compusă din:

Preşedintele ședinței, judecător **Valentina Stratulat**

Grefier **Ana Bîrcu**

Cu participarea în cadrul dezbaterilor judiciare: a reprezentantului pârâtului **Primăria municipiului Ungheni –** specialistă principală în domeniul juridic **Ursu Rodica,**

În lipsa: reclamantului **Cebotari Ivan**, a solicitat examinarea cauzei în lipsă,

Examinând în ședință de judecată publică, în procedura contencioasă cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de către **Cebotari Ivan** împotriva **Primăriei municipiului Ungheni** privind anularea dispoziției nr. 374 din 21.08.2024 cu privire la concediere, restabilirea în funcție și încasarea salariului și a celorlalte plăți pentru perioada de absență,

a c o n s t a t a t:

CIRCUMSTANȚELE CAUZEI CIVILE:

1. La data 21.10.2024, **reclamantul Cebotari Ivan** s-a adresat în instanţa de judecată cu cerere de chemare în judecată împotriva **Primăriei municipiului Ungheni** privind anularea dispoziției nr. 374 din 21.08.2024 cu privire la concediere, restabilirea în funcție și încasarea salariului și a celorlalte plăți pentru perioada de absență.
2. Cererea a fost repartizată în mod aleatoriu judecătorului Valentina Stratulat la data de 22.10.2024.
3. **În motivarea cererii de chemare în judecată reclamantul Cebotari Ivan indică că,** în fapt, prin Dispoziția Primarului mun. Ungheni nr. 03 din 02.01.2018, a fost angajat la Sectorul de amenajare mun. Ungheni, fiind încheiat contractul individual de muncă nr. 05 din 02.01.2018, cu durata contractului indicat la pct. 4 - pe perioadă nedeterminată. Suplimentar informează că funcția de paznic a deținut-o neîntrerupt din 04.11.2016 în cadrul IM „Servicii Comunale Ungheni”, care deși nu a fost desființată/lichidată, salariații au fost eliberați cu ulterioară angajare din aceiași dată 02.01.2018 în cadrul Serviciul amenajare a Primăriei mun. Ungheni cu desfășurarea activității în aceiași locație. La data de 01.07.2024 a fost informat declarativ de către conducătorul serviciului amenajare despre lipsa necesității funcției de paznic în serviciul vizat și semnarea unor acte de transfer într-o altă funcție. Prin dispoziția nr. 295 din 02.07.2024, i-a fost acordat concediu de odihnă pentru perioada 03.07.2024-30.07.2024, inclusiv, și până la 12.08.2024 s-a aflat în concediu medical. La momentul angajării a optat pentru funcția de paznic, reieșind din starea de sănătate fizică, pentru o muncă pe care o putea presta, cu un salariu minimal, circumstanțe pe care

angajatorul le cunoștea. Susține că la data de 23.07.2024 de către autoritatea pârâtă a fost recepționată cererea sa, prin care a manifestat incertitudinea solicitării transferului într-o altă funcție, deși funcția deținută continua să se regăsească în statele de personal a serviciului. Indică că nu au fost respectate prevederile art. 48 alin.(l) Codul muncii, or la momentul angajării a optat pentru funcția de paznic, conștientizând capacitățile fizice, funcției cu remunerare mai redusă comparativ cu celelalte funcții din instituție. Prin "răspunsul" primarului mun. Ungheni cu nr.754-02l-37 din 29.07.2024 la pct. 2, a fost confirmat de către reprezentantul angajatorului că, "sarcinile care au fost încredințate, paznicilor, în raport cu specificul obiectivului, au devenit inutile, în context, la Sectorul de Amenajare, conform statelor de personal, au fost angajate 3 (trei) unități de ''paznic '' care, au fost sistate până la reducerea acestora din statul de personal. Suplimentar, se face referire la procedura de transfer și consecințele prescrise de această procedură, indicarea unei Legi abrogate nr.355/2005/, denaturarea datelor fișei postului, e.t.c. Prin dispoziția primarului municipiului Ungheni Vitalie Vrabie nr. 374 din 21.08.2024 a fost dispusă concedierea Dl Cebotari Ivan, paznic în cadrul Sectorului de amenajare al Primăriei municipiului Ungheni, începând cu data de 26.08.2024, ultima zi de muncă 25.08.2024. Actul decizional a fost contestat prin înaintarea unei cereri prealabile în adresa emitentului /la 26.08.2024/, cerere care a fost respinsă prin răspunsul din 11.09.2024, nr. 951-02l-37, recepționat de la oficiul poștal la 20.09.2024 ,fiind semnat avizul de recepționare restituit expeditorului. Analizând argumentele Primăriei mun. Ungheni cu referire la concedierea salariatului în temeiul prevederilor art. 86 alin.(l) lit. y[l]) Codul muncii - deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă, atestă că numitul a avut o atitudine părtinitoare, cu interpretarea evident denaturată a normelor legislative și circumstanțelor faptice expuse supra. Mai indică că la 12.08.2024, i-a fost prezentat spre cunoștință actul de ''preavizare" a angajatorului Primăriei mun. Ungheni, prin care a fost informat că, în conformitate cu prevederile art. 184 alin.(l) lit.c) Codul muncii, sunt preavizat despre intenția de a desface contractul individual de muncă nr. 05 din 02.01.2018, încheiat pe o durată nedeterminată, în temeiul prevederilor art. 86 alin.(l) lit.y[l] Codul muncii. La 22 august 2024, i-a fost prezentată dispoziția de concediere, decizie contestată în procedură prealabilă. Prin răspunsul nr. 951-02l-37 din 11.09.2024, a fost respinsă cererea prealabilă fiind indicat denaturant că [...] având ca reper refuzul de a accepta propunerea angajatorului ''transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități", ținând cont de statutul deținut la moment "pensionar pentru limită de vârstă"[...], a fost emisă decizie de concediere în ordinea prevederilor art. 86 alin.(l) lit.y[l]) Codul muncii. Alegațiile vizate nu corespund realității, angajatorul face o declarație ireală, or, în adresa angajatorului a fost înaintată cereri prin care s-a manifestat incertitudinea solicitării semnării actelor de transfer, cât timp funcția deținută nu a fost redusă, încercările de negociere privitor la modificarea contractului individual de muncă au fost ignorate de reprezentanții angajatorului, fiind date răspunsuri vagi și contradictorii. Contractul individual de muncă nr. 05, încheiat între Cebotari Ivan și angajatorul, Primăria mun. Ungheni, a fost încheiat la 02.01.2018, iar statutul de pensionar l-a obținut începând cu data de 17.01.2023. Angajatorul la momentul survenirii statutului de pensionar nu a optat la prevederile art. 86 alin.(l) lit.y[l]) Codul muncii, continuând a activa până la 01.07.2024, în funcția vizată. Or, deși legislatorul prescrie dreptul angajatorului de a înceta contractul individual de muncă la momentul survenirii pensionării salariatului, totuși, prin Notă suplimentară, prevede că - Persoanele concediate în temeiul lit.y[l]) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f). În concluzie, legislatorul recunoaște dreptul

cetățeanului/salariatului cu statut de pensionar, de a activa, fapt omis de pârât, or, scopul urmărit de acesta nu este ghidat de raționamentul urmărit de stat la prescrierea încetării contractului individual de muncă urmare "deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă ", dar din lipsa necesității în cadrul instituției a paznicilor, fapt expres indicat în răspunsul din 29.07.2024. Temeiul de concediere prevăzut de articolul 86 alin. (1) lit. y[l]) 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 să concedieze salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă. În această ordine de idei, 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. y[l]) 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 și-au stabilit pensia pentru limită de vârstă sporind oportunitățile de angajare pentru persoanele tinere, care în prezent nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării. Reclamantul indică că, dispoziția legală a articolului 86 alin. (1) lit. y[l]) din Codul muncii a învestit angajatorul cu dreptul de a concedia 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. Mai susține că în lumina deziderateloe relevate supra, încetarea raporturilor de serviciu ale reclamantului Cebotari Ivan, prin Dispoziția primarului mun. Ungheni, Vitalie Vrabie din 21 august 2024, în baza articolului 86 alin. (1) lit. y[l]) din Codul muncii, a fost invocate drept un temei legal, însă scopul urmărit de pârât a fost exclusiv eliberarea salariatului din funcție și eliberarea în fapt a funcției, fapt ce constituie o încălcare a dreptului la muncă a salariatului. Desfacerea contractului individual de muncă pe acest temei deși este opțiunea angajatorul, care apreciază deliberativ oportunitatea încetării raporturilor de muncă cu salariații ce dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă, urma a fi condiționat de invocarea necorespundere a cerințelor profesionale și condițiile speciale impuse de anumite tipuri de locuri de munca, cât și reieșind din faptul atingerii vârstei generale de pensionare. Fapt ce nu se regăsește în cazul vizat, alegație expres expusă chiar de pârât în răspunsurile din 11.09.2024 și cel din 29.07.2024. Relevă că, nu s-a demarat procedura de reducere a statelor de personal, fiindcă, sectorul de amenajare are nevoie de personal, în special la prestarea serviciilor de amenajare și salubrizare a teritoriului mun. Ungheni. Pârâtul susține în cererea prealabilă, precum că nu s-a demarat procedura de reducere a statelor de personal pe motiv că instituția necesită forță de muncă și anume. Contradictorialitatea mențiunilor reprezentanților Primăriei m. Ungheni expuse în răspunsurile enunțate supra, confirmă încălcarea expresă a procedurilor legislației muncii. Expres de către pârât au fost ignorate prevederile art. 10 alin. (2), 88 alin.(l) lit. c) , 48 alin. (1) Codul muncii. Dispoziția nr. 374 din 21.08.2024 o consideră una discriminatorie, or în cadrul instituției continua să activeze persoane cu statut de pensionar, fiind cert că concedierea reclamantului Cebotari Ivan în temeiul articolului 86 alin. (1) lit. y[l]) din Codul muncii este adoptată doar în privința numitului. În concluzie, atestă că raporturile juridice de muncă trebuie să se desfășoare într-un cadru legal, pentru a fi respectate drepturile și îndatoririle, precum și interesele legitime ale ambelor părți, principiu ce nu se regăsește la adoptarea dispoziției nr. 374 din 21.08.2024. Susține că, prejudiciul moral suportat se manifestă prin condiționarea de atitudinea neglijentă, cât și diferențiată admisă la adoptarea actului contestat în raport cu ceilalți angajați cu aceleași criterii de

eligibilitate ce îi provoacă reclamantului Cebotari Ivan un prejudiciu moral continuu și îi creează un sentiment de frustrare, nedreptate, umilință și perturbarea vieții în general. Reieșind din prevederilor art. 90 alin.(3) Codul muncii, consider că prejudiciul moral suferit până la moment de către reclamant poate fi reparat și estimat în 5 salarii medii lunare al salariatului, un cuantum care este relativ mic cu suferințele psihice suferite, dar care ar repune reclamantul în drepturile sale încălcate și ar constitui, în sensul Convenției Europene a Drepturilor Omului, o satisfacție echitabilă. În conformitate cu prevederile Codului muncii, reclamantul revendică încălcarea dreptului său la muncă, prin emiterea Dispoziției primarului mun. Ungheni, Vitalie Vrabie din 21.08.2024, de concediere în ordinea prevederilor art. 86 alin.(l) lit.y[1]) Codul muncii. În drept invocă prevederile art. 43 Constituție, art. 45 Codul muncii, art. 58 alin. (1) și (2), art. 81 alin. (3), art. 86 alin. (1) lit. yl), art. 88 alin.(l)-(3), art. 89 alin. (1 - 3), art. 90 alin. (2) lit. a) - c), alin. (3); art. 329, art. 330 alin. (1) lit. b), art. 332 alin.(2), art. 356 din Codul muncii; Legea ”cu privire la asigurarea egalității” nr. 121 din 25.05.2012, art. 2036 Cod civil, art. 256 alin. (1) lit. d); alin. (2) din Codul de procedură civilă. Solicită: 1. Anularea dispoziției nr. 374 din 21 august 2024, cu privire la concediere; 2. Restabilirea lui Cebotari Ivan în funcția de paznic în cadrul Sectorului de amenajare al Primăriei mun. Ungheni. 3. încasarea în beneficiul lui Cebotari Ivan a salariului neplătit și celorlalte plăți pentru lipsa forțată de la muncă din momentul demiterii din funcție (f.d. 4-19).

4. Prin încheierea din data de 23.10.2024, s-a stabilit ședința de pregătire a cauzei pentru dezbaterile judiciare la data **05.11.2024, ora 10:00** (f.d.42-43)

5. La data de 31.10.2024 prin intermediul SEDP a parvenit o cerere de la reclamantul Cebotari Ivan cu nr de intrate 24460. Potrivit acesteia indică că la 29.10.2024 a luat act de citația și copia încheierii la dosarul civil nr. 2-24119154- 51-2-22102024, 2-2347/2024. Cu privire la solicitarea instanței de prezentare a probelor suplimentare de care mai dispun, inclusiv lista martorilor, aduce la cunoștința instanței că nu dispun de alte probe ce le-ar putea prezenta, cât și că nu solicită probarea careva date prin declarațiile martorilor, fiind în prezența contestării unui act individual - dispoziția nr. 374 din 21.08.2024, care este un act de concediere nedisciplinar. Privitor la informația despre persoana ce deține la moment funcția de paznic, aduce la cunoștința instanței că nu dețin asemenea date, cert cunoscând doar informația din perioada cât a activat. Privitor la funcția de paznic din cadrul sectorului de amenajare, potrivit răspunsurilor semnate de d. Primar al mun. Ungheni, V. Vrabie din 29.07.2024 și 11.09.2024 s-a explicat că funcția de paznic a devenit inutilă și funcția a fost ’’sistată”, ulterior, prin Decizia CMU din 16.08.2024, unitățile devenite inutile au fost recalificate din ’’paznic” în ’’muncitor necalificat”. Până la momentul înaintării prezentei cereri, propuneri din parte autorității pârâte de soluționare amiabilă a situației nu au parvenit. Totodată, cereri din categoria celor enumerate la art. 185 alin.(3) CPC nu sunt. În context, cereri de recuzare nu are, susține integral cererea înaintată, alte declarații sau probe nu deține pentru a le depune în fața instanței. Încredințează instanței a da apreciere legalității actului contestat. Solicită examinarea cauzei în lipsă și remiterea ulterioară a copiei de pe hotărâre. (f.d.45)

6. La data de 25.03.2024 prin intermediul SEDP a parvenit referința cu nr. de intrare 24571 de la pârâtul Primăria municipiului Ungheni. În motivarea acesteia pârâtul indică că, sectorul de amenajare al Primăriei Municipiului Ungheni (în continuare-Sector de amenajare) este un serviciu instituit (fondat) la nivel local pentru asigurarea curățeniei pe teritoriul municipiului prin lucrări de salubrizare (complex de activități care include igienizarea și întreținerea spațiilor verzi, a căilor publice, măturatul, spălatul și stropitul străzilor etc.). Acesta își

desfășoară în baza propriului Regulament elaborat în strictă conformitate cu prevederile legislației în vigoare, pentru satisfacerea nevoilor populației, cu asigurarea protecției sănătății publice. Personalul Sectorului de amenajare este angajat/eliberat în/din funcție de către primarul mun. Ungheni, la propunerea șefului Sectorului de amenajare, în corespundere cu necesitatea forței de muncă, respectându-se politicile publice în domeniul ocupării forței de muncă (protecția drepturilor de muncă, diminuarea discriminării pe piața muncii, asigurarea unui proces de angajare legal și echitabil etc.). Potrivit informației din dosarul personal, reclamantul a fost angajat în calitate de paznic la Sectorul de amenajare, pe o perioadă nedeterminată, în baza Contractului Individual de Muncă nr. 05 din 02.01.2018, care a deținut funcția de paznic, fără întrerupere, începând cu data de 04.11.2016, inițial în cadrul ÎM ''Servicii Comunale Ungheni", fiind eliberat, ulterior reangajat. La data de 17.01.2023, reclamantul a obținut statutul de pensionar, activând fără careva impedimente. Pe parcursul perioadei de activitate a beneficiat de toate drepturile salariale și remunerarea muncii (salariul de bază, plăți suplimentare, sporuri, concediu de odihnă anual etc.) conform schemei de încadrare în dependență de îndeplinirea atribuțiilor funcționale. La data de 01.07.2024, a fost informat de către conducătorul nemijlocit despre faptul că, funcția deținută a devenit inutilă, solicitându-i-se, în acest sens, semnarea unui acord de a se transfera la o altă funcție, în cadrul aceleași unități. În context, la Sectorul de amenajare, conform statelor de personal aprobat, au fost angajate 3 (trei) unități de ''paznic", care, potrivit prevederilor fișei de post pentru funcția dată, urma să asigure paza obiectivului, bunurilor și valorilor nominalizate în planul de pază, să asigure integritatea acestora și ordinea sanitară a teritoriului aferent obiectivului. Drept urmare, potrivit tendințelor actuale ale securității informaționale și, în vederea bunei desfășurări a activității compartimentului ''pază", pe teritoriul Sectorului de amenajare a fost instalat un sistem de supraveghere video și acces automatizat pe teritoriu. Respectiv, în concordanță cu remanierile efectuate, sarcinile care au fost încredințate paznicilor, în raport cu specificul obiectivului, au devenit inutile. Astfel, nefiind necesară asigurarea pazei de către persoane fizice, angajaților ''paznici", li s-a propus transferul la o altă funcție, în cadrul aceleia-și unități, și anume, funcția de ''muncitor". În rezultat, 2 unități din cele 3 au fost de acord, semnând în acest sens, o cerere. Reclamantul însă, a refuzat vehement semnarea unui acord de transfer, invocând probleme de sănătate și, solicitând încredințarea unor sarcini potrivit funcției deținute (care nu impune efort fizic). Ulterior, prin Decizia Consiliului Municipal Ungheni nr.6l0 din 16.08.2024, drept răspuns la demersul șefului Sectorului de amenajare, funcția de paznic a fost substituită cu funcția de muncitor necalificat. Adică, nu s-a demarat procedura de reducere a statelor de personal, fiindcă, Sectorul de amenajare are nevoie de personal, în special, la prestarea serviciilor de amenajare și salubrizare a teritoriului mun. Ungheni, fapt ce l-a nemulțumit pe reclamant. Or, schimbarea sintagmei din ''paznic" în ''muncitor necalificat" este o decizie deliberativă și univocă, exprimată prin vot deschis de către Consiliul Municipal Ungheni. La data de 12.08.2024, i s-a adus la cunoștință, contra semnătură, o preavizare despre intenția angajatorului de a rezilia contractul de muncă, în mod unilateral. În urma discuțiilor purtate cu reclamantul despre situația creată, cu insistențele de rigoare, de a accepta propunerea, pentru a nu purcede la eliberare, neavând o funcție similară celei deținute, ținând cont de faptul că, alte 2 unități au acceptat propunerea angajatorului și, neexistând o altă alternativă, s-a acționat în consecință. La data de 12.08.2024, reclamantul, în corespundere cu prevederile art. 184 alin.(l) lit. c) CM, a fost preavizat despre intenția angajatorului de a desface contractul individual de muncă, încheiat pe o durată nedeterminată, (clauză stipulată

la art. 86 alin. (1) lit. y^1 - deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă). Din raționamentele invocate de reclamant, se reține că, angajatorul este în drept să concedieze salariatul în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1), ce are următorul conținut: "deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă". Totodată, menționează că, acest temei face parte din categoria concedierii nedisciplinare a salariatului care survine doar din inițiativa angajatorului fără a avea tangențe cu comportamentul ca atare al salariatului. La data de 21.08.2024, prin dispoziția nr. 374 a fost dispusă concedierea în temeiul art. 86 alin.(l) lit.y^1) CM, fiind recepționată la data de 22.08.2024. Reclamantul reține prevederea art. 2 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și anume definiția discriminării directe. Conform dispoziției normei art. 4 din Legea prenotată, referitor la formele grave ale discriminării, reclamantul atrage atenția că una dintre aceste forme grave este cea de la art. 4 lit. a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice. Cele invocate nu sunt aplicabile reclamantului, ci sunt pasaje preluate din hotărârea Plenului CSJ privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă nr. 9 din 22.12.2014. Susține că, temei de concediere a reclamantului (ca ultimă alternativă) a servit: cerințele operaționale ale întreprinderii; refuzul semnării unui acord de transfer la o altă muncă, invocarea unor pretinse probleme de sănătate fără suport medical, cerințe disproporționate pe măsura echilibrului cuvenit etc. În context, reiterează că, activitatea sectorului de amenajare din cadrul Primăriei municipiului Ungheni este desfășurată în strictă conformitate cu prevederile legislației în vigoare, respectându-se drepturile salariaților, angajații având obligația de a desfășura atribuțiile de serviciu, descrise în contractul individual de muncă, fișa de post, ținându-se cont de prevederile CM și nu există careva „tendințe" de „intimidare" a angajaților. Astfel, acțiunile Primăriei mun. Ungheni se justifică în mod obiectiv, rezonabil și printr-un scop legitim, proporțional și necesar. Astfel conchide că, cererea depusă de către reclamantul Cebotari Ivan este una nefondată și neîntemeiată. **În drept**, având ca reper prevederile din art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul Muncii, ținând cont de considerentele expuse supra, în contextul art. 362, art. 374 Cod Civil și, prevederile art. art. 26-27, 80-81,186 CPC. Solicită: respingerea cererii de chemare în judecată. (f.d.47-57)

7. La data de 19.11.2024 a parvenit o cerere de la reclamantul Cebotari Ivan cu nr. de intrate 28262. Potrivit acesteia, la 04.11.2016 când a fost angajat, a optat, pentru funcția de paznic, pe motiv că mulți ani în urmă a avut fractura/leziuni a ambilor picioare și a mâinii drepte. Nu a anexat actele medicale confirmative la cererea de chemare în judecată, nefiind elocvente cu obiectul acțiunii civile, însă reieșind din insistarea pârâtului, anexează actele în copii din cartela medicală deținută la moment, pentru asigurarea instanței cu date concrete. Mai mult ca atât, legislatorul acordă egalitate părților la încheierea, modificarea și încetarea contractului individual de muncă, inclusiv dreptul de negociere și confirmă că a purtat discuții cu reprezentanții angajatorului la sarcinile ce îi vor reveni ca urmare a acordului la transfer, reieșind din starea de sănătate, făcând mențiunea că nu va fi corect să-și asume o funcție căror cerințe nu-i va face față, fiind un balast colegilor. Sarcinile funcției propuse spre transfer comunicate excedau limitele capacităților fizice, fapt ce condiționa irațională semnării cererii de transfer, cu o ulterioară demisie. În aceiași ordine de idei, dorește să aducă la cunoștință Instanței că, funcția de muncitor propusă spre transfer mereu a fost financiar mai favorabilă (ex. zile de concediu a muncitorilor sunt de 35, iar paznic de 28 zile), totuși nu a optat la ea pe parcursul acestor ani de activitate, din cauza lipsei capacității fizice de a face față atribuțiilor funcționale. Ulterior, a revenit în adresa angajatorului în formă scrisă, prin

cerere și Instanței i-a fost pusă la dispoziție răspunsul din 29.07.2024, potrivit căruia este evident că nu s-a tins de către reprezentantul angajatorului a negocia privitor la funcția propusă spre transfer, precum se lasă de înțeles în referință. În drept, a făcut referire la inaplicabilitatea procedurii de transfer, or starea de sănătate nu a survenit la moment și nu necesit o altă activitate, inițiativa de transfer a avut- o angajatorul, fără respectarea art. 48 Codul muncii și cu mențiuni, în răspunsurile sale, de concediere invocându-se un șir de temeiuri, regăsite și în referință, iar drept urmare nesemnării actelor de transfer a fost dispus concedierea în temeiul art. 86 alin.(l) lit. y^1) Codul muncii. Potrivit pct.2 al referinței este solicitat atragerea în proces în calitate de martor a cet. Braguță S. - șef al Sectorului de amenajare din cadrul Primăriei m. Ungheni, nu este clar care fapte importante pentru soluționarea cauzei poate confirma acest martor (art. 132 alin.(2) CPC). Numitul, deține cunoștințe privitor la nesemnarea cererii de transfer. Fapt ce nu este negat de reclamant. Insistarea pe refuzul de transfer este irațională pe motiv că nu constituie temei de concediere. Reieșind din cele expuse supra, intervine cu prezenta cerere prin care solicită: A respinge solicitarea de atragere în proces a martorului Braguța S., pe motiv că nu dispune de informație ce s-ar referi la obiectul acțiunii civile; A admite cererea datată cu 30.10.2024, înaintată în ordinea art. 206 alin.(l) CPC, de examinare în lipsa sa și remiterea ulterioară a copiei de pe hotărâre. (f.d.66-67)

POZIȚIA ȘI ARGUMENTELE PĂRȚILOR/PARTICIPANȚILOR:

8. **În ședința de judecată reprezentantului pârâtului Primăria municipiului Ungheni, specialistă principală în domeniul juridic Ursu Rodica,** a indicat că nu este de acord cu cererea de chemare în judecată, o consideră nefondată, neîntemeiată și solicită să fie repinsă în baza circumsanțelor de fapt și de drept indicate în referință. A explicat că de fapt angajatorul și-a respectat drepturile și obligațiile sale acționând legal. Din motiv că angajatorul a început monitorizarea video a întreprinderii, funcția de paznic a devenit inutilă, angajatorul de fapt nu a redus funcția de paznic dar a recalificat-o în funcția de muncitor necalificat, deoarece sectorul de amenajare mereu are nevoie de forță de muncă. Funcției de muncitor necalificat i s-a stabilit noi atribuții conform unei fișe de post. În funcția de paznic au fost 3 posturi, 2 angajați au acceptat noua funcție, însă reclamantul a refuzat din motive de sănătate și a solicitat să-i fie date atribuțiile conform contractului său de muncă. I s-a intrat în situație, chiar o săptămână a stat pe sector când ceilalți doi muncitori lucrau conform noilor atribuții. Temeiul concedierii în principiu a fost pensionarea, or acesta nu a acceptat o altă funcție. A explicat că termenul de preavizare a fost respectat, nu consideră că reclamantul a fost discriminat.
9. **Martorul Brăguță Sergiu,** în ședința de judecată a explicat că deține funcția de șef al sectorului de amenajare din luna mai 2024. Pe reclamant îl cunoaște de când deținea funcția de paznic. Din când a preluat funcția a început dezvoltarea sectorului de amenajare, a fost implementată supravegherea video. Acest lucru a permis monitorizarea teritoriului 24/24 și de aceia nu mai era nevoie de pază fizică. Acest fapt i-a fost adus la cunoștința reclamantului, totodată i-a fost propus un alt post și anume muncitor. Reclamantul a refuzat și nu a dorit transferarea, din motiv că lucru pe care urma să-l îndeplinească, va fi rușinos față de cunoscuți. Pe parcursul muncii sale reclamantul a avut careva încălcări, se eschiva de a-și îndeplini sarcinile, chiar a primit și avertizare. Dânsul nu a adus nici un act prin care să demonstreze că este bolnav și i se interzice careva munci. Consideră că decizia emisă de către Primarul mun. Ungheni este legală.

10. Reclamantul **Cebotari Ivan,** în ședința de judecată nu s-a prezenta, prin cerere a solicitat examinarea cauzei în lipsa sa, astfel instanța de judecată a dispus examinarea cauzei în lipsa acestuia. (f.d. 45, 66-67)

APRECIEREA INSTANŢEI:

11. Audiind participanții la proces, ținând cont de probatoriul administrat și legislația pertinentă, instanța de judecată consideră necesar **de a admite parțial** cererea de chemare în judecată depusă de către **Cebotari Ivan** împotriva **Primăriei municipiului Ungheni** privind anularea dispoziției nr. 374 din 21.08.2024 cu privire la concediere, restabilirea în funcție și încasarea salariului și a celorlalte plăți pentru perioada de absență, din considerentele ce urmează**.**

12. Înainte de a ajunge la concluziile de mai jos, instanța de judecată a reflectat în mod egal în privința tuturor probelor din dosar. Nu s-a oprit să desfășoare în detaliu pe fiecare dintre ele. Acest lucru ar fi disproporționat și inutil. În special, s-a ținut cont de legătură reciprocă și capacitatea lor de a răspunde specific și explicit la chestiunile principale ridicate de participanții în proces (vezi art. 130 alin. (3), (4) din Codul de procedură civilă). Astfel, judecătorul s-a concentrat pe acelea argumente, dovezi și afirmații care au importanță și sunt decisive pentru soluționarea corectă a cauzei civile (vezi art. 118 alin. (3) din Codul de procedură civilă).

13. Conform prevederilor art. 5 alin. (1) Cod de procedură civilă, *orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.*

14. Conform art. 130 Cod 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. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. 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. Ca rezultat al aprecierii probelor, instanţa judecătorească este obligată să reflecte în hotărâre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe şi respingerea altor probe, precum şi argumentarea preferinţei unor probe faţă de altele. Proba este declarată ca fiind veridică dacă instanţa constată prin cercetare şi comparare cu alte probe că datele pe care le conţine corespund realităţii*.

15. În conformitate cu art.117 alin. (1) Cod de procedură civilă, *probe în cauze civile sunt elementele de fapt. dobândite 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 cauzei*.

16. În conformitate cu art. 118 alin. (1) 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.*

17. Potrivit art.119 alin.(1) Cod de procedură civilă, *probele se adună şi se prezintă de către părţi şi de alţi participanţi la proces*.

18. În conformitate cu 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.*

19. **Conform prevederilor art. 240 alin. (1) Cod de procedură civilă**, *La deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.*
20. **Conform art. 240 alin. (3) Cod de procedură civilă,** *Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant*.
21. **Potrivit art. 348 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.*
22. **Conform art. 354 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, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.*
23. **Potrivit art. 89 alin. (2) Codul muncii,** *la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.*
24. Din materialul probator reiese că în conformitate cu dispoziția nr. 03 din 02.01.2018, Cebotari Ivan a fost angajat la Sectorul de amenajare, mun. Ungheni în funcția de paznic. (f.d.25)
25. Între **Primăria municipiului Ungheni,** în calitate de angajator și **Cebotari Ivan** în calitate de salariat la data de 02.01.2018 a fost încheiat Contractul individual de muncă nr. 05 (f.d.26-30).
26. **Potrivit pct. 1 și 2 din** Contractul individual de muncă nr. 05 din 02.01.2018, Salariatul a fost angajat în calitate de paznic în cadrul Sectorului de amenajare al Primăriei Municipiului Ungheni. (f.d.26)
27. **Conform pct. 4 din** Contractul individual de muncă nr. 05 din 02.01.2018, durata contractului este pe perioadă nedeterminată, salariatul urmărind să înceapă activitatea de la data de 02.01.2018. (f.d.26)
28. În ședința de judecată s-a constatat cu certitudine că angajatorul **Primarul municipiului Ungheni** a emis în privința reclamantului salariat **Cebotari Ivan** dispoziția nr. 374 din 21.08.2024 cu privire la concediere**.** (f.d.20)
29. Instanța de judecată atrage atenția asupra reglementărilor de la **art. 355 alin. (1) Codul muncii** potrivit căruia, *Cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.*
30. Cerere de chemare în judecată a fost depusă în instanța de judecată cu respectarea termenului prevăzut de lege. Astfel dispoziția contestată a fost emis la 21.08.2024, iar cererea de

chemare în judecată a fost depusă la data de 21.10.2024, adică în termenul de 3 luni prevăzut de lege.

31. Instanța de judecată reține că obiectul prezentei acțiuni este dispoziția nr. 374 din 21.08.2024 emisă de către **Primarul municipiului Ungheni** cu privire la concedierea salariatului reclamant **Cebotari Ivan**.

32. Potrivit art. 45 din Codul muncii, *Contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.*

33. Conform prevederilor art.54 alin.(1) din Codul muncii*, contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. Potrivit alin.(2), contractul individual de muncă poate fi încheiat şi pe o durată determinată, ce nu depăşeşte 5 ani, în condiţiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract. Iar potrivit alin.(3) al aceluiaşi articol, dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată.*

34. Conform prevederilor art.68 alin.(1) din Codul muncii, *contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părţi, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă. Iar potrivit alin.(2) al aceluiaşi articol, modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puţin una dintre clauzele prevăzute la art.49 alin.(1).*

35. Conform prevederilor art.81 alin.(1) din Codul muncii, *contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310); a1) prin acordul scris al părţilor (art.82[1]); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). Alin. (2), în toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Iar potrivit alin.(3) al aceluiaşi articol, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.*

36. Din explicațiile participanților, a martorului și materialele cauzei reiese că pe teritoriul Sectorului de amenajare a fost instalat un sistem de supraveghere video, respectiv potrivit reprezentantului pârâtului sarcinile care au fost încredințate paznicilor în raport cu specificul obiectivului au devenit inutile. Resectiv nefiind necesară asigurarea pazei de către persoane fizice, angajatorul pârât a propus paznicilor ransferul în altă funcție în cadrul aceleiași unități și anume în funcția de muncitor. În rezultat 2 unități din cele 3 au fost ocupate, salariații fiind de acord au semnat în acest sens câte o cerere.

37. Conform cererii prealabile din 22.07.2024 Cebotari Ivan refuză de a fi transferat la o altă funcție și solicită de a-i fi acordată o funcție conform stării sale de sănătate. (f.d. 39)

38. Potrivit răspunsului nr. de ieșire 754-02/l-37 din 29.07.2024, Primăria mun. Ungheni îl informează pe Cebotari Ivan că, activitatea sectorului de amenajare din cadrul Primăriei municipiului Ungheni este desfășurată în strictă conformitate cu prevederile legislației în vigoare, respectându-se drepturile salariaților, angajații având obligația de a desfășura atribuțiile de serviciu, descrise în contractul individual de muncă, fișa de post, ținându-se cont de prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova, și nu există careva „tendințe" de „intimidare" a angajaților. (f.d. 37-38)

39. Se reține că la data de 12.08.2024, primăria mun. Ungheni l-a preavizat pe reclamantul Cebotari Ivan. În preavizare se indică că în conformitate cu prevederile art. 184 alin. (1) lit.c) din Codul Muncii, se preavizează cet. Cebotari Ivan, angajat în calitate de paznic în cadrul Sectorului de Amenajare al Primăriei mun. Ungheni despre intenția de a desface contractual individual de muncă nr. 05 din 02.01.2018 încheiat pe o durată nedeterminată. Motivul - deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă, art. 86 alin.(l) lit. y^1, Normă prevăzută de Codul Muncii. (f.d. 21)

40. Potrivit deciziei nr. 6l0 din 16.08.2024 cu privire la modificarea unor decizii ale Consiliului Municipal Ungheni, în pct. 6 s-a decis să se modifice punctul 14 din Anexa la decizia Consiliului Municipal Ungheni nr. 4/7 din 24.06.2022 „Cu privire la modificarea unor decizii ale Consiliului Municipal Ungheni", prin substituirea sintagmei „paznici, clasa de salarizare a funcției - 7, numărul de unități - 3", cu sintagma. „muncitori necalificați, clasa de salarizare a funcției - 6, numărul de unități – 3. (f.d.22-23)

41. Prin cererea prealabilă din 26.08.2024, Cebotari Ivan a solicitat Primăriei mun. Ungheni: 1.anularea dispoziției nr. 374 din 21 august 2024, cu privire la concediere; 2. Restabilirea Cebotari Ivan în funcția de paznic în cadrul Sectorului de amenajare al Primăriei mun. Ungheni; 3. încasarea în beneficiul Cebotari Ivan a salariului neplătit pentru lipsa forțată de la muncă din momentul concedierii, art. 330 Codul muncii. (f.d.33-34)

42. Conform răspunsului cu nr de ieșire 951-02l-37 din 11.09.2024, Primăria mun. Ungheni l-a informat pe Cebotari Ivan, că reieșind din situația creată, în contextul respectării drepturilor omului, având ca reper refuzul de a accepta propunerea angajatorului ''transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități ", ținând cont de statutul deținut la moment ''pensionar pentru limită de vârstă" și, din considerentul că nu există o altă alternativă, s-a decis ''Concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă", în corespundere cu prevederile art. 86 alin.(l) din Codul Muncii - lit. y^1) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă. (f.d.31-32)

43. Potrivit dispoziției nr. 374 din 21.08.2024 cu privire la concediere, în temeiul art. 29 alin. (1) lit. o) din Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală, art. 86 alin. (1) lit. y^1, art. 184 alin. (1) lit. c) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Legii nr. 270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr. 1231 din 12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, punctului 6 din decizia Consiliului Municipal Ungheni nr. 6l0 din 16.08.2024 „Cu privire la modificarea unor decizii ale Consiliului Municipal Ungheni", reclamantul Cebotari Ivan a fost concediat din funcția de paznic în cadrul Sectorului de amenajare al Primăriei Municipiului Ungheni, începând cu data de 26.08.2024, ultima zi de muncă **25.08.2024.** Conform acestei dispoziții reiese că angajatul Sectorului de amenajare al Primăriei Municipiului Ungheni, dl Cebotari Ivan, paznic, a fost preavizat pe data de 12.08.2024, despre intenția angajatorului de desfacere a

contractului individual de muncă nr. 05 din 02.01.2018, ca urmare a deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă. (f.d.20)

44. La caz, instanța de judecată atestă că suntem în prezența unui litigiu ce reiese din raporturile de muncă. **În conformitate cu art. 354 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); g) - abrogată; h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.*

45. Potrivit art.86 alin.(1) lit. y[1]) Codul Munci *(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: y[1]) deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.*

46. Conform cererii de chemare în judecată la f.d. 11 reiese că reclamantul deține statutul de pensionar începând cu data de 17.01.2023.

47. Este necesar de a fi evidențiat că, legiuitorul la art. 86 al Codului Muncii, a definit concedierea ca desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată și a celui pe durată determinată. Cu toate acestea, concedierea nu poate fi efectuată la propria dorință a angajatorului, ci doar în situațiile limitativ stabilite de lege. Astfel, articolul 86 din Codul muncii instituite temeiurile exhaustive pentru care poate fi concediat un angajat.

48. Deci, temeiul de concediere prevăzut de articolul 86 alin. (1) lit. y[1]) 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. Astfel, 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.

49. Concomitent, instanța de judecată menționează că, 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. Astfel, 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.

50. Potrivit Convenției 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 prevede că, *diferențierile, excluderile sau preferințele bazate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări*. Totodată 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*.

51. **În conformitate cu 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*.
52. **Iar, potrivit pct. 25 din Directiva Consiliului Europei nr. 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000**, *interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în muncă; cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor membre; este așadar esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, și discriminările care trebuie să fie interzis*.
53. **Conform articolului 54 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova**, *exercițiul drepturilor și libertăților nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional și sunt necesare în interesele securității naționale, integrității teritoriale, bunăstării economice a tarii, ordinii publice, în scopul prevenirii tulburărilor în masă și infracțiunilor, protejării drepturilor, libertăților și demnității altor persoane, împiedicării divulgării informațiilor confidențiale sau garantării autorității și imparțialității justiției*.
54. **Potrivit notei-informative la Legea nr. 188 din 21 septembrie 2017** rezultă că, *stabilirea temeiului de concediere prevăzut la articolul 86 alin. (1) lit. y[1]) 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 și-au stabilit pensia pentru limită de vârstă sporind oportunitățile de angajare pentru persoanele tinere, care în prezent nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării, fapt corect menționat și de instanța de fond în hotărârea sa.*
55. În context instanța de judecată reține că, libertatea muncii este garantată de Constituția Republicii Moldova, astfel încât 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. Din altă perspectivă libertatea muncii, în coroborarea dispozițiilor articolului 54 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova cu articolele 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.
56. Astfel, Codul muncii prevede temeiurile de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, precum și la inițiativa uneia dintre părți (demisia sau concedierea), iar 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 și 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. **Se reține că în speță reclamantul a prezentat extrasele din carnetul medical prin care se atestă că a suferit traume anterior, la moment suferă de osteoartrită deformată de gr. III- IV. (f.d 68-75)**

57. Tot în această ordine de idei, instanța de judecată remarcă că, potrivit hotărârii nr. 30 din 23 decembrie 2010 a Curții Constituționale „*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 a-și continua munca în alte segmente care au tangență cu profesia lor*."

58. Deci dispoziția legală a articolului 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii a învestit angajatorul cu dreptul de a concedia oricând salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă, iar această limitare fiind justificată doar de natura specifică a domeniului de activitate în care se aplică, fiind o opțiune de sine stătătoare a angajatorului, or încetarea raporturilor de muncă prin dispoziția nr. 374 din 21.08.2024 între **Primăria municipiului Ungheni** și **Cebotari Ivan** în temeiul art. 86 alin. 1 lit. y^1) al Codului Muncii nu constituie o încălcare a dreptului muncii dar mai degrabă un drept al angajatului prevăzut de lege.

59. Astfel, nu pot fi reținute argumentele reclamantului, precum că, încheierea contractului individual de muncă pe o durată nedeterminată nu exclude dreptul angajatorului de a înceta raporturile de muncă din inițiativă proprie înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, dacă salariatul deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă, mai ales când părțile la încheierea contractului nr. 05 din 02.01.2018, au prevăzut că angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractul individual de muncă cu salariatul în modul și condițiile stabilite de codul muncii și alte acte normative. (f.d.27) La fel și legiuitorul a prevăzut la **art. 10 alin (1) lit. e) din Codul muncii** că*, angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative*.

60. Prin urmare, instanța de judecată nu va reține argumentele reclamantului expuse în cererea de chemare în judecată și în cererile ulterioare, precum că pârâtul la emiterea dispoziția nr. 374 din 21.08.2024 i-a încălcat mai multe garanții legale și anume că, de către angajator dânsul ar fi fost discriminat prin desfacerea contractului de muncă, și califică aceste argumente ca fiind pur declarative, care se combat prin normele legale și probele anexate la dosar. Or, reclamantului i s-a propus un alt post de muncă, dar dânsul a refuzat.

61. Instanța de judecată consideră că în speță pârâtul nu i-a oferit reclamantului transferul la o altă muncă care nu îi este contraindicată, or reclamantul a fost informat precum că întreprindere careva funcții care nu îi sunt contraindicate nu deține.

62. Conform **art.184 lit. c) din Codul muncii,** *angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenția 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 deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (art. 86 alin.(1) lit. y^1) și art.301 alin.(1) lit.c).*

63. În contextul normei legale sus enunțate, instanța de judecată constată că aceasta conferă angajatorului dreptul de a desface contractul individual de muncă cu salariatul dacă ultimul

deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă. În consecință, s-a stabilit fără echivoc că angajatorul a respectat în acest caz procedura legală de concediere a reclamantului care deține statut de pensionar pentru limită de vârstă fiind preavizat cu 14 zile înainte de concediere, însă nu a fost calculată corect data ultimei zile de muncă, prin urmare urmează a fi modificată data ultimei zile de muncă a lui **Cebotari Ivan,** paznic în cadrul Sectorului de amenajare al Primăriei Municipiului Ungheni, din „25.08.2024" în „26.08.2024", din dispoziția nr. 374 din 21.08.2024 emisă de către **Primarul municipiului Ungheni**, cu încasarea salariul pentru ziua de 26.08.2024, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru ziua respectivă de absență forțată de la muncă urmează să fie efectuată de către pârâtul angajator **Primăria municipiului Ungheni**, în rest pretențiile se resping.

64. Conform **art. 14 alin. (1) din Codul muncii**, *Curgerea termenelor de care prezentul cod leagă apariţia sau încetarea raporturilor de muncă începe în ziua imediat următoarea celei în care a fost determinată apariţia sau încetarea drepturilor şi obligaţiilor de muncă.* ***Iar conform art. 8 1alin. (2) din Codul Muncii,*** *în toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.*

65. Coroborând aceste prevederi cu circumstanțele cauzei, reiese că reclamantul a fost preavizat la data de 12.08.2024, astfel termenul de 14 zile va începe să curcă începând cu următoarea zi, adică de la data de 13.08.2024 după cum prevede art. 14 alin. (1) din Codul muncii, iar a 14-a zi va fi data de 26.08.2024. Deci ultima zi de lucru a reclamantului va fi 26.08.2024, totodată aceasta va fi și ziua încetării Contractului individual de muncă al reclamantului, după cum prevede și art. 81 alin. (2) din Codul muncii.

66. Totodată este de menţionat și interpretarea din pct. 21 a Plenului Curţii Supreme de Justiţie în Hotărârea nr. 9 din 22.12.2014, *În cazul în care salariatul a fost concediat înaintea expirării termenului de preaviz, în litigiile de încetare a contractului individual de muncă pentru care preavizarea salariatului este expres prevăzută, instanţa de judecată va schimba data concedierii.*

67. În aceste circumstanțe instanța de judecată consideră că nu a fost calculată corect data ultimei zile de muncă, prin urmare urmează a fi modificată data ultimei zile de muncă a lui **Cebotari Ivan,** paznic în cadrul Sectorului de amenajare al Primăriei Municipiului Ungheni, din „25.08.2024" în „26.08.2024", din dispoziția nr. 374 din 21.08.2024 emisă de către **Primarul municipiului Ungheni.**

68. Cu referire la pretenția reclamantului privind încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, instanța de judecată reține că potrivit art. 90 din 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 absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă*.

69. Iar potrivit art. 330 alin.(1) lit.b) Codul muncii, *angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de: b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.*

70. Ținând cont că instanța de judecată a modificat data ultimei zile de muncă a reclamantului este necesar de a admite și pretenția privind încasarea salariului pentru ziua de 26.08.2024, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat cu reținerile aferente. Calcularea salariului

pentru ziua respectivă de absență forțată de la muncă urmează să fie efectuată de către pârâtul angajator **Primăria municipiului Ungheni**, în rest pretențiile se resping.

71. **Cu privire la pretenția de restabilire în funcție, instanța de judecată reține că potrivit art. 89 alin. (1) Codul Muncii**, *salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanței de judecată.*

72. Prin urmare, instanța de judecată în temeiul normei legale citate consideră necesar de a respinge pretenția subsecventă în restabilire în funcția de paznic a reclamantului. Or, instanța de judecată a ajuns la concluzia de a nu anula dispoziția nr. 374 din 21.08.2024 emisă de către **Primarul municipiului Ungheni,** din motiv că reclamantul corect a beneficiat de dreptul de a concedia salariatul său, în speță se atestă existența temeiului prevăzut în Dispoziția de concediere stipulat la art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii, adică reclamantul deține statutul de pensionar începând cu data de 17.01.2023 și funcția de „paznic" nu există în cadrul instituției pârâte, fapt confirmat prin Certificatul emis de Primăria mun. Ungheni nr. 1245-02/1-37 din 25.11.2024 (f.d. 78), iar reclamantul solicită restabilirea doar în această funcție, nefiind e acord să exercite altă funcție propusă de pârât.

73. Or, conform art. 121 CPC, *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.*

74. Reieșind din cele menționate, instanța de judecată constată lipsa împrejurărilor care ar indica asupra ilegalității dispoziției nr. 374 din 21.08.2024, odată ce a existat o eliberare din funcție prin concedierea în condițiile art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii. Or, nu s-a constatat pe caz, o încălcare a dreptului muncii în condiția în care legiuitorul oferă posibilitatea de a concedia salariatul în cazul în care acesta deține statut de pensionar pentru limită de vârstă.

75. Evident că în cazul respingerii anulării ordinului de eliberare din funcție, cerințele legate de restabilirea în funcție, legate de încasarea salariului neplătit pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, decad, în condițiile în care fondul cauzei nu și-a găsit confirmare prin circumstanțele cauzei.

76. Cercetând cu maximă diligență materialele cauzei și audiind declarațiile participanților la proces, instanța de judecată nu a constat nici un element să o facă să ajungă la o altă concluzie în prezenta cauză.

În conformitate cu art. 236-241, 256 CPC, Instanța de judecată,

h o t ă r ă ș t e:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de către **Cebotari Ivan** împotriva **Primăriei municipiului Ungheni** privind anularea dispoziției nr. 374 din 21.08.2024 cu privire la concediere, restabilirea în funcție și încasarea salariului și a celorlalte plăți pentru perioada de absență.

Se modifică data ultimei zile de muncă a lui **Cebotari Ivan,** paznic în cadrul Sectorului de amenajare al Primăriei Municipiului Ungheni, din „25.08.2024" în „26.08.2024", din dispoziția nr. 374 din 21.08.2024 emisă de către **Primarul municipiului Ungheni.**

Se încasează din contul pârâtului **Primăria municipiului Ungheni,** IDNO 1007601001787, cu sediul mun. Ungheni, str. Națională nr. 7 în beneficiul reclamantului **Cebotari Ivan,** a.n. *****salariul pentru ziua de 26.08.2024, luându-se în calcul salariul mediu

lunar calculat cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru ziua respectivă de absență forțată de la muncă urmează să fie efectuată de către pârâtul angajator **Primăria municipiului Ungheni.**

În rest cererea de chemare în judecată **se respinge**.

Hotărârea poate fi atacată cu apel în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, la Curtea de Apel Nord (Bălți), prin intermediul Judecătoriei Ungheni.

Preşedintele şedinţei,

Judecătorul **Valentina Stratulat**