Dosarul nr. 2-96/2026
PIGD: 2-26000872-12-2-05012026-1

Dispozitivul hotărârii pronunţat public la *12 februarie 2026*.
Cererea de apel depusă la *2 martie 2026*.
Conform art. 236 alin. (6) Cod de procedură civilă, în cazurile prevăzute la alin.(5), completul de judecată va întocmi hotărârea integrală în termen de 45 de zile lucrătoare de la data solicitării, atacării sau pronunţării dispozitivului hotărârii, după caz.
În perioada *9 martie 2026 – 23 aprilie 2026, inclusiv* – judecătorul s-a aflat în concediul de odihnă anual.

HOTĂRÂRE
în numele Legii

12 februarie 2026 municipiul Chişinău

Judecătoria Chişinău, sediul Centru
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecător Victoria Bogomolova
Grefier Mădălina Chivu

Cu participarea: reclamantului Moga Grigore, reprezentantului avocat Vieru Vadim, avocat stagiar Butorina Valeria, reprezentantului pârâtei Academia ,,Ştefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne, Vasiliţa Vladimir şi Ghetman Alexei,-

examinând în şedinţă de judecată publică, în limba de stat, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată înaintată de Moga Grigore împotriva Academiei ,,Ştefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne privind anularea ordinului de concediere, anularea ordinului cu privire la modificarea ordinului de concediere, restabilirea la muncă, încasarea salariului pentru lipsa forţată de la muncă, repararea prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată,

A CONSTATAT:

Argumentele reclamantului expuse în cererea de chemare în judecată.

La data de 31 decembrie 2025, Moga Grigore, s-a adresat cu cererea de chemare în judecată împotriva Academiei ,,Ştefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne privind anularea ordinului de concediere, anularea ordinului cu privire la modificarea ordinului de concediere, restabilirea la muncă, încasarea salariului pentru lipsa forţată de la muncă, repararea prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată.

Conform cererii de chemare în judecată, reclamantul a fost angajat în cadrul Academiei „Ştefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne în baza contractului individual de muncă nr. 010526 din 31.03.2020 şi a Ordinului de angajare nr. 19ef din 27.03.2020. În conformitate cu actele menţionate şi cu fişa postului (semnată la 01.07.2021), a deţinut funcţia de formator al Departamentului formare continuă şi managerială a Direcţiei dezvoltare profesională, având statutul de personal contractual (funcţionar/salariat civil), şi nu de funcţionar public cu statut special (poliţişti).

Pe parcursul a peste 5 ani de activitate şi-a onorat obligaţiile de serviciu cu diligenţă, profesionalism şi bună-credinţă, neavând sancţiuni disciplinare anterioare momentului declanşării prezentului conflict. Dimpotrivă, activitatea sa a fost apreciată constant de către conducerea instituţiei pârâte, fiind menţionat de 13 ori pentru activitate prodigioasă, iar conform evidenţelor de personal, a fost distins şi stimulat prin 4 (patru) diplome de Onoare; 7 (şapte) premii băneşti acordate pentru rezultate meritorii; Medalia comemorativă „30 de ani ai Academiei „Ştefan cel Mare”; Crucea „Pentru Merit” a Academiei „Ştefan cel Mare”, istoric ce demonstrează conduita sa exemplară şi faptul că pretinsa abatere imputată ulterior nu este caracteristică comportamentului său profesional.

Notează că, pârâtul a invocat drept temei al sancţionării, participarea sa la un eveniment desfăşurat în data de 06 aprilie 2024, aşa cum s-a aflat în satul Tartaul, raionul Cantemir, unde a participat la o competiţie sportivă organizată în regim de voluntariat, având un scop civic şi non-profit: promovarea modului sănătos de viaţă şi atragerea copiilor în activităţi sportive.

Aşadar, menţionează că, data de 06 aprilie 2024 a fost o zi de sâmbătă. Conform regimului de muncă stabilit prin Contractul Individual de Muncă şi legislaţia muncii, ziua de sâmbătă este zi de repaus săptămânal. În timpul liber, salariatul nu se află sub autoritatea disciplinară a angajatorului şi dispune liber de timpul său, neavând obligaţia de a solicita permisiunea pentru activităţi private, civice sau sportive.

Reţine că, deşi pârâtul a invocat o postare publică din data de 08 aprilie 2024 ca dovadă, evenimentul faptic s-a consumat în ziua de odihnă (06.04.2024), neafectând în niciun mod activitatea instituţiei sau programul de muncă.

Susţine că, contrar evidenţelor şi cu o întârziere nejustificată, pârâtul a iniţiat o anchetă de serviciu abia în luna septembrie 2025 (Ordinul de anchetă din 08.09.2025), pentru fapte petrecute în aprilie 2024.

Susţine că, finalitatea acestei proceduri viciate a fost emiterea Ordinului nr. 81 EF din 02.10.2025, prin care s-a dispus încetarea contractului său individual de muncă (concedierea).

Consideră ordinul ilegal deoarece a fost emis cu încălcarea termenului de prescripţie a aplicării sancţiunii disciplinare (peste 6 luni de la comiterea faptei), sancţionată o faptă care nu întruneşte elementele constitutive ale unei abateri disciplinare (fiind comisă în timpul liber), precum şi ordinul i-a fost comunicat cu

întârziere, încălcându-se termenul imperativ prevăzut de art. 81 alin. (3) din Codul muncii, fiind comunicat după 4 zile de la emitere.

În vederea soluţionării amiabile a litigiului, a uzat de procedura prealabilă, depunând la sediul angajatorului o cerere de contestare a ordinului de concediere, însă pârâtul a refuzat satisfacerea revendicărilor sale legitime / nu a oferit un răspuns care să remedieze situaţia, fapt ce l-a determinat să se adreseze instanţei de judecată pentru restabilirea drepturilor încălcate.

Consideră Ordinul nr. 81 EF din 02.10.2025 ca fiind lovit de nulitate absolută, fiind emis cu încălcarea flagrantă a normelor imperative ale Codului muncii al Republicii Moldova, aşa cum este cel mai grav viciu de legalitate al actului contestat, care atrage anularea sa necondiţionată, independent de fondul cauzei, potrivit art. 209 alin. (2) din Codul muncii.

Reiterează că în speţă, pârâtul a invocat ca temei al sancţionării fapte (participarea la un eveniment) care s-au consumat la data de 06 aprilie 2024. Calculând termenul imperativ de prescripţie extinctivă prevăzut de lege, aşa cum data comiterii faptei: 06 aprilie 2024, iar data limită până la care se putea aplica o sancţiune: 06 octombrie 2024, însă data emiterii Ordinului de concediere este 02 octombrie 2025, de unde rezultă cu certitudine matematică faptul că sancţiunea a fost aplicată la aproape un an şi jumătate (18 luni) de la data faptei, depăşind cu mult termenul legal de 6 luni.

Susţine în continuare că, orice sancţiune aplicată după expirarea acestui termen este nulă de drept, dreptul angajatorului de a trage la răspundere salariatul fiind stins prin prescripţie. Iniţierea anchetei de serviciu în septembrie 2025 pentru fapte din aprilie 2024 denotă o necunoaştere gravă a legislaţiei muncii sau o rea-credinţă din partea angajatorului.

Pentru a exista o abatere, consideră că, fapta trebuie să fie comisă în timpul programului de muncă şi în legătură cu atribuţiile de serviciu. Or, evenimentul din data de 06.04.2024 s-a desfăşurat într-o zi de sâmbătă, aşa cum conform contractului individual de muncă, ziua de sâmbătă este zi de repaus săptămânal, şi în timpul său liber, salariatul nu se află sub autoritatea disciplinară a angajatorului, iar participarea la activităţi de voluntariat, sportive sau civice în timpul liber este un drept constituţional al oricărui cetăţean şi nu poate constitui motiv de sancţionare disciplinară, mai mult ca atât angajatorul nu are competenţa legală de a controla sau sancţiona modul în care salariatul îşi utilizează timpul de odihnă, atâta timp cât nu prejudiciază imaginea instituţiei (fapt neprobat în speţă, evenimentul fiind unul onorabil, sportiv).

Adaugă că, chiar şi prin absurd, dacă instanţa ar trece peste prescripţie şi ar considera fapta ca fiind abatere, concedierea este o măsură extremă, nejustificată în raport cu persoana salariatului, în corespundere cu prevederile art. 210 din Codul muncii, iar angajatorul a ignorat complet istoricul său profesional impecabil, probat prin lipsa oricăror sancţiuni disciplinare anterioare în peste 5 ani de activitate, existenţa a 13 menţiuni de apreciere (4 diplome de onoare, 7 premii, medalie jubiliară, Crucea „Pentru Merit”), precum şi aplicarea directă a celei mai aspre sancţiuni (concedierea),

pentru o pretinsă faptă comisă în timpul liber, fără a lua în considerare performanţa anterioară excelentă, denotă un exces de putere şi o încălcare a principiului proporţionalităţii.

Consideră că, procedura de concediere a fost viciată prin nerespectarea termenelor de comunicare, aşa cum Ordinul nr. 81 EF a fost emis la data de 02.10.2025, însă i-a fost adus la cunoştinţă abia după 4 zile, interval, în care s-a prezentat la serviciu, şi-a exercitat atribuţiile, nefiind informat despre încetarea raporturilor de muncă. Tardivitate care nu este doar o eroare formală, ci o încălcare a dreptului la apărare şi a certitudinii raporturilor juridice de muncă.

Solicită, anularea Ordinul Rectorului Academiei „Ştefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne nr. 81 EF din 02.10.2025 cu privire la încetarea contractului individual de muncă, ca fiind ilegal şi netemeinic, restabilirea în funcţia deţinută anterior concedierii şi anume în calitate de formator al Departamentului formare continuă şi managerială al Direcţiei dezvoltare profesională din cadrul Academiei „Ştefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne, încasarea din contul Academiei „Ştefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne a despăgubirii pentru absenţa forţată de la muncă, echivalentă cu salariul mediu pe perioada cuprinsă între ziua concedierii 02.10.2025 şi ziua restabilirii efective la serviciu, încasarea prejudiciului moral cauzat prin acţiunile ilegale ale angajatorului şi compensarea cheltuielilor de judecată.

Argumentele pârâtei expuse în referinţă.

La data de 19 ianuarie 2026, reprezentantul pârâtei Academia „Ştefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne, rectorul Ostavciuc Dinu, prin intermediul adresei de e-mail a instanţei, a depus referinţă asupra cererii de chemare în judecată, indicând că, la 04 noiembrie 2025, de către cet. Grigore Moga a fost depusă cererea prealabilă înregistrată în cadrul Academiei „Ştefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne cu referire la anularea ordinului nr. 81 ef. din 02 octombrie 2025 emis de către Academie prin care s-a dispus încetarea raporturilor de serviciu ale petentului în cadrul instituţiei. A mai solicitat petentul suspendarea executării efectelor ordinului care face obiectul contestării, repunerea ultimului în funcţia anterior deţinută cu achitarea tuturor drepturilor salariale şi indemnizaţiilor ce rezultă din acestea, precum şi interzicerea prezentării de noi probe sau motive care au stat la baza emiterii ordinului contestat.

Pentru a oferi claritate cu privire la aspectele care au stat la emiterea actului administrativ litigios, indică o serie de circumstanţe factologice şi anume faptul că, la 27 martie 2020, în temeiul ordinului Academiei nr. 19 ef., Grigore Moga a fost angajat conform art. 56 alin. (1) din Codul muncii nr. 154/2003 cu durată nedeterminată în funcţia de formator al Departamentului formare continuă şi managerială al Direcţiei dezvoltare profesională cu atribuirea categoriei de personal „funcţionar".

În temeiul ordinului Academiei nr. 81 ef. din 02 octombrie 2025, Grigore Moga a fost concediat din funcţie conform art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii nr. 154/2003 cu rezilierea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului, din funcţia de

formator al Departamentului formare continuă şi managerială a Direcţiei dezvoltare profesională începând de la 02 octombrie 2025 cu achitarea compensaţiei băneşti în cuantumul stabilit pentru 66 (şaizeci şi şase) de zile calendaristice.

Totodată, indică că, este necesar a reţine că la 08 septembrie 2025, urmare a unor neregularităţi depistate şi activităţi neconforme a structurii de profil, în temeiul ordinului Academiei nr. 210 au fost instituite măsuri de supraveghere şi control în cadrul Direcţiei dezvoltare profesională.

În cadrul procesului aferent măsurilor de supraveghere şi control s-a relevat că funcţionarul Academiei, Grigore Moga, formator al Departamentului formare continuă şi managerială al Direcţiei dezvoltare profesională desfăşura la acel moment alte activităţi în cadrul unor organizaţii, nefiind suspendat din funcţie în perioada respectivă. Totodată, s-a atestat lipsa solicitărilor scrise din partea salariatului pe faptul permisiunii activităţilor respective, precum şi lipsa vreunui act administrativ instituţional care ar permite desfăşurarea respectivelor activităţi.

Indică că potrivit datelor acumulate din analiza informaţiilor din surse publice şi accesibile, inclusiv comunicatele de presă ale unor instituţii şi asociaţii, salariatul Grigore Moga a desfăşurat în perioada aflării sale în funcţie activităţi care nu rezultă din relaţiile de muncă cu instituţia angajatoare şi respectiv despre care ultima nu era informată în modul stabilit.

La caz, notează că în cadrul procedurii administrative nu au putut fi acumulate materiale şi/sau înscrisuri care să probeze intenţiile salariatului Grigore Moga de a informa angajatorul despre incompatibilitatea activităţilor realizate, ori solicitări privind recunoaşterea prin act administrativ a veniturilor obţinute din aceste activităţi, notând că procedura administrativă se realizează într-un mod simplu, adecvat, rapid, eficient şi corespunzător scopului.

Cu toate acestea autoritatea sesizată a întreprins toate măsurile pentru a identifica probe suplimentare procedurii aplicabile, însă din motive reale şi obiective nu a putut stabili existenţa unor înscrisuri ale petentului în acest sens. În asemenea circumstanţe reţine că în privinţa funcţionarului Grigore Moga au fost stabilite bănuieli privind încălcarea prevederile speciale aplicabile acestuia care rezultă din cadrul normativ instituţional şi anume incompatibilitatea desfăşurării activităţilor remunerate, altele decât activitatea de cercetare şi predare în modul stabilit. În aceeaşi ordine de idei s-a mai constatat că aceste activităţi nu derivau din fişa postului sau din obligaţiile de serviciu, or în condiţiile statuate se dovedeşte că starea de incompatibilitate se prezintă ca fiind continuată şi persistentă pe parcursul perioadei menţionate.

Menţionează că reclamantul a omis unele aspecte aferente procedurii litigioase în prezenta cauză, aspecte la care Academia ţine să atragă atenţia. Or, în opinia pârâtei, reclamantul a prezentat doar fragmentar cele reţinute de către instituţia emitentă a actului administrativ.

În motivarea argumentelor invocate instanţei reclamantul a menţionat exclusiv despre evenimentul din 06 aprilie 2024 (eveniment menţionat de către pârât ca

prescris) reţinut de către Academie la emiterea ordinului nr. 81 ef. din 02 octombrie 2025, deşi instituţia a relevat în cadrul procedurilor, printre altele, şi implicarea ex-angajatului la proiecte în cadrul unor organizaţii private (UNCHR - materiale anexate la procedură şi prezentate de reclamant la materialele cauzei), în condiţiile în care ultimul putea şi trebuia să informeze angajatorul despre această activitate.

Suplimentar, menţionează că la 24.11.2025 de către Academie a fost emis Ordinul nr. 99 ef. cu privire la modificarea ordinului Academiei nr. 81 ef./2025. Astfel, notează că deşi ordinul nr. 99 ef a fost transmis reclamantului Grigore Moga la adresa expres indicată de către acesta, acesta a fost returnat cu menţiunea factorului poştal „nereclamat", iar astfel faptul necomunicării actului administrativ nu este imputabil instituţiei emitente, or aceasta a epuizat căile de comunicare cu reclamantul.

Menţionează că modificarea ordinului nr. 81 ef. a fost susţinută, implicit, de autoritatea ierarhic superioară şi anume Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova.

Cu referire la solicitarea reclamantului privind încasarea din contul Academiei a prejudiciilor morale în cuantum fix de 100 000 (una sută mii) lei, consideră că suma care a fost invocată de către acesta în mod arbitrar şi total neargumentat. Or, nici din conţinutul cererii de chemare în judecată, şi nici din materialele anexate la prezenta cauză nu rezultă care ar fi circumstanţele ce îl îndreptăţesc pe acesta de a solicita prejudicii morale care depăşesc considerabil eventual venitul efectiv pe care acesta l-ar putut fi obţinut.

Subsidiar, notează că deşi reclamantul a fost eliberat de la serviciu, acesta beneficia de în condiţiile Legii nr. 105 din 14 iunie 2018 cu privire la promovarea ocupării forţei de muncă şi asigurarea de şomaj, unde este stabilit că indemnizaţia de şomaj se acordă pentru perioade de la cinci la nouă luni calendaristice în funcţie de stagiul de cotizare al solicitantului şi că cuantumul indemnizaţiei este 40% din venitul mediu lunar asigurat al persoanei, realizat în ultimele 12 luni din ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării, fără a putea depăşi cuantumul salariului mediu lunar pe economie pentru anul precedent (a se vedea articolul 45 alineatele (1) şi (2) din Lege). Astfel, reţine că indemnizaţia de şomaj urmăreşte să ofere un sprijin financiar persoanelor care au rămas fără loc de muncă, pentru a le asigura un minim necesar de trai pentru perioada în care îşi caută un loc de muncă. Această măsură mai urmăreşte să atenueze impactul economic al pierderii locului de muncă şi contribuie la reintegrarea persoanei pe piaţa muncii.

Astfel, solicită respingerea cererii de chemare în judecată.

Argumentele reclamantului expuse în cererea concretizată:

În cadrul şedinţei de judecată din 23 ianuarie 2026, reclamantul Moga Grigore, luând act de referinţa depusă de pârât şi de înscrisurile anexate acesteia, prin care a fost informat, despre existenţa unor acte administrative emise ulterior concedierii sale sau care au stat la baza acesteia, despre care nu a avut cunoştinţă la momentul depunerii

cererii iniţiale, şi-a formulat prin cererea de concretizare a pretenţiilor, cerinţe prin care a suplimentat capetele de cerere cu dispunerea anulării Ordinului rectorului Academiei „Ştefan cel Mare” a MAI nr. 99 ef din 24.11.2025 („Ordinul de modificare”), prin care s-a dispus modificarea Ordinului nr. 81 ef din 02.10.2025, ca fiind ilegal, abuziv şi lovit de nulitate absolută.

În susţinerea cererii de concretizare, reclamantul indică, nelegalitatea „reparării” retroactive a concedierii (Ordinul nr. 99 ef din 24.11.2025), ori, din actele prezentate de pârât, reiese că, la aproape două luni de la concedierea sa (02.10.2025), Academia a emis Ordinul nr. 99 ef din 24.11.2025, prin care încearcă să introducă motive noi de concediere (incompatibilitate, proiecte UNHCR), care nu se regăseau în actul iniţial.

Consideră ordinul ca fiind unul ilegal, aşa cum pârâtul invocă dreptul autorităţii publice de a recupera „motivarea” unui act administrativ, abordare care este fundamental greşită. Aşa cum a arătat în cererea introductivă, raporturile dintre părţi sunt raporturi de muncă (contractuale), reglementate de Codul muncii, nu de drept administrativ, iar în dreptul muncii, ordinul de concediere trebuie să fie motivat la momentul emiterii, or, conform art. 81 şi art. 86 din Codul muncii, angajatorul nu poate concedia un salariat şi, ulterior, să caute sau să inventeze motive pentru a justifica măsura în faţa instanţei.

Adaugă că, prin modificarea motivului concedierii la 24.11.2025 (după ce raporturile de muncă au încetat la 02.10.2025), a fost privat de dreptul de a da explicaţii scrise cu privire la noile acuzaţii (proiecte UNHCR), încălcându-se procedura disciplinară imperativă (art. 206-211 Codul Muncii).

Indică la fel că, pârâtul prin noul ordin susţine o pretinsă incompatibilitate continuă „în perioada 2020- 2024” şi desfăşurarea de activităţi remunerate (proiecte UNHCR).

Reiterează că a deţinut o funcţie de personal contractual (salariat civil), nu de funcţionar public cu statut special (poliţist). Restricţiile severe de incompatibilitate aplicabile poliţiştilor nu se aplică automat personalului civil, atâta timp cât activităţile extra-profesionale nu afectează programul de muncă.

Astfel, susţine că, orice activitate desfăşurată în timpul liber (inclusiv proiecte non-profit sau colaborări externe) constituie dreptul constituţional al salariatului la muncă şi dezvoltare personală, atâta timp cât nu există un conflict de interese dovedit sau o suprapunere cu orarul de muncă.

Prin Ordinul nr. 99 ef, pârâtul invocă fapte petrecute în perioada 2020-2024, aşa cum invocă un Ordin de control nr. 210 din 08.09.2025 care ar fi „descoperit” aceste fapte, care de fapt o consideră ca fiind o ficţiune juridică. Activităţile sale erau publice şi cunoscute. Faptul că angajatorul a decis să le „constate” oficial abia în septembrie 2025 nu repune în termen dreptul de a sancţiona fapte vechi de ani de zile.

Cu referire la faptul că Ordinul nr. 99 ef a fost expediat poştal şi returnat „nereclamat”, consideră că nu echivalează cu comunicarea legală a unui act care modifică esenţial motivele desfacerii contractului de muncă, mai ales într-un context

litigios deja existent. Manevra denotă rea-credinţă, scopul fiind acela de a-l pune în imposibilitatea de a contesta noile motive în termenul legal.

În final, susţine că, schimbarea radicală a opticii pârâtului - care iniţial a invocat un eveniment sportiv, iar ulterior, realizând lipsa de temeinicie, a emis un nou ordin (nr. 99 ef) invocând „incompatibilităţi" şi proiecte UNHCR - demonstrează caracterul abuziv al concedierii şi încercarea disperată de a fabrica probe pro causa.

Argumentele participanţilor în cadrul şedinţei de judecată.

În şedinţa de judecată, **reclamantul Moga Grigore,** a susţinut cererea de chemare în judecată şi cererea de concretizare, prin care a solicitat admiterea integrală a acestora.

Prezenţi în cadrul şedinţei de judecată şi **reprezentanţii reclamantului, avocatul Vieru Vadim şi avocatul stagiar Butorina Valeria,** au susţinut integral cererea de chemare în judecată şi cererea de concretizarea şi au solicitat admiterea integrală a cererilor înaintate.

Reprezentantul pârâtei - Academia „Ştefan cel Mare", Ghetman Alexei, a susţinut referinţa înaintată şi solicitat respingerea cererii de chemare în judecată şi concretizată, ca fiind neîntemeiate.

Aprecierea instanţei de judecată.

Studiind motivele acţiunii înaintate, audiind participanţii la proces, examinând probele prezentate pentru dovedirea celor invocate şi prevederile legale ce guvernează speţa, în raport cu considerentele ce vor fi redate în continuare, cererea de chemare în judecată se admite parţial.

În conformitate cu prevederile 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*, pe când potrivit prevederilor art.166 alin.(1) Cod de procedură civilă, *oricine pretinde un drept împotriva unei alte persoane ori are un interes pentru constatarea existenţei sau inexistenţei unui drept trebuie să depună în instanţa competentă o cerere de chemare în judecată.*

Potrivit art. 6 Cod de procedură civilă, *instanţa judecătorească exercită apărarea drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime prin somare la executarea unor obligaţii, prin declararea existenţei sau inexistenţei unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică, prin alte modalităţi, prevăzute de lege.*

În conformitate cu 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 circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei.*

În conformitate cu art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale.*

În conformitate cu art. 130 din Codul de procedură civilă, *instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblu şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Niciun 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.*

Potrivit art. 239 Cod de procedură civilă, *hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.*

În temeiul 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.*

Potrivit recomandărilor avizului nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce iau fost prezentate.

Din interpretarea art. 6 din Convenţia europeană a Drepturilor Omului, pronunţarea de către instanţele judecătoreşti a unor hotărâri motivate constituie una dintre garanţiile dreptului fundamental la un proces echitabil şi acesta presupune obligaţiunea instanţei judecătoreşti de a se expune în hotărârile contestate asupra tuturor cerinţelor 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).

Corespunzător, prin prisma art. 6 CEDO şi a art. 241 din Codul de procedură civilă, întru asigurarea legalităţii şi temeiniciei hotărârii, instanţele de judecată au obligaţia de a-şi motiva hotărârile, care trebuie să cuprindă circumstanţele cauzei, constatate de instanţă, probele pe care se întemeiază concluziile ei privitoare la aceste circumstanţe, argumentele invocate de instanţă la respingerea unor probe, răspunsuri la argumentele părţilor şi legile de care s-a călăuzit instanţa.

Asupra cauzei, instanţa de judecată a stabilit circumstanţele potrivit cărora, prin Extrasul din Ordinul nr. 19 ef din 27 martie 2020, semnat de Recorul comisar principal

Dina Ostavciuc, Moga Grigore ***** a fost numit în baza art. 56 alin. (1) din Codul muncii, în funcţia de formator al Departamentului formare continuă şi managerială al Direcţiei dezvoltare profesională, cu atribuirea categoriei de personal „funcţionar”, începând de la 31.03.2020. (f.d. 26).

La 31 martie 2020 Academia „Ştefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne pe de o parte în calitate de *Angajator* şi Moga Grigore pe de altă parte în calitate de *Salariat* au încheiat Contractul individual de muncă nr. 010526 prin care Moga Grigore a fost angajat la muncă de bază în cadrul Departamentului formare continuă şi managerială pe o perioadă nedeterminată (f.d.27-30).

Conform pct. 14 din Contractului individual de muncă nr. 010526 din 31 martie 2020, a fost stabilit regimul de muncă 35h-săptămână; 7h-zi.

Iar, conform pct. 15 din contract, s-a stabilit regimul de odihnă: 12^{00}-15^{00}, sâmbăta şi duminica.

La data de 1 iulie 2021 reclamantului, prin Fişa postului, dat fiind funcţia de Formator în cadrul Departamentului formare continuă şi managerială al Direcţiei dezvoltare profesională i-au fost aduse la cunoştinţă: scopul general al funcţiei, sarcinile de bază ale funcţiei, împuternicirile şi responsabilităţile (f. d. 31-34).

Prin Ordinul nr. 210 din 8 septembrie 2025, emis de Rectorul comisa-şef Dinu Ostavciuc, s-a instituit în perioada 08.09.2025-31.12.2025 măsuri de supraveghere în control în cadrul Direcţiei dezvoltare profesională (f.d.35).

Conform Extrasului din Ordinul nr. 81 ef din 2 octombrie 2025, semnat de Rectorul comisa-şef Dinu Ostavciuc în temeiul art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii, începând cu 02.10.2025 din iniţiativa angajatorului, a fost concediat funcţionarul Moga Grigore *****, formator al Departamentului formare continuă şi managerială a Direcţiei dezvoltare profesională. (f. d. 47).

Nefiind de acord cu Ordinul nr. 81 ef din 2 octombrie 2025, la data de 4 noiembrie 2025, prin cererea prealabilă reclamantul Moga Nicolae, a solicitat revocarea Ordinul nr. 81 Ef din 2 octombrie 2025, cu restabilirea legalităţii şi drepturilor sale ca salariat (f. d. 17-25).

Prin Încheierea din 17 noiembrie 2025 în temeiul petiţiei nr. M-579/25 din 04.11.2025 formulată de Grigore Moga, s-a respins drept inadmisibilă cererea înaintată de către cet. Grigore Moga cu privire la anularea ordinului Academiei nr. 81 Ef., precum şi a tuturor efectelor ce rezultă din acesta (f. d. 48-52).

Prin scrisoarea nr. A/21-2730 din 18 noiembrie 2025, Academia „Ştefan cel Mare” a informat Ministerul Afacerilor Interne şi petentul Moga Grigore despre finalizarea procedurii administrative privind examinarea petiţiei nr. M-579/25 din 04.11.2025 formulată de Grigore Moga şi emiterea actului administrativ sus menţionat (f. d. 12).

Conform Extrasului din Ordinul nr. 99 ef. din 24 noiembrie 2025 cu privire la modificarea Ordinului Academiei nr. 81 ef./2025, s-a ordonat la pct.2 înainte de textul „Se concediază din funcţie” completându-se cu textul „La 8 septembrie 2025, urmare a unor neregularităţi depistate şi activităţii neconforme a structurii de profil, în temeiul

Ordinului Academiei nr. 210 prin care au fost instituite măsuri de supraveghere şi control în cadrul Direcţiei dezvoltare profesională (f. d. 83-85).

Astfel, s-a menţionat conform Ordinului din24 noiembrie 2025 că , în cadrul procesului aferent măsurilor de supraveghere şi control s-a relevat că funcţionarul Academiei, Grigore Moga formator al Departamentului formare continuă şi managerială al Direcţiei dezvoltare profesională desfăşura la acel moment alte activităţi în cadrul unor organizaţii, nefiind suspendat din funcţie în perioada respectivă. Totodată, s-a atestat lipsa solicitărilor scrise din partea salariatului pe faptul permisiunii activităţilor respective, precum şi lipsa vreunui act administrativ instituţional care ar permite desfăşurarea respectivelor activităţi.

De asemenea, conform ordinului contestat, potrivit datelor acumulate din analiza informaţiilor din surse publice şi accesibile, inclusiv comunicatele de presă ale unor instituţii şi asociaţii, salariatul Grigore Moga a desfăşurat în perioada aflării sale în funcţie activităţi care nu rezultă din relaţiile de muncă cu instituţia angajatoare şi respectiv despre care ultima nu era informată în modul stabilit.

La caz, s-a notat că în cadrul procedurii administrative nu au putut fi acumulate materiale şi/sau înscrisuri care să probeze intenţiile salariatului Grigore Moga de a informa angajatorul despre incompatibilitatea activităţilor realizate, ori solicitări privind recunoaşterea prin act administrativ a veniturilor obţinute din aceste activităţi. Cu toate acestea autoritatea sesizată a întreprins toate măsurile pentru a identifica probe suplimentare procedurii aplicabile, însă din motive reale şi obiective nu a putut stabili existenţa unor înscrisuri ale petentului în acest sens.

Totodată, reieşind din ordinul contestat, conform situaţiei factologice constatate se relevă că starea de incompatibilitate a cuprins perioada anilor 2020 - 2024, perioadă în care petentul nu a încetat activitatea în cadrul unor instituţii private (cum ar fi spre exemplu activitatea în cadrul proiectelor UNCHR), iar prin urmare a refuzat tacit înlăturarea acestei stări.

În asemenea circumstanţe s-a reţinut că în privinţa funcţionarului Grigore Moga au fost stabilite bănuieli privind încălcarea prevederile speciale aplicabile acestuia care rezultă din cadrul normativ instituţional şi anume incompatibilitatea desfăşurării activităţilor remunerate, altele decât activitatea de cercetare şi predare în modul stabilit. În aceeaşi ordine de idei s-a mai constatat că aceste activităţi nu derivau din fişa postului sau din obligaţiile de serviciu, or în condiţiile statuate se dovedeşte că starea de incompatibilitate se prezintă ca fiind continuată şi persistentă pe parcursul perioadei menţionate.

Corespunzător, considerând ilegal Ordinul nr. 81 ef din 2 octombrie 2025 cu privire la procedurile de personal în privinţa angajaţilor Academiei „Ştefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne prin care în temeiul art.86 alin.(1) lit. z) din Codul muncii a fost concediat reclamantul, la data de 31 decembrie 2025 reclamantul a sesizat instanţa de judecată cu cerere de chemare în judecată, solicitând anularea Ordinul nr. 81 ef din 2 octombrie 2025, restabilirea sa în funcţia deţinută anterior concedierii,

încasarea despăgubirii pentru absenţa forţată de la muncă, încasarea prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată.

Ulterior, prin cererea de concretizare a acţiunii, dat fiind referinţa pârâtului la Ordinul nr. 99 ef din 24 noiembrie 2025 cu privire la modificarea Ordinului Academiei nr. 81 ef/2025, invocând că, nu a cunoscut despre acest ordin la momentul depunerii cererii iniţiale şi care a fost emis ulterior concedierii sale, a solicitat şi anularea Extrasul din Ordinul nr. 99 ef din 24 noiembrie 2025 cu privire la modificarea Ordinului Academiei nr. 81 Ef/2025, considerându-l a fi emis ilegal.

Pentru a elucida aspectele abordate în speţă, instanţa de judecată va raporta circumstanţele prezentate mai sus la normele de drept material incidente speţei aplicabile în forma lor în vigoare la data concedierii 02.10.2025 ce reglementează raportul dedus judecăţii.

Conform art. 1 ,,*Noţiuni principale*" din Codul muncii, *angajator* – persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod.

salariat – persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialităţi, calificări sau într-o anumită funcţie, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.

confirmarea recepţionării/înştiinţării – se consideră că recepţionarea/înştiinţarea este confirmată după îndeplinirea cel puţin a uneia dintre următoarele condiţii, oricare dintre acestea fiind îndeplinită mai întâi: a) notificarea este predată destinatarului; b) notificarea este predată la adresa poştală indicată de destinatar în acest scop ori, în lipsa acesteia, la sediul destinatarului persoană juridică sau la domiciliul destinatarului persoană fizică; c) notificarea este transmisă prin poştă electronică sau prin alt mijloc de comunicare individuală, când poate fi accesată de către destinatar, inclusiv potrivit regulilor de expediere şi recepţionare a documentului electronic prevăzute de legislaţie; d) notificarea este pusă în orice alt fel la dispoziţia destinatarului într-un loc şi într-un mod care fac posibil, în mod rezonabil, accesul destinatarului fără întârziere.

Conform art.2 din Codul muncii ,, *Reglementarea raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea*" alin.(1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicţia muncii, precum şi alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă.

Conform art.4 din Codul Muncii: Raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, şi anume de: a) hotărîrile Parlamentului; b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova; c) hotărîrile şi dispoziţiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităţilor publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă şi convenţiile colective;

precum şi h) de tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte.

Conform art.10 Codul muncii ,,*Drepturile şi obligaţiile angajatorului*", alin.(2) lit. a) să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective; b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.

Conform 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, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, 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.

Conform art.81 alin.(1) lit. b) Codul muncii, Contractul individual de muncă poate înceta la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).

(3) 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.

În acord cu art.86 ,,*Concedierea*" alin.(1) lit. z) din Codul Muncii, *Concedierea* – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative.

În conformitate cu art.89 ,,*Restabilirea la locul de muncă*" alin.(1)-(3) din Codul muncii (1) 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.

(2) 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. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

(3) Imediat după pronunţarea hotărîrii instanţei de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

Conform art. 90 Codul muncii ,,*Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu*”

(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

Conform art.95 Codul muncii ,,*Noţiunea de timp de muncă. Durata normală a timpului de muncă*” (1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, cu contractul individual şi cu cel colectiv de muncă, îl foloseşte pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă.

(2) Durata normală a timpului de muncă al salariaţilor din unităţi nu poate depăşi 40 de ore pe săptămână.

Conform art.98 alin.(1) Codul muncii, Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămînii este, de regulă, uniformă şi constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

Iar în acord cu art.109 alin.(1) Codul munci, Repausul săptămânal se acordă timp de 2 zile consecutive, de regulă sîmbăta şi duminica.

Conform art.128 alin.(1) Codul muncii, Salariul reprezintă orice recompensă sau câştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.

Conform art.198 Codul muncii (1) Regulamentul intern al unităţii este un act juridic opţional care, la decizia angajatorului, poate fi elaborat pentru unitate, cu consultarea reprezentanţilor salariaţilor, şi care se aprobă prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) angajatorului. Angajatorilor care aprobă, în mod benevol, regulamente interne ale unităţilor li se aplică corespunzător prevederile prezentului cod.

(2) Regulamentul intern al unităţii nu poate cuprinde prevederi care contravin legislaţiei în vigoare, clauzelor convenţiilor colective şi ale contractului colectiv de muncă.

(3) Prin regulamentul intern al unităţii nu se pot stabili limitări ale drepturilor individuale sau colective ale salariaţilor.

Aricolul 206 Codul muncii ,,*Sancţiuni disciplinare*”, stipulează următoarele: (1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat

următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)).

(2) Legislaţia în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariaţi şi alte sancţiuni disciplinare.

(3) Se interzice aplicarea amenzilor şi altor sancţiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă.

(4) Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancţiune.

(5) La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Iar art. 208 Codul muncii, ,,*Modul de aplicare a sancţiunilor disciplinare*" stabileşte (1) Până la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.

(2) În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

Conform art.209 Codul muncii: (1) Sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

(2) Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activităţii economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale.

În acord cu art.210 Codul muncii: (1) Sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată.

(2) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.

(3) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

Conform art.328 Codul muncii: (1) Partea contractului individual de muncă repară prejudiciul material pe care l-a cauzat celeilalte părţi în urma acţiunii sau inacţiunii sale ilegale şi culpabile, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

(2) Fiecare parte a contractului este obligată să dovedească cuantumul prejudiciului material care i-a fost cauzat.

Iar, în acord cu art.329 Codul muncii: (1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

(2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Conform 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 obligaţie survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condiţiile art.90 alin.(2) lit. a).

Prin prisma 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.

În acord cu art.354 lit. c) Codul muncii, Se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă.

Prin prisma art. 355 Codul muncii: (1) 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.

(3) Instanţa de judecată va convoca părţile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

(4) Instanţa de judecată va examina cererea de soluţionare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia şi va emite o hotărîre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

(5) Instanţa de judecată va remite hotărîrea sa părţilor în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

În preliminar, instanţa de judecată va dispune verificării prin prisma art.355 alin.(1) Codul muncii, a termenului legal prevăzut de depunere a cererii de chemare în judecată a reclamantului privind soluţionarea litigiului individual de muncă, în special prin contestarea Extrasului din Ordinul nr. 81 ef din 2 octombrie 2025, semnat de Rectorul comisa-şef Dinu Ostavciuc în temeiul art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii, prin care începând cu 02.10.2025 din iniţiativa angajatorului, a fost concediat reclamantul Moga Grigore *****, formator al Departamentului formare continuă şi managerială a Direcţiei dezvoltare profesională.

În condiţiile în care, Ordinul nr. 81 Ef din 2 octombrie 2025 a fost emis la 2 octombrie 2025 iar contestarea acestuia pe cale judiciară a avut loc la 31 decembrie 2025, instanţa apreciază drept respectat termenul de 3 luni de zile în contestare în instanţa de judecată.

Aferent Extrasului din Ordinul nr. 99 ef. din 24 noiembrie 2025 cu privire la modificarea Ordinului Academiei nr. 81 ef./2025 la fel contestat de reclamant prin cererea de concretizare din 23 ianuarie 2026, în condiţiile în care, despre emiterea acestuia, reclamantul efectiv a aflat din referinţa depusă de partea pârâtă şi anume în şedinţa de judecată din 20 ianuarie 2026, termenul legal prevăzut de lege pentru contestarea acestuia la fel, a fost respectat de către reclamant.

Mai mult, deşi, partea pârâtă prin intermediul reprezentantului a anexat la referinţa depusă dovada expedierii cu aviz de recepţie a Ordinul nr. 99 ef. din 24 noiembrie 2025 la adresa de domiciliu a pârâtului, returnat cu menţiunea nereclamat, (f.d.86-87) prin prisma art.1 Codul muncii, partea pârâtă nu a manifestat deligenţa deplină de a comunica reclamantului Ordinul contestat, or, se consideră că recepţionarea/înştiinţarea este confirmată după îndeplinirea cel puţin a uneia dintre următoarele condiţii, oricare dintre acestea fiind îndeplinită mai întâi: *a) notificarea este predată destinatarului*; b) notificarea este predată la adresa poştală indicată de destinatar în acest scop ori, în lipsa acesteia, la sediul destinatarului persoană juridică sau la domiciliul destinatarului persoană fizică; *c) notificarea este transmisă prin poştă electronică sau prin alt mijloc de comunicare individuală, când poate fi accesată de către destinatar, inclusiv potrivit regulilor de expediere şi recepţionare a documentului electronic prevăzute de legislaţie; d) notificarea este pusă în orice alt fel la dispoziţia destinatarului într-un loc şi într-un mod care fac posibil, în mod rezonabil, accesul destinatarului fără întârziere.*

De asemenea, legat de informarea reclamantului despe ordinul contestat, angajatorul nu a respectat nici prevederile art.210 alin.(2) Codul muncii în conformitate cu care, *Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii.*

Aferent legalităţii Extrasului din Ordinul nr. 81 ef din 2 octombrie 2025, semnat de Rectorul comisa-şef Dinu Ostavciuc în temeiul art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii, prin care începând cu 02.10.2025 din iniţiativa angajatorului, a fost concediat reclamantul Moga Grigore *****, formator al Departamentului formare continuă şi managerială a Direcţiei dezvoltare profesională, instanţa notează că acesta a fost emis ilegal şi cu încălcarea legislaţiei muncii, motiv pentru care se justifică anularea acestuia pentru considerentele care succed:

Încetarea contractului individual de muncă este reglementată de legislaţia muncii, avându-se în vedere respectarea unor principii care sunt de natură să asigure atât interesele celor angajaţi, cât şi interesele angajatorilor.

Corespunzător, prin prisma art. 81 alin. (1) lit. b), alin.(3) din Codul muncii, legislaţia muncii stabileşte mai multe temeiuri de încetare a contractului individual de muncă, unul dintre acestea fiind la *iniţiativa angajatorului*.

Pe această dimensiune, articolul 86 din Codul muncii enumeră circumstanţele care duc la încetarea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată şi determinată la iniţiativa angajatorului.

În consecvent, instituţia concedierii stabileşte posibilitatea angajatorului de a desface contractul individual de muncă, atât încheiat pe o perioadă nedeterminată, cât şi determinată.

În conformitate cu art. 86 alin. (1), lit. z) din Codul muncii, *concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative*.

Prin prisma Hotărârii Plenului Curţii Supreme de Justiţie nr. 9 din 22.12.2014 privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării şi încetării contractului individual de muncă, prin sintagma „*alte motive de concediere a salariatului prevăzute de Codul muncii*" pot servi: *eliberare din serviciu a conducătorului unităţii debitor în conformitate cu legislaţia cu privire la insolvabilitate (art.263 Codul muncii); încetarea contractului individual de muncă cu salariaţii angajaţi la lucrări sezonier; (art.282 Codul muncii); încetarea contractului individual de muncă cu salariaţii membri ai personalului diplomatic şi consular detaşaţi la misiunile diplomatice şi oficiile consulare ale Republicii Moldova (art.305 Codul muncii).*

Iar la „*alte motive prevăzute de diverse acte legislative*" se referă şi: *concedierea colaboratorului vamal în cazul: rămânerii definitive a actului de constatarea prin care s-a stabilit emiterea/adoptarea de către acesta a unui act administrativ sau încheierea unui act juridic cu încălcarea dispoziţiilor legale privind conflictul de interese; limitării, prin hotărâre judecătorească definitivă, a dreptului de a îndeplini atribuţiile sau în cazul existenţei de antecedente penale; retragerii cetăţeniei Republicii Moldova; aflării în una din situaţiile prevăzute la art.6, art.43 alin. (2) lit. h¹), j), k), k¹) din Legea serviciului în organele vamale nr.1150 din 20 iulie 2000); concedierea în cazul*

retragerii încrederii personale acordate angajatului din cabinetul persoanei cu funcţie de demnitate publică (art.9 alin.(2) lit.b) din Legea cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcţii de demnitate publică nr.80 din 7 mai 2010); eliberarea directorilor instituţiilor de învăţământ publice sau a persoanelor care ocupă funcţii ştiinţifico-didactice în instituţii de învăţământ superior (art.153 alin.(1) şi art.155 din Codul educaţiei nr.152 din 17 iulie 2014 etc.).

Din conţinutul Extrasului din Ordinul nr. 81 Ef din 2 octombrie 2025, semnat de Rectorul comisa-şef Dinu Ostavciuc şi contestat de reclamant, se atestă lipsa motivării de fapt a concedierii reclamantului din funcţia de formator al Departamentului formare continuă şi managerială a Direcţiei dezvoltare profesională din cadrul Academiei „Ştefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne, nefiind indicată cauza concretă pentru care, reclamantul a fost concediat. Faptul dat, contravine obligaţiei legale a angajatorului de a motiva actul de concediere şi respectiv de a comunica salariatului motivele care au stat la baza concedierii sale.

În această ordine de idei, instanţa nuanţează că, Jurisprudenţă relevantă CEDO: Curtea Europeană a Drepturilor Omului a subliniat importanţa motivării deciziilor care afectează drepturile individuale, inclusiv în materie de încetare a raporturilor de muncă.

În cauza Lombardi Vallauri împotriva Italiei, s-a constatat că o decizie de necontinuare a raportului de muncă nemotivată şi luată fără o dezbatere contradictorie reală încalcă garanţiile procedurale fundamentale, limitând posibilitatea persoanei de a contesta măsura. Pentru aceleaşi motive, Curtea a reţinut că lipsa motivării a adus atingere dreptului de acces efectiv la o instanţă, încălcând art. 6 §1 din Convenţie. Prin analogie, neindicarea motivelor concedierii în ordinul contestat echivalează cu o decizie arbitrară, care goleşte de conţinut dreptul salariatului la o contestaţie eficientă.

În jurisprudenţa sa, CEDO a recunoscut faptul că protecţia împotriva concedierilor arbitrare, fără motiv real şi serios, este un element cheie al drepturilor salariatului. De exemplu, într-o cauză privind un angajat care a fost concediat fără un motiv clar, Curtea a considerat că litigiul privind ,,concedierea fără un motiv real şi serios" ţine de drepturile civile ale persoanei, atrăgând aplicabilitatea art. 6 §1 din Convenţie. Cu alte cuvinte, existenţa unui motiv temeinic, legal, comunicat persoanei, este esenţială pentru ca aceasta să poată beneficia de garanţiile unui proces echitabil în contestarea concedierii. În speţa de faţă, absenţa oricărui temei legal în ordin şi lipsa unei cauze obiective şi serioase pentru concediere contravin acestor exigenţe, făcând concedierea nefondată şi abuzivă.

Totodată, deşi, instanţa de judecată a constatat că, Ordinul nr. 81 Ef din 2 octombrie 2025 nu a fost motivat în modul corespunzător, or, toate motivele şi cauza concedierii urmau a fi menţionate nemijlocit în Ordinul contestat şi nu la 17 noiembrie 2025 când a fost emisă Încheierea, *peste o lună şi două sptămâni*, ca rezultat a cererii prealabile depuse de reclamant, instanţa va analiza argumentele invocate în acea Încheiere.

Astfel, din Încheierea emisă la 17 noiembrie 2025 de partea pârâtă, reclamantului i s-ar fi invocat drept motiv de concediere (*cu peste o lună şi două sptămâni) de la concedierea propriu zisă,* desfăşurarea de către reclamant în timp ce exercita funcţia de formator al Departamentului formare continuă şi managerială, alte activităţi în cadrul unor organizaţii, fără a fi suspendat din funcţie în perioada respectivă. Astfel, s-a menţionat în Încheierea din 17 noiembrie 2025 că, reieşind din analiza informaţiilor publice şi accesibile, inclusiv comunicatele de presă ale unor instituţii şi asociaţii salariatul Grigore Moga a desfăşurat în perioada aflării sale în funcţie activităţi care nu rezultă din relaţiile de muncă cu instituţia angajatoare.

Pe această cale, instanţa reţine că, reieşind din înscrisurile anexate, la *6 aprilie 2024* (f.d.43-44), reclamantul s-a aflat în satul Tartaul r-nul Cantemir unde a participat la o competiţie sportivă, organizată în regim de voluntariat, având un scop civic privind promovarea modului sănătos de viaţă şi atragerea copiilor în activităţi sportive ,,Turneul deschis de Judo organizat de Şcoala Sportivă Cantemir,,.

Totodată, instanţa notează că, ziua în care s-a desfăşurat activitatea în satul Tartaul r-nul Cantemir (*6 aprilie 2024*) în care a participat nemijlocit şi reclamantul, a fost o zi de sâmbătă, care prin prisma art.109 alin.(1) Codul muncii, constituie repaus săptămânal care se acordă timp de 2 zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica. Mai cu seamă şi în baza contractului individual de muncă nr. 010526 din 31 martie 2020, reclamantului i-a fost stabilit acest regim de odihnă, rezultat nemijlocit din pct. 15 din contractul menţionat.

În condiţiile în care, conform regimului de muncă şi odihnă stabilit atât de Contractul individual de muncă cât şi de Codul muncii, ziua de sâmbătă este zi de repaus săptămânal iar în timpul liber reclamantul nu se afla sub autoritatea disciplinară a angajatorului, reclamantul fiind în drept să dispună de sine stătător şi liber de timpul său, neavând obligaţia de a solicita permisiunea angajatorului, instanţa va reţine critic alegaţiile reprezentantului pârâtei în contextul enunţat, menţionate în Încheierea din 17 noiembrie 2025.

Pe această cale, nu poate reţine instanţa de judecată nici alegaţiile pârâtei, conform cărora, Grigore Moga urma să informeze angajatorul despre o pretinsă incompatibilitate a activităţilor realizate, în condiţiile în care, nici în Ordinul contestat emis la 2 octombrie 2025, nici în Încheierea din 17 noiembrie 2025, mai cu seamă nici în şedinţa de judecată partea pârâtă nu a putut comunica care acte normative impun restricţiile în activitatea reclamantului precum şi incompatibilităţile invocate.

În speţă, s-a constatat cu certitudine că, reclamantul în baza Extrasului din Ordinul nr. 19 ef din 27 martie 2020, semnat de Recorul comisar principal Dina Ostavciuc, Moga Grigore ***** a fost numit în baza art. 56 alin. (1) din Codul muncii, a fost angajat în funcţia de formator al Departamentului formare continuă şi managerială al Direcţiei dezvoltare profesională, cu atribuirea categoriei de personal „funcţionar”, începând de la 31.03.2020. (f.d. 26), nefiind însă funcţionar public sau cu statut special.

La acest aspect şi reprezentantul pârâtului fiind întrebat în şedinţa de judecată a comunicat că reclamantul nu era funcţionar public iar reclamantul a afirmat că, nu a deţinut până la concediere statutul funcţionarului public şi nici statut special. În confirmarea faptului dat a adăugat că, nu a depus pe parcursul exercitării funcţiei nici declaraţiile corespunzătoare statului funcţionarului public sau cu statut special.

Consecvent, nu poate reţine instanţa de judecată nici alegaţiile potrivit cărora, reclamantul participând în zi de sâmbătă la anumite activităţi sportive ar fi încălcat pct. 10 lt. c) din Contractul individual de muncă, regulamentul intern al instituţiei şi Codul de etică şi deontolgie profesională. Or, prin prisma art.198 Codul muncii, Regulamentul intern al unităţii nu poate cuprinde prevederi care contravin legislaţiei în vigoare, clauzelor convenţiilor colective şi ale contractului colectiv de muncă.

Totodată, instanţa a constatat cu certitudine că, şi Ordinul de anchetă pe faptele pretins incompatibile cu funcţia deţinută de reclamant s-au consumat în luna aprilie 2024, pârâta însă l-a emis cu o întârziere abia în data de 8 septembrie 2025.

În această ordine de idei, incidente speţei sunt prevederile art.209 din Codul muncii în conformitate cu care, *Sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare.*

Calculând termenul imperativ de prescripţie extinctivă prevăzut de lege, data pretinsei fapte incompatibile 06 aprilie 2024, data limită până la care putea fi aplicată o sancţiune era data de 6 octombrie 2024. În speţă însă, sancţiunea a fost aplicată peste aproximativ 18 luni de la data pretinsei fapte, cu depăşirea cu mult a termenului de 6 luni.

Totodată, din analiza înscrisurilor anexate nu rezultă desfăşurarea unei anchete de serviciu în sensul art.208 Codul muncii şi aceasta, în condiţiile în care, în cadrul unei anchete de serviciu, salariatul are dreptul de aşi prezenta punctul de vedere, de a aduce probe, justificări în apărarea sa. La caz însă, nu a avut loc nici o cercetare disciplinară reală, reclamantul nu a fost audiat, nu a dat explicaţii, nu i s-au solicitat dovezi.

În condiţiile în care, fapta din aprilie 2024, imputată reclamantului nu întruneşte elementele constitutive ale unei abateri disciplinare, deoarece nu a fost comisă în timpul programului de muncă şi în legătură cu atribuţiile de serviciu, angajatorul neavând competenţa legală de a sancţiona modul în care salariatul îşi utilizează timpul de odihnă, iar reclamantul nu a acţionat din poziţie de incompatibilitate, precum şi faptul că, sancţiunea disciplinară a fost emisă cu peste aproximativ 18 luni de la data pretinsei fapte, fără efectuarea unei anchete de serviciu, se atestă ilegalitatea şi netemeinicia Ordinului de concediere nr.81 Ef din 2 octombrie 2025.

Totodată, instanţa atestă şi încălcarea de către angajator a prevederilor art.81 alin.(3) din Codul muncii în condiţiile în care, Ordinul contestat a fost emis la 2 octombrie 2025 pe când adus la cunoştinţă, reieşind din argumentele reclamantului

care nu au fost contrazise de reprezentantul pârâtului, la telefon abia la 6 octombrie 2025 şi aceasta în condiţiile în care, la data emiterii ordinului în intervalul de timp 08:30-14:00 reclamantul a desfăşurat lecţii cu ofiţerii debutanţi din grupa nr. 125 iar la 3 octombrie a doua zi de după concediere a participat la şedinţa festivă dedicată zilei Profesorului fiind decorat cu insignă decorativă.

Referitor la legalitatea şi temeinicia Ordinului nr. 99 Ef. din 24 noiembrie 2025 cu privire la modificarea Ordinului Academiei nr. 81 ef din 2 octombrie 2025, instanţa consideră că, acesta la fel urmează a fi anulat.

În această ordine de idei, instanţa remarcă că, Ordinul nr. 99 ef. din *24 noiembrie 2025* a fost emis la aproximativ două luni de la concedierea propriu zisă a reclamantului (*02.10.2025*) iar din conţinutul acestuia partea reclamantă a introdus şi alte motive de concediere la fel legate de incompatibilitate care nu se regăseau nici în Ordinul de concediere din 2 octombrie 2025 nici în Încheierea emisă ulterior.

Astfel, instanţa constată că, prin modificarea la 24 noiembrie 2025 a motivului concedierii reclamantului, după ce raporturile de muncă încetase încă la 02.10.2025, reclamantul şi în acest caz a fost lipsit de dreptul de a da explicaţii scrise cu privire la noile acuzaţii (proiecte UNHCR), fiind astfel încălcată de rând cu prima situaţie procedura disciplinară imperativă prevăzută de Codul muncii prin prisma art.206-211.

Totodată, instanţa reiterează că, în măsura în care angajatorul a încercat ulterior să justifice concedierea invocând un motiv anume disciplinar o asemenea motivare post-factum este inadmisibilă. Legalitatea unui act de concediere se evaluează în raport cu motivele indicate *la momentul emiterii actului, nu în funcţie de raţiuni formulate ulterior*. Invocarea ulterioară a unor motive care nu apar în actul de concediere ar echivala cu o ocolire a cerinţelor de motivare prevăzute de lege şi cu negarea dreptului la apărare al salariatului (care nu a avut ocazia să fie informat şi să combată respectivele motive înainte de concediere).

Mai mult, în Ordinul nr. 99 Ef. din *24 noiembrie 2025* la fel, au fost invocate pretinse fapte de incompatibilitate a reclamantului în perioada 2020-2024, fiind astfel, incidente speţei şi prevederile art.209 alin.(2) Codul muncii în conformitate cu care, sancţiunea nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua pretinsei abateri.

Conform prevederilor art. 89 alin. (1), (2) 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 instanţei de judecată’.

La examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea eliberării din serviciu a salariatului.

Instanţa de judecată a stabilit că reclamantul ilegal a fost concediat din serviciu, prin urmare, Moga Grigore urmează a fi restabilit la locul de muncă, în funcţia deţinută de Formator al Departamentului formare continuă şi managerială al Direcţiei dezvoltare profesională din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, ca efect inerent al anulării ordinelor de concediere al acestuia.

Conform prevederilor art. 90 alin.(1),(2) lit. a) 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 în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu”.

Prevederile art. 330 alin.(i) lit. b) Codul muncii stipulează că ”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 obligaţie survine, în particular, în caz de: eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condiţiile art.90 alin.(2) lit. a)”.

Dat fiind că, s-a constatat eliberarea ilegală din serviciu a reclamantul Moga Grigore, numitul fiind privat de dreptul de a munci şi de a fi remunerat lunar corespunzător, instanţa va obliga Academia ,,Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne să calculeze şi să achite lui Moga Grigore salariul mediu lunar neachitat pentru perioada absenţei forţate de la locul de muncă, începând cu 2 octombrie 2025 până la restabilirea în funcţie, cu reţinerea contribuţiilor obligatorii la Serviciul Fiscal de Stat, Compania Naţională de Asigurări în Medicină şi Casa Naţională de Asigurări Sociale.

Consecvent, instanţa menţionează că, calcularea salariului pentru perioada absenţei forţate de la muncă, urmează să se efectueze de către angajator, conform legislaţiei în vigoare. Instanţa de judecată nu dispune de competenţa, mecanismele şi resursele necesare pentru cuantificarea exactă a sumelor ce se cuvin salariatului reclamant cu titlu de remunerare a muncii în condiţiile în care aceste plăţi se individualizează în funcţie de prestaţia în muncă a fiecărui salariat, stagiu, sporuri etc., dar şi de reţinerile salariale, care reprezintă operaţiuni contabile şi care nu se pot circumscrie obiectului acţiunii în partea pretenţiei de încasare a salariului pentru absenţă forţată de la muncă.

Instanţa de judecată subliniază că modul de stabilire şi plată a salariului este reglementat de normele juridice cuprinse în Capitolul III din Codul muncii, iar o interpretare sistemică a acestor prevederi legale, formează concluzia certă că este de competenţa angajatorului să efectueze toate calculele în vederea încasării salariului pentru perioada absenţei forţate de la muncă.

Conform prevederilor art. 256 alin.(i) lit. d) şi alin.(2) Cod de procedură civilă, *„urmează a fi executate imediat* ordonanţa sau *hotărârea judecătorească prin care pârâtul este obligat la plata: unui salariu mediu pentru absenţă forţată de la lucru, în cazul reintegrării în serviciu. Hotărârea judecătorească privind reintegrarea în serviciu a salariatului concediat sau transferat nelegitim urmează a fi executată imediat”*.

Corespunzător, instanţa de judecată va dispune ca hotărârea judecătorească în partea restabilirii la serviciu a lui Moga Grigore şi plata unui salariu mediu pentru absenţa forţată de la lucru, să fie executate imediat.

Referitor la solicitarea reclamantului Moga Grigore privind încasarea prejudiciului moral în mărime de 100 000 lei, instanţa de judecată o consideră parţial întemeiată.

Conform art. 327 alin.(1) Codul muncii, partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligaţiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative".

Totodată, conform art. 329 din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Prevederile art. 90 alin.(1)-(3) Codul muncii stipulează că "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: [...] c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, *dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului*".

Astfel, potrivit normelor citate şi reieşind din faptul constatat privind eliberarea ilegală a reclamantului din serviciu, instanţa de judecată va dispune încasarea prejudiciului moral în beneficiul reclamantului, luând în considerare încălcarea dreptului subiectiv personal, dreptului de a munci şi de a primi plăţile cuvenite lunare, pentru sentimentele de frustrare cauzate reclamantului prin încălcarea acestui drept, precum şi starea reclamantului care, pe parcursul unui termen relativ îndelungat, nu a beneficiat de salariu, care este o sursă de existenţă atât personală, cât şi familială.

Corespunzător, instanţa de judecată stabileşte că, pretenţiile reclamantului privind încasarea prejudiciului moral sunt întemeiate şi urmează a fi admise parţial, stabilind compensaţia pentru prejudiciul moral cauzat, în mărime de un salariu mediu lunar al salariatului, care ar fi una echitabilă suferinţelor psihice suportate de reclamantul Moga Grigore şi care constituie o satisfacere comensurabilă şi care nu este excesivă pentru pârâtă a ce este ţinută să o plătească şi nici venit nejustificat pentru reclamant, reprezentând o satisfacţie echitabilă după cum indică art.41 al Convenţiei Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului şi a Libertăţilor Fundamentale.

Prin urmare, instanţa de judecată va dispune încasarea de la Academia ,,Ştefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne în beneficiul lui Moga Grigore prejudiciul moral în mărime de un salariu mediu lunar al salariatului, or, suma solicitată de Moga Grigore de a fi încasată cu titlu de prejudiciu moral în mărime de 100 000 lei este vădit

disproporţionată şi excesivă în raport cu criteriile stabilite la caz şi principiul general al echităţii.

Conform art. 82 Cod de procedură civilă, *cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru şi din cheltuielile de judecare a cauzei.*

Conform art. 84 Cod de procedură civilă, *taxa de timbru este o sumă de bani care se percepe, o singură dată, pentru intentarea unui proces judiciar civil sau de contencios administrativ atât în primă instanţă, cât şi în căile de atac, în temeiul legii.*

Taxa de timbru se achită în contul instanţelor de judecată şi se gestionează în conformitate cu art.43 din Legea finanţelor publice şi responsabilităţii bugetar-fiscale nr.181/2014Cuantumul taxei de timbru este determinat în mărime fixă conform Legii taxei de. stat nr.213/2023.

În acord cu art. 94 alin. (1) Cod de procedură civilă, *instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată.*

Conform art. 96 alin. (1) din Codul de procedură civilă, *instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut câştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile.*

Prevederile alin.(1^1) al aceluiaşi articol, stabilesc că, *cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părţii care a avut câştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.*

Potrivit cererii de chemare în judecată, reclamantul Moga Grigore, la înaintarea acţiunii în instanţa de judecată, în baza notei de plată nr. 00644627753301 din 7 ianuarie 2026, a achitat taxa de timbru în mărime de 200 lei (f. d. 62).

Conform mandatelor anexate seria MA nr. 2451951 şi seria MAS nr. 106651 din 1 decembrie 2025, reclamantul a fost reprezentat în prezentul proces de avocatul avocatul Vieru Vadim şi avocatul stagiar Butorina Valeria (f. d. 97-98).

La fel, instanţa de judecată, reţine şi faptul că partea reclamantă a prezentat contractul de asistenţă juridică din 1 decembrie 2025, a justificat serviciile prestate prin actul de predare-primire a serviciilor de asistenţă juridică prin descrierea detaliată a serviciilor şi a prezentat bonul de plată seria DAA nr. 12036162 din 1 decembrie 2025 (f. d. 116-123).

Practica Curţii europene a drepturilor omului referitoare la cheltuielile de asistenţă juridică relevă că, cheltuielile pentru asistenţa juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime.

Pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma practicii Curţii europene a drepturilor omului, se evidenţiază necesitatea prezentării, de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor, a următoarelor documente: a) dovada achitării onorariilor avocaţilor (copii de pe dispoziţiile de plată prin virament sau bonurile de plată); b) lista detaliată a actelor/acţiunilor efectuate de avocat şi a timpului aferent acestora (cu tariful şi orarul). Pentru determinarea cuantumului compensaţiei acordate, instanţa de

judecată, pentru a face o apreciere corectă, va mai ţine cont de: a) complexitatea cauzei; noutatea şi dificultatea întrebărilor juridice ridicate de speţă; b) aportul avocatului la soluţionarea cauzei; c) timpul şi munca depusă de avocat; d) aptitudinile speciale necesare pentru a acorda asistenţa (cunoştinţe tehnice speciale, cunoaşterea profundă a unor reglementări de profil, cunoaşterea limbilor străine, a altor procedee de comunicare cu clienţi specifici etc.); e) faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă îi limitează capacitatea de a lucra în alte dosare; f) rezultatul obţinut; g) restricţiile de timp impuse de client şi de circumstanţele cauzei; h) natura şi durata relaţiei dintre avocat şi client; i) experienţa, repupaţia şi abilitatea avocatului; j) justificarea şi ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză; k) suma despăgubirilor pretinse/obţinute în cauză; l) alţi factori, la discreţia instanţei.

Respectiv, prin prisma normelor relevate supta, instanţa va încasa şi suma de 10 000 (zece mii) lei cu titlu de asistenţa juridică suportată în prezenta cauză civilă, considerând această sumă reală, necesară şi rezonabilă ca mărime, or prin prisma art. 96 alin. (1) şi (1^1) ale Codului de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut câştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. De asemenea va încasa de la partea pârâtă şi cheltuielile suportate în legătură cu achitarea taxei de timbru în sumă de 200 lei.

Totodată, instanţa de judecată notează că, nu se va expune asupra fiecărui argument invocat de participanţii la proces, ţinând cont de Avizul nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni, în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei, din care rezultă că motivarea hotărârii nu trebuie înţeleasă ca necesitând un răspuns la fiecare argument invocat.

În context, urmează a se remarca că, potrivit jurisprudenţei Curţii Europene, pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea trebuie să evidenţieze că, judecătorul a examinat chestiunile esenţiale prezentate şi nu trebuie interpretată ca impunând un răspuns detaliat la fiecare argument (Van de Hurk vs Ţările de Jos, 19 aprilie 1994, pct. 61, seria A, nr. 288).

De asemenea, instanţa menţionează că, în cadrul examinării cauzei au fost create participanţilor la proces, condiţii obiective şi echitabile, pentru exercitarea drepturilor şi obligaţiunilor procedurale, fapt ce se încadrează în asigurarea dreptului părţilor la un proces echitabil, garantat şi asigurat prin art. 6 al Convenţiei Europene pentru apărarea Drepturilor Omului.

Sintetizând aspectele enunţate, instanţa ajunge la concluzia de a admite parţial cererea de chemare în judecată înaintată de Moga Grigore împotriva Instituţiei Publice Centrul Naţional de Sănătate a Animalelor, Plantelor şi Siguranţa Alimentelor privind anularea ordinului cu privire la concediere, restabilirea la muncă, încasarea plăţilor salariale pentru lipsa forţată de la muncă, repararea prejudiciului moral.

În conformitate cu prevederile art. art. 94, 96, 238-241, 255, 256 alin. (1) lit. d) şi alin. (2), 362 alin.(1) Cod de procedură civilă, instanţa de judecată,

HOTĂRĂŞTE:

Se admite parţial cererea de chemare în judecată înaintată de Moga Grigore împotriva Academiei ,,Ştefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne privind anularea ordinului de concediere, anularea ordinului cu privire la modificarea ordinului de concediere, restabilirea la muncă, încasarea salariului pentru lipsa forţată de la muncă, repararea prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează Ordinul Rectorului Academiei ,,Ştefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne Dina Ostavciuc nr. 81/ef din 2 octombrie 2025 cu privire la concedierea lui Moga Grigore în baza art.86 alin.(1) lit. z) din Codul muncii.

Se anulează Ordinul Rectorului Academiei ,,Ştefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne Dina Ostavciuc nr. 99 ef. din 24 noiembrie 2025 cu privire la modificarea Ordinului nr. 81 ef./25.

Se restabileşte Moga Grigore în funcţia de Formator al Departamentului formare continuă şi managerială al Direcţiei dezvoltare profesională din cadrul Ministerului Afacerilor Interne.

Se obligă Academia ,,Ştefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne să calculeze şi să achite lui Moga Grigore salariul mediu lunar neachitat pentru perioada absenţei forţate de la locul de muncă, începând cu 2 octombrie 2025 până la restabilirea în funcţie, cu reţinerea contribuţiilor obligatorii la Serviciul Fiscal de Stat, Compania Naţională de Asigurări în Medicină şi Casa Naţională de Asigurări Sociale.

Se încasează de la Academia ,,Ştefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne în beneficiul lui Moga Grigore prejudiciul moral în mărime de un salariu mediu lunar al salariatului.

Se încasează de la Academia ,,Ştefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne în beneficiul lui Moga Grigore cu titlu de cheltuieli de judecată suma de 10 200,00 lei (*zece mii două sute*)lei 00 bani, constituite din 200,00 (*două sute*) lei, 00 bani taxa de timbru şi 10 000,00 (*zece mii*) lei, 00 bani cheltuieli pentru asistenţa juridică.

În rest, acţiunea se respinge ca neîntemeiată.

În conformitate cu art. 256 alin. (1) lit. d) şi alin. (2) Cod de procedură civilă hotărârea în partea restabilirii în serviciu a lui Moga Grigore şi plata unui salariu mediu pentru absenţă forţată de la lucru se execută imediat.

Hotărârea în partea celorlalte pretenţii se execută benevol, în modul stabilit de lege, în termen de 15 zile după ce rămâne definitivă, iar după expirarea acestui termen, creditorul poate solicita executarea silită în condiţiile Codului de executare.

Prezenta hotărâre se publică pe pagina web a instanţei judecătoreşti şi se comunică participanţilor la proces, inclusiv prin intermediul Programului integrat de gestionare a dosarelor.

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

Preşedintele şedinţei,
judecător **Victoria BOGOMOLOVA**