Dispozitivul hotărîrii pronunţat public la 04 noiembrie 2024

Cererea de apel înregistrată la data de 05 noiembrie 2024

Conform art. 236 alin. (6) CPC în cazurile prevăzute la alin.(5), completul de judecată va întocmi hotărîrea integrală în termen de 45 de zile lucrătoare de la data solicitării, atacării sau pronunţării dispozitivului hotărîrii, după caz.

Dosarul nr. 2-14011/2024
Cererea nr. 2-24086530-12-2-05082024

H O T Ă R Î R E
În numele Legii

04 noiembrie 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediul Centru)
Instanţa compusă din
Preşedinte de şedinţă, judecător Georgeta Grozav
Grefier Ana Ciobanu

Cu participarea:
R/reclamantului – avocat Musteață Eugeniu, mandat nr. ***** din 31 iulie 2024,
R/pîrîtului – avocat Cebotari Serghei, mandat nr. ***** din 04 septembrie 2024,

examinînd în şedinţă de judecată publică cererea de chemare în judecată depusă de Ciugureanu Alexandru către ÎM „Piaţa Centrală” privind anularea ordinului de încetare a raporturilor de muncă, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru lipsa forţată de la locul de muncă, repararea prejudiciului moral şi încasarea cheltuielilor de judecată,

a constatat:

La 02 august 2024 Ciugureanu Alexandru a înaintat cerere de chemare în judecată către ÎM „Piaţa Centrală” privind anularea ordinului nr.l32p din 31 iulie 2024 privind încetare raporturilor de muncă, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la locul de muncă, repararea prejudiciului moral în sumă de 50.000 lei şi încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamantul a invocat că, conform contractului individual de muncă nr. ***** din 01 aprilie 2024, a fost angajat în funcția de Director adjunct la ÎM „Piața Centrală”, pe perioadă nedeterminată. Prin ordinul ÎM „Piața Centrală” nr. ***** din 31 iulie 2024, semnat de Gusarenco-Kalinici Inna, în calitate de Director adjunct, s-a dispus încetarea raportului de muncă cu Ciugureanu Alexandru din funcția de director adjunct al ÎM „Piața Centrală”, cu încetarea contractului individual de muncă la data de 31 iulie 2024. Iar din conținutul ordinului ÎM „Piața Centrală” nr. ***** din 31 iulie 2024, se conchide că drept temei al încetării raportului de muncă au fost invocate doar prevederile normei materiale doar art. 86 alin. (l) lit. z) ale Codului muncii. Prevederile art. 86 alin. (l) lit. z) ale Codului muncii, reprezintă o normă de blanchetă, fapt care face ca aplicarea acesteia să nu poată fie posibilă fără a face trimitere la alte prevederi ale codului muncii sau acte normative care permit încetarea raportului de muncă în alte circumstanțe decât cele reliefate la art. 86 alin. (l) ale Codului muncii. Totodată, lipsa reflectării prevederilor normei dispozitive ale Codului muncii sau ale altor acte normative, se consideră că norma nu este completă și nu se cunoaște temeiul de drept al încetării raportului de muncă. Mai mult, ordinul ÎM „Piața Centrală” nr. ***** din 31 iulie 2024 este lipsit și de o motivare sub aspectul circumstanțelor de fapt care permit aplicarea unei norme dispozitive de încetare a raporturilor de muncă.

Ciugureanu Alexandru a menționat că a avut de suferit psiho-emoțional, pe urma concedierii ilegale, este îndreptățit să pretindă, în temeiul art. 329 al Codului muncii, la repararea prejudiciului moral care, în temeiul art. 90 alin. (3) al Codului Muncii, nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului. Argumentează că, este unicul întreținător al familiei sale, iar pierderea locului de muncă presupune lipsa surse de întreținere. Mai mult, eliberarea sa de la locul de muncă, fără un motiv clar, face ca peroanele din anturajul de muncă să-l privească într-o lumină negativă, iar o parte din ei chiar evită să comunice cu reclamantul, fapt care îl descurajează și indispune și chiar a ajuns la anxietate.

În ședința de judecată reprezentantul reclamantului Mustață Eugeniu a susținut cererea de chemare în judecată și a solicitat admiterea integrală a acesteia (f.d.37).

Pârâtul ÎM „Piața Centrală” a depus referință la cererea de chemare în judecată înaintată de Ciugureanu Alexandru, prin care a solicitat respingerea integrală a cereri de chemare în judecată. În argumentarea poziției sale a indicat, că Ciugureanu Alexandru a fost angajat la data de 01 aprilie 2024 în baza contractului individual de muncă nr. ***** în funcția de Director adjunct. Prin ordinul nr. ***** din 31 iulie 2024, conform pct. 1 s-a dispus încetarea raporturilor de muncă cu Dl. Ciugureanu Alexandru. Prezentul ordin i-a fost adus la cunoștință lui Ciugureanu Alexandru contra semnătură la 31 iulie 2024, ce se confirmă prin mențiunea efectuată pe acesta conform căreia se indică că „am luat act”. Iar, conform art. 86 alin. (1) lit. z) 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 alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative. La caz s-a făcut trimitere la prevederile art. 9 alin. 1 lit. к) al Legii cu privire la întreprinderea de stat și întreprinderea municipal nr. 246 din 23 noiembrie 2017.

În ședința de judecată, reprezentantul pârâtului ÎM „Piața Centrală", nu a recunoscut acțiunea și a solicitat respingerea integrală a acesteia (f.d.37).

Audiind participanții la proces, examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate şi raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează speţa, judecătorul consideră necesar de a admite parțial acțiunea înaintată de Ciugureanu Alexandru, reieşind din următoarele considerente.

Conform art. 130 alin. (1) CPC, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În corespundere cu art. 239 CPC, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.

În temeiul art. 240 alin. (1) CPC, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii şi admisibilitatea acțiunii.

Din materialele cauzei se constată că, Ciugureanu Alexandru a fost angajat în funcția de director adjunctul al ÎM „Piața Centrală" la data de 01 aprilie 2024 în baza contractului individual de muncă nr. ***** (f.d.10-11).

Potrivit pct. 2.1 al contractului individual de muncă nr. ***** din 01 aprilie 2024, Ciugureanu Alexandru este angajat în funcție de director adjunct al ÎM „Piața Centrală" (f.d.10).

Conform ordinului nr. ***** din 31 iulie 2024, semnat de Gusarenco-Kalinici Inna, în calitate de director adjunct, s-a dispus încetarea raportului de muncă cu Ciugureanu Alexandru din funcția de director adjunct al ÎM „Piața Centrală" (f.d.12).

Conform art. 4 Codul muncii, raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

În corespundere cu prevederile art. 5 lit. a) Codul muncii, unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituției Republicii Moldova, este libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau

acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației.

Potrivit art. 6 Codul muncii, libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale. Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

Legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții, și, la fel, stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă.

Conform art. 45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Raportând la caz prevederile enunțate se atestă că obiect al litigiului dedus judecării în prezenta cauză constituie legalitatea ordinului de concediere a lui Ciugureanu Alexandru, cu nr. ***** din 31 iulie 2024, emis de ÎM „Piața Centrală”.

Conform dispozițiilor art. 81 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86).

Potrivit art. 81 alin. (3) din Codul muncii, 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.

Una dintre situațiile de încetare a raporturilor de muncă este prevăzută la art. 86 alin. (1) lit. z) 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: <u>la caz pentru alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative</u>.

Reieșind din prevederile legale menționate, instanța de judecată constată că în cadrul prezentului litigiu, obiectul căruia este anularea ordinului de concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. z) Codul muncii, *urmează să verifice legalitatea ordinului de concediere a lui Ciugureanu Alexandru*, emis de ÎM „Piața Centrală”.

Astfel, în baza lit. z) alin. (1) al art. 86 din Codul muncii, și potrivit Hotărârii Plenului CSJ al RM nr. 9 din 22 decembrie 2014 „privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă", modificată prin Hotărârea Plenului CSJ al RM nr.34 din 04 decembrie 2017, pot fi concediați salariați în două condiții: *1) alte motive de concediere a salariatului prevăzute de Codul muncii şi 2) alte motive prevăzute de diverse acte legislative.*

Alte motive de concediere a salariatului prevăzute de Codul muncii pot servi:

- eliberare din serviciu a conducătorului unității debitor în conformitate cu legislația cu privire la insolvabilitate (art.263 Codul muncii);

- încetarea contractului individual de muncă cu salariații angajați la lucrări sezoniere (art.282 Codul muncii);

- încetarea contractului individual de muncă cu salariații membri ai personalului diplomatic şi consular detașați la misiunile diplomatice şi oficiile consulare ale Republicii Moldova (art.305 Codul muncii).

La alte motive prevăzute de diverse acte legislative se referă şi:

- concedierea colaboratorului vamal în cazul: rămânerii definitive a actului de constatare, prin care s-a stabilit emiterea/adoptarea de către acesta a unui act administrativ sau încheierea unui act juridic cu încălcarea dispozițiilor legale privind conflictul de interese; limitării, prin hotărâre judecătorească definitivă, a dreptului de a îndeplini atribuțiile sau în cazul existenței de antecedente penale; retragerii cetățeniei Republicii Moldova; aflării în una din situațiile prevăzute la art. 6, art. 43 alin. (2) lit. h^1), j), к), k^1) din Legea serviciului în organele vamale nr. 1150 din 20 iulie 2000);

- concedierea în cazul retragerii încrederii personale acordate angajatului din cabinetul persoanei cu funcție 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 instituțiilor de învățământ publice sau a persoanelor care ocupă funcții ştiinţifico-didactice în instituții de învățământ superior (art. 153 alin. (1) şi art. 155 din Codul educației nr. 152 din 17 iulie 2014 etc.).

Conform art. 323 alin. (1) Codul muncii, salariaților care au încheiat un contract individual de muncă cu unitățile militare, instituțiile sau organizațiile Forțelor Armate ori cu cele ale autorităților publice în care legea prevede îndeplinirea serviciului militar sau special, precum şi persoanelor care execută serviciul civil, li se aplică legislația muncii, cu particularitățile prevăzute de actele normative în vigoare.

În aceeași ordine de idei, instanța de judecată a constat că prin ordinul ÎM. „Piața Centrală" nr. ***** din 31 iulie 2024, semnat de Gusarenco-Kalinici Inna, în calitate de director adjunct, s-a dispus încetarea raportului de muncă cu Ciugureanu Alexandru din

funcția de director adjunct al ÎM „Piața Centrală”, cu încetarea contractului individual de muncă la data de 31 iulie 2024.

Iar, din conținutul ordinului ÎM „Piața Centrală” nr. ***** din 31 iulie 2024, se conchide că drept temei al încetării raportului de muncă au fost invocate doar prevederile normei materiale - ***art. 86 alin. (l) lit. z)*** ale Codului muncii (f.d.12).

Cât privește argumentul ÎM „Piața Centrală” la care face referire și anume art. 9 alin. 1 lit. к) al Legii cu privire la întreprinderea de stat și întreprinderea municipal nr. 246 din 23 noiembrie 2017, instanța constată că, această normă descrie atribuțiile administratorului, unele fiind: încheie contracte, eliberează procuri, deschide conturi în bănci, angajează personalul întreprinderii de stat/municipale.

Instanța constată că, prin dispoziția Primăriei mun. Chișinău, nr. ***** din 30 iulie 2024, i-a fost atribuit funcția de administrator/director al ÎM „Piața Centrală”, dnei Gusarenco-Kalinici Inna începând cu data de 31 iulie 2024, pe o perioadă de 6 luni (f.d. 28).

În circumstanțele descrise supra, instanța subliniază că dreptul de a încheia contracte, elibera procuri, a deschide conturi în bănci, a angaja personalul întreprinderii de stat/municipale, îi aparține dnei Gusarenco-Kalinici Inna, însă prezentul drept nu poate servi temei de concediere a salariatului conform art. 86 alin. (l) lit. z) ale Codului muncii.

Analizând lucrările dosarului, așa cum au fost descrise anterior, în coraport cu normele legale citate mai sus, instanța de judecată constată că reclamantul Ciugureanu Alexandru a fost concediat neîntemeiat prin încetarea raportului de muncă, iar ordinul nr. ***** din 31 iulie 2014, prin care s-a dispus încetarea raportului de muncă cu Ciugureanu Alexandru din funcția de director adjunct al ÎM „Piața Centrală”, a fost concediat urmează a fi anulat.

Cât privește pretenția reclamantului Ciugureanu Alexandru privind încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă salariul mediu lunar 21.000 lei (douăzeci şi unu mii lei) din ziua concedierii până la ziua pronunțării hotărârii, instanța de judecată va reține prevederile art. 90 alin. (1) din Codul muncii, care expres statuează că în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

Aliniatul (2) lit. a) al aceluiași articol, prevede că repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu.

Potrivit pct. 3.1. al contractului individual de muncă *****din 01 aprilie 2024 încheiat intre Ciugureanu Alexandru și ÎM „Piața Centrală” salariul mediu lunar constituie 21.000 lei (douăzeci şi unu mii lei) (f.d. 11).

Reieșind din cele constatate în coraport cu prevederile citate supra, instanța va admite și cerința subsecventă a reclamantului privind încasarea salariului pentru perioada lipsei forțate de la serviciu, cu încasarea din contul ÎM „Piața Centrală” în beneficiul lui Ciugureanu Alexandru salariul pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, cu calcularea și reținerea contribuțiilor obligatorii.

Cu referire la pretenția reclamantului Ciugureanu Alexandru, privind încasarea sumei de 50.000 lei cu titlu de prejudiciu moral, instanța de judecată a stabilit următoarele:

Potrivit art. 5 lit. k) Codul muncii, printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, ce reies din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituției Republicii Moldova, include și principiul „obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă”.

La fel, principiul respectiv este regăsit în prevederile art. 9 alin. (1) lit. n) și 10 alin. (2) lit. p) Codul muncii - „dreptul de bază a salariatului la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă” și „obligația angajatorului să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă”.

În conformitate cu art. 90 alin. (1) din Codul muncii, rezultă că în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

Totodată, alin. (2) lit. c) al aceluiași articol reglementează că repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Potrivit alin.(3) al aceluiași articol mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

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

În acest context, se reține faptul că coroborat cu normele generale ale prevăzute la art. 2036 din Codul civil care prevăd repararea prejudiciului moral, conform cărora obligația de a repara prejudiciul moral survine în cazurile stipulate de lege, norma legală prevede o astfel de obligație doar pentru angajator, nu și pentru salariat.

În conformitate cu art. 329 din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă

sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Din sensul normelor citate, urmează că întinderea prejudiciului reprezintă vătămarea adusă dreptului subiectiv al persoanei care a suferit pierderea vieții sau sănătății, lezarea unor interese materiale sau morale, ori efectele negative patrimoniale, ca urmare a faptei ilicite săvârșite de altă persoană sau a faptei unor lucruri sau ființe pentru care acesta poartă răspundere în condițiile legii. Prejudiciul patrimonial poate fi cauzat și prin vătămarea drepturilor personale nepatrimoniale privind integritatea fizică sau morală a persoanei fizice.

Instanța de judecată a stabilit că prin concedierea ilegală a reclamantului Ciugureanu Alexandru, este evident că ultimului i-au fost cauzate și suferințe ce justifică și cerința cu privire la repararea prejudiciului moral.

Totuși, la soluționarea chestiunii referitoarea la cuantumul prejudiciului moral pretins de către reclamant în cuantum de 50.000 lei, instanța de judecată consideră că acesta este excesiv în raport cu circumstanțele stabilite la caz.

Având în vedere principiile compensării echitabile și rezonabile a prejudiciului moral, instanța de judecată consideră necesar de încasa cu titlul de prejudiciu moral suma de 21.000 lei (una salariu lunar), care este în măsură să compenseze reclamantului prejudiciul moral cauzat, aceasta fiind o satisfacție echitabilă și va acorda o despăgubire utilă și suficientă daunelor compensatoare pagubelor de ordin moral, fiind în corespundere și criteriilor de despăgubire stabilite de CtEDO prin jurisprudența sa, urmând în rest a fi respinsă.

Cu referire la cerința reclamantului privind încasarea cheltuielilor de judecată, instanța reține următoarele.

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

Instanța atestă că reclamantul a achitat avocatului Musteață Eugeniu suma de 15.000 Lei, cu titlu de cheltuieli pentru asistență juridică, fapt ce se confirm prin bonurile de plată seria DAA nr.68283977 din 26 septembrie 2024 și DAA nr. 68283978 din 30 septembrie 2024 (f.d. 25-26). Mai mult, în prezenta cauza au avut loc 4 ședințe de judecată, cu participarea avocatului nominalizat.

Astfel, reieșind din cheltuielile suportate de reclamant, raportat la acțiunile realizate de către avocat în cadrul prezentei cauze, instanța apreciază cheltuielile suportate de

reclamant, cu titlu de cheltuieli de asistență juridică, drept exagerate și pasibile de fi încasate în volum parțial de 10.000 (zece mii)lei.

Față de cele ce preced și având în vedere constatările relatate, instanța de judecată investită cu examinarea prezentului litigiu, nu poate găsi o altă elucidare a cazului decât cea clarificată mai sus, de vreme ce concluzia instanței este consecința dedusă în urma prezentării probelor de către părți şi examinate în cadrul ședinței de judecată, or, în conformitate cu prevederile art. 118 alin. (1) sprijinite cu dispoziția art. 119 alin. (1) CCPC, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel, iar probele se adună şi se prezintă de către părți.

Sintetizând cele expuse mai sus și examinând probatoriul administrat la dosar prin raportarea acestuia la prevederile art. 118, 121 – 122 CPC, instanța reiterează că acțiunea înaintată de Ciugureanu Alexandru urmează a fi admisă parțial.

În conformitate cu art. 26, 94, 236-241, 357 CPC, instanţa de judecată

H O T Ă R Ă Ş T E:

Se admite parţial cererea de chemare în judecată depusă de Ciugureanu Alexandru către ÎM „Piaţa Centrală” privind anularea ordinului de încetare a raporturilor de muncă, încasarea salariului pentru lipsa forţată de la locul de muncă, repararea prejudiciului moral şi încasarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează ordinul nr. ***** din 31 iulie 2024 emis de către ÎM „Piaţa Centrală” privind încetarea raporturilor de muncă cu Ciugureanu Alexandru, director adjunct al Întreprinderii Municipale „Piaţa Centrală”, începînd cu 31 iulie 2024.

Se încasează de la ÎM „Piaţa Centrală” în beneficiul lui Ciugureanu Alexandru, plata salariului pentru absență forțată de la muncă pentru perioada începînd din 31 iulie 2024, reieşind din salariul mediu lunar, în mărime de 21.000 lei (douăzeci şi unu mii lei) (pct. 3.1. al contractului individual de muncă *****din 01 aprilie 2024), cu calcularea și reținerea sumelor obligatorii la bugetul public și bugetul asigurărilor sociale.

Se încasează de la ÎM „Piaţa Centrală” în beneficiul lui Ciugureanu Alexandru, prejudiciul moral cauzat, în mărime 21.000 lei (douăzeci şi unu mii lei).

Se încasează de la ÎM „Piaţa Centrală” în beneficiul lui Ciugureanu Alexandru, cheltuielile pentru asistenţa juridică în mărime de 10.000 lei (zece mii lei).

Se încasează de la ÎM „Piaţa Centrală” în beneficiul Statului, taxa de stat în mărime de 2.439,97 lei (două mii patru sute treizeci şi nouă lei şi nouăzeci şi şapte bani).

În rest acţiunea se respinge ca neîntemeiată.

Hotărîrea cu drept de apel la Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile de la pronunţarea dispozitivului hotărîrii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul Centru).

Preşedintele şedinţei,
judecător Georgeta Grozav