Dosarul nr. 2-17936/2023 (2-23125259-12-2-29082023-1)

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

Pronunţată public la 27 iunie 2024 în mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău (sediul Centru)
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Constantin Roșca
Grefier Anastasia Roman, Irina Pușcașu-Mamalîga și Dorin Toma

cu participarea reclamantului Morari Valeriu, a reprezentanților pârâtei IP „Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova”, angajații Cravcenco Ion și Caraman Nina, împuterniciți în baza procurilor nr. 46-04 și nr. 45-04, ambele din 16.01.2024, valabile până la 31.12.2024, precum și a intervenientului accesoriu Urușciuc Petru,

în sediul instanţei, în ședință publică, desfășurată în limba română, în procedură contencioasă a judecat pricina civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Morari Valeriu împotriva IP „Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova”, intervenient accesoriu Urușciuc Petru cu privire la anularea ordinului nr. 103-C din 29 iunie 2023 cu privire la concediere, restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, precum și repararea prejudiciului moral,

c o n s t a t ă:

Argumentele participanților la proces:

La data de 29 august 2023 Morari Valeriu a înregistrat în instanța de judecată o cerere de chemare în judecată către IP „Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova”, intervenient accesoriu Urușciuc Petru cu privire la anularea ordinului nr. 103-C din 29 iunie 2023 cu privire la concediere, restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, precum și repararea prejudiciului moral.

În motivarea acțiunii, reclamantul Morari Valeriu a invocat că deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă, iar, la 11 august 2022 a fost angajat pe durată de timp nedeterminată în funcția de șef Direcție, în cadrul Direcției Generale pentru Administrarea Clădirilor Guvernului Republicii Moldova, conform contractului individual de muncă nr.61. Iar, la 15 august 2022 angajatorul și angajatul au încheiat contractul nr. 12 de răspundere materială integrală.

La fel, potrivit pct. 7 din contractul de muncă, reclamantul a trecut și o perioadă de probă, stabilită pe un termen de trei luni pentru verificarea aptitudinilor profesionale.

Ulterior, în baza ordinului nr.157-C din 06 septembrie 2022 i-a fost stabilă, începând cu 01 septembrie 2022 treapta de salarizare IV, clasa de salarizare 74, coeficient de salarizare - 4,60, iar cuantumul salariului de bază s-a stabilit de 8280 lei.

Însă, aproximativ după 4 luni după trecerea perioadei de probă, prin ordinul nr.135-A din 27 aprilie 2023 a fost preavizat de către angajator despre concediere în legătură cu deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vârstă.

Potrivit ordinului de concediere nr. 103-C din 29 iunie 2023, a fost concediat în baza art.14 alin.(1),(2),(4), art.86 alin (1) lit. y^1), art. 119 alin. (l) din Codul Muncii. Concedierea din funcția deținută a avut loc din 03 iulie 2023, în legătură cu deținerea statutului de pensionar pentru limita de vârstă. Apoi la data de 04 iulie 2023 s-a perfectat și semnat actul de predare-primire a bunurilor materiale.

Mai indică reclamantul că contractul individual de muncă nr.61 din 11 august 2022 a fost încheiat cu acesta când acesta deținea deja statutul de pensionar pentru limită de vârstă, iar contractul, fiind încheiat pe o perioadă nedeterminată.

Or, prevederile art.86 alin.(l) lit. y^1) și nota la această normă legală rezultă că litera y^1 se aplică numai dacă contractul individual de muncă este încheiat cu o persoană care nu are statut de pensionar, iar după desfacerea acestuia poate fi încheiat un alt contract individual de muncă pe perioadă determinată, (fapt stipulat și în Decizia Curții Constituționale nr.61 din 19.06.2018).

Prin urmare, legislatorul nu a urmărit obligarea angajatorului de a concedia salariatul, care deține statut de pensionar pentru limita de vârstă, dar i-a oferit în temeiul de la lit. y^1) din alin.(l) art.86 din Codul muncii, dreptul de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o perioadă nedeterminată, totodată a acordat angajatorului, în temeiul art.55, lit. f), posibilitatea de a angaja persoanele concediate pe motivul deținerii statutului de pensionar pentru limita de vârstă pe o perioadă determinată.

Consideră reclamantul că la concedierea sa, eronat s-au aplicat prevederile art.86 alin. (1) lit.y^1) Codul muncii, deoarece, la momentul încheierii contractului individual de muncă, reclamantul Morari Valeriu, era deja pensionar, adică nu a căpătat statutul de pensionar în perioada după semnarea contractului individual de muncă.

Or, prin emiterea ordinului de concediere la un interval de nici 11 luni de lucru i-au fost aduse atingeri atât integrității morale cât și psihice, a drepturilor și garanțiilor privind dreptul de a munci.

La fel se indică că la luarea deciziei de a emite ordinul de concediere, angajatorul nu a ținut cont nici de cererea colectivului de muncă din 03 mai 2023, adresată Secretarului General al Cancelariei de Stat și către directorul adjunct al IP „Direcției Generale pentru Administrarea Clădirilor Guvernului Republicii Moldova” prin care s-a solicitat să nu fie concediat reclamantului, indicându-se abilitățile profesionale și personale ale acestuia, la îndeplinirea atribuțiilor de serviciu în funcția respectivă.

De asemenea nu s-a ținut cont de prevederile art. 16 alin (2) din Constituție, art.2 alin (1) din Declarația Universală a Drepturilor Omului și art.2 alin.2 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale la care Republica Moldova este parte (ratificată prin hotărârea Parlamentului nr.217-12 din 28 iulie 1990),

vârsta persoanei nu era și nu este considerată drept criteriu de discriminare în domeniul exercitării drepturilor omului, inclusiv a drepturilor la muncă.

La fel, nu se admite desfacerea contractului individual de muncă în perioada concediului medical.

În acest sens se menționează că conform certificatelor medicale seria 01 nr. 5480138, seria 01 nr.5245875, seria 01 nr. 5480214, seria 01 nr.5261041, seria 01 nr. 5480283, seria 01 nr. 5276175; reclamantul în perioada 02.05.2023 - 30.06.2023 s-a aflat în concediu medical, iar, ordinul de concediere a fost emis la data de 29 iunie 2023.

Pornind de la cele expuse mai sus, se poate de concluzionat că există temei juridic pentru restabilirea reclamantului la locul de muncă, deoarece eliberarea aceasta este efectuată în mod ilegal, cu abateri de la normele de drept național și internațional.

Pentru a soluționa litigiul pe cale amiabilă s-a adresat către pârât cu o cerere prealabilă (înregistrată la pârât cu nr.1003 din 28.07.2023), prin care a solicitat restabilirea la locul de muncă și achitarea compensației pentru concedierea ilegală, în mărimea salariului lunar pentru luna iulie 2023 și a altor sume cuvenite în modul stabilit de lege, inclusiv a prejudiciului moral, rezervându-și dreptul de a se adresa în instanța de judecată cu o cerere de soluționare a litigiului respectiv.

Prin răspunsul pârâtului, emis la 01 august 2023, nr. 843-01 cerințele reclamantului au fost respinse.

Consideră reclamantul că Ordinul nr. 103-C din 29 iunie 2023 referitor la concedierea sa din funcția de șef-Direcție, în legătură cu deținerea statutului de pensionar este neîntemeiat și ilegal.

Astfel, solicită reclamantul Morari Valeriu, anularea Ordinului nr. 103-C din 29 iunie 2023, ca fiind ilegal, cu restabilirea la locul de muncă și achitarea compensației pentru concedierea ilegală, în mărimea salariului lunar pentru perioada iulie-august 2023 și altor sume cuvenite în modul stabilit de lege, precum și achitarea despăgubirilor morale în mărime de 28840 lei (format din 3 salarii lunare) cauzat de concedierea ilegală.

În cadrul examinării cauzei poziția pârâtei IP „Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova” a fost expusă prin referința după cum urmează.

Așadar, potrivit poziției pârâtei IP „Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova”, la emiterea Ordinului nr.103-C din 29 iunie 2023 privind concedierea reclamantului Morari Valeriu, în temeiul art. 14 alin. (l), (2), (4), art. 86 alin. (1) lit. y^1), art. 119 alin. (l) din. Codul muncii, s-au respectat prevederile legale, întrucât a fost respectat termenul de 14 zile.

Deși, parvenise ordinul de concediere, reclamantul Morari Valeriu, plecase pe buletin medical, fapt ce a dus la tergiversarea ordinului cu privire la concediere.

Ulterior, la 27 aprilie 2023 a fost emis ordinul nr.135-A cu privire la preavizarea despre concedierea reclamantului Morari Valeriu, după care, reclamantul începe concediul medical pe perioadele 02.05.2023-05.05.2023; 10.05.2023-31.05.2023; 05.06.2023-16.06.2023; 19.06.2023-30.06.2023.

Iar, la 29 iunie 2023 a fost emis ordinul nr.l03-C cu privire la concediere din data de 03 iulie 2023.

Consideră pârâta IP „Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova”, că termenul legal de 14 zilele a fost respectat, fără încălcarea legislației în vigoare.

Cu privire la compensarea solicitată de reclamant privind concedierea ilegală este o cerință nefondată, deoarece concedierea a fost emisă potrivit normei legale. Iar, prejudiciul moral fiind o cerere subsecventă cerinței de bază, care, la fel urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

La fel, menționează pârâta IP „Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova” că reclamantul Morari Valeriu, fiind angajat în funcția de șef direcție cu statut de pensionar, „I.P. Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova” a avut așteptări mult mai mari, însă din cauza neexercitării pe deplin a atribuțiilor cuvenite, a fost decisă concedierea.

Or, potrivit art. 81 al.(l) lit. b) Codul muncii la inițiativa uneia dintre părți are loc desfacerea contractului individual de muncă.

Cu referire la cererea colectivului de muncă, care a solicitat prin semnătură menținerea în calitatea de șef-direcția a reclamantului Morari Valeriu, pârâta indică că semnăturile nu au fost colectate de către toți angajații, fapt ce ar prezenta și alte păreri ale colegilor din direcție. În cererea invocată au fost stipulate doar opinia unui număr mic de colaboratori, din care s-ar pute presupune că aceste persoane au fost impuse.

Mai menționează pârâta că reclamantul odată cu semnarea ordinului de concediere denotă faptul că a luat cunoștință cu acesta.

Reieșind din cele expuse, solicită pârâta IP „Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova”, respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

În ședința de judecată, reclamantul Morari Valeriu a susținut acțiunea formulată, solicitând admiterea acesteia integral, potrivit temeiurilor invocate.

În ședința de judecată, reprezentanții pârâtei IP „Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova”, angajații Cravcenco Ion și Caraman Nina au solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

În cadrul ședinței de judecată, intervenientul accesoriu Urușciuc Petru a susținut poziția exprimată de către reprezentanții pârâtei IP „Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova”.

Aprecierea instanței de judecată:

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

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

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

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

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

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

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

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

Înscrisurile probatorii administrate la dosarul cauzei și cercetate nemijlocit în cadrul ședinței de judecată denotă că la 11 august 2022, între IP „Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova” și Morari Valeriu a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 61, în conformitate cu condițiile căruia, Morari Valeriu a fost angajat în funcția de șef direcție, pe o perioadă nedeterminată, cu un termen de probă de 3 luni, (f.d.4-5).

Prin ordinul IP „Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova” nr.157-C din 06 septembrie 2022 „Cu privire la atribuirea treptei, clasei și coeficientului de salarizare”, lui Morari Valeriu, șef al Direcției nr.14, i-a fost atribuit, începând cu 01 septembrie 2022, treapta de salarizare IV, clasa de salarizare 74, coeficient de salarizare - 4,60, (f.d.12).

Ulterior, prin ordinul IP „Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova” nr.135-A din 27 aprilie 2023, reclamantul Morari Valeriu a fost preavizat despre concediere, (f.d.13), în legătură cu deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Iar, prin ordinul IP „Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova” nr. 103-C din 29 iunie 2023 cu privire la concediere, în conformitate cu art. 14 alin. (1), (2) și (4), art. 86 alin. (1) lit. y^1), art. 119 alin. (1) Codul muncii, Morari Valeriu a fost concediat din 03 iulie 2023 din funcția de șef Direcție nr.14

(or. Vadul lui Vodă), în legătură cu deținerea statutului de pensionar pentru limită de vârstă, (f.d.14).

De asemenea, potrivit legitimației beneficiarului de prestări sociale seria nr. 930171281, reclamantul Morari Valeriu, începând cu data de 25 martie 2016 este beneficiarul prestației pentru limită de vârstă, (f.d.34).

Conform art. 81 Codul Muncii, contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310); a[1]) prin acordul scris al părților (art. 82/1); b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86).

În toate cazurile menționate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Conform art. 86 alin. (1) lit. y[1]) din Codul muncii, concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru următoarele motive: deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Instanța reține că temeiul de concediere prevăzut de art. 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 comportamentul ca atare al 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.

Articolul 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, prevede 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.

Organizația Internațională a Muncii a subliniat în repetate rânduri că diferențierile sau preferințele bazate pe cerințe și 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 punctul 2, că diferențierile, excluderile sau preferințele bazate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări.

Potrivit punctului 5 lit. b) din Recomandarea OIM nr. 62 cu privire la lucrătorii în vârstă, 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 OIM prevede posibilitatea fixării prin acte normative a unei vârste la atingerea căreia raporturile de muncă pot înceta.

Articolul 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.

Punctul 25 al Directivei stabilește că, 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 interzise.

Conform art. 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.

Prin urmare, 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.

Din altă perspectivă libertatea muncii, în coroborarea dispozițiilor art. 54 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova cu art. 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.

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).

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.

Curtea Constituțională a statuat în Hotărârea nr. 30 din 23 decembrie 2010 și în decizia de inadmisibilitate a sesizării nr.74g/2018 privind excepția de neconstituționalitate a articolului 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii al Republicii Moldova, 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 a-și continua munca în alte segmente care au tangență cu profesia lor.

În această ordine de idei, circumstanțele expuse denotă concluzia potrivit căreia dispoziția legală a art. 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, această limitare fiind justificată doar de natura specifică a domeniului de activitate în care se aplică, fiind o opțiune de sine stătătoare a angajatorului.

Totodată, tratamentul diferențiat bazat pe vârstă, în condițiile art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii, urmărește un obiectiv justificat și în mod rezonabil un scop legitim, în special preocuparea de a asigura ocuparea forței de muncă.

Respectiv, circumstanțele relevate supra, încetarea raporturilor de serviciu ale reclamantului Morari Valeriu, prin ordinul IP „Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova", nr.103-C din 29 iunie 2023, în baza art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii, nu constituie o încălcare a dreptului la muncă. Or, exercitarea acestui drept al angajatorului este dictată prin lege și nu comportă un caracter imperativ.

Instanța reține că desfacerea contractului individual de muncă pe acest temei este opțiunea angajatorului, care apreciază deliberativ oportunitatea încetării raporturilor de muncă cu salariații ce dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă, având în vedere atât cerințele profesionale și condițiile speciale impuse de anumite tipuri de locuri de muncă, cât și reieșind din faptul atingerii vârstei generale de pensionare.

Mai mult ca atât, legiuitorul nu indică și nu condiționează în nici un fel desfacerea contractului individual de muncă cu persoanele care dețin statutul de pensionar, de momentul când a obținut salariatul statutul respectiv - până la sau după încheierea contractului individual de muncă.

Concomitent, instanța de judecată apreciază, ca fiind neîntemeiate argumentele reclamantului Morari Valeriu cu privire la faptul precum că concedierea acestuia a avut loc în timpul acțiunii concediului medical al acestuia.

Or, potrivit copiilor certificatelor de concediu medical atașate la actele cauzei, se atestă fără echivoc recomandarea începerii activității reclamantului Morari Valeriu, din data de 01 iulie 2023, (f.d.16-21).

Prin urmare, ordinul nr. 103-C din 29 iunie 2023 „cu privire la concediere, în conformitate cu art. 14 alin. (1), (2) și (4), art. 86 alin. (1) lit. y^1), art. 119 alin. (1) Codul muncii, Morari Valeriu concediat în 03 iunie 2023 din funcția de șef Direcție nr.14 (or.

Vadul lui Vodă), în legătură cu deținerea funcției de pensionar pentru limită de vârstă”, este legal și întemeiat.

Pentru aceste din urmă considerente, instanța de judecată va dispune respingerea, ca fiind neîntemeiată solicitarea reclamantului Morari Valeriu cu privire la anularea Ordinului nr. 103-C din 29 iunie 2023.

În continuare, conform dispoziției de la art. 89 alin. (1) Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei de judecată.

Iar, conform prevederilor art. 90 alin. (1), (2) lit. a) și c) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Astfel, instanța de judecată, în mod subsecvent va dispune respingerea ca neîntemeiate, inclusiv și a cerințelor din acțiunea formulată de Morari Valeriu cu privire la restabilirea la locul de muncă și achitarea compensației pentru concedierea ilegală, în mărimea salariului lunar pentru perioada iulie-august 2023 și altor sume cuvenite în modul stabilit de lege, precum și achitarea despăgubirilor morale în mărime de 28840 lei (format din 3 salarii lunare) cauzat de concedierea ilegală.

Or, după cum a fost constatat de către instanța de judecată, concedierea reclamantului Morari Valeriu a fost efectuată cu respectarea procedurii prevăzute de lege.

Având în vedere cele expuse, instanța de judecată conchide asupra respingerii ca neîntemeiate a cererii de chemare în judecată înaintată de Morari Valeriu împotriva IP „Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova”, intervenient accesoriu Urușciuc Petru cu privire la anularea ordinului nr. 103-C din 29 iunie 2023 cu privire la concediere, restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, precum și repararea prejudiciului moral.

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

h o t ă r ă ş t e :

Se respinge, ca fiind neîntemeiată cererea de chemare în judecată înaintată de Morari Valeriu împotriva IP „Direcția generală pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova”, intervenient accesoriu Urușciuc Petru cu privire la anularea ordinului nr. 103-C din 29 iunie 2023 cu privire la concediere, restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, precum și repararea prejudiciului moral.

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

Preşedintele şedinţei,
judecătorul Constantin Roșca