Dispozitivul hotărârii pronunțat public la data de 25 noiembrie 2024.
Apelul depus la data de 23 decembrie 2024.
Hotărîre motivată redactată la data de 23 decembrie 2024.

Dosar nr. 2-453/2024
PIGD 2-24034578-15-2-28032024

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

25 noiembrie 2024 **municipiul Cahul**

Judecătoria Cahul, sediul Central
Instanţa de judecată compusă din:
Preşedinte de şedinţă, judecător Inga Gorlenco
Grefier Vrancean Evelina, Vrabie Andreea, Daniela Jorovlea

Cu participarea:
Reclamantei Axentii Ana
Reprezentantei reclamantei Axentii Ana, avocata Elena Stănilă
Reprezentantului pîrîtului Agenția Teritorială Asistență Socială Sud, Todorov Maxim
În lipsa:
Intervenientului accesoriu Augustina Capsamun, legal citată

examinând în ședința de judecată cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Axentii Ana către Agenția Teritorială Asistență Socială Sud, intervenient accesoriu Augustina Capsamun privind constatarea ca fiind nul și ilegal a pct. 1 din Ordinul de angajare nr. 15 din 02.01.2024, emis de directorul Agenției Teritorială Asistență Socială Sud, Radu Oxana, constatarea ca fiind nulă și ilegală clauza prevăzută la pct. 4 lit. b) privind durata contractului individual de muncă nr. 14 CH din 02.001.2024, obligarea la plata unei despăgubiri pentru perioada de absență forțată de la muncă în mărimea ce nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului și al eliberării nelegitime din serviciu, încasarea prejudiciului moral și cheltuieli de judecată,

c o n s t a t ă :

Argumentele reclamantului în cererea de chemare în judecată.

La data de 28 martie 2024, Axentii Ana a depus la Judecătoria Cahul, sediul Central, cerere de chemare în judecată către Agenția Teritorială Asistență Socială Sud privind constatarea ca fiind nul și ilegal a pct. 1 din Ordinul de angajare nr. 15 din 02.01.2024, emis de directorul Agenției Teritorială Asistență Socială Sud, Radu Oxana, constatarea ca fiind nulă și ilegală clauza prevăzută la pct. 4 lit. b) privind durata contractului individual de muncă nr. 14 CH din 02.001.2024, obligarea la plata unei despăgubiri pentru perioada de absență forțată de la muncă

în mărimea ce nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului și al eliberării nelegitime din serviciu, încasarea prejudiciului moral și cheltuieli de judecată.

În motivarea acțiunii reclamanta a indicat că, activează din data de 02.01.2024 în cadrul Agenția Teritorială Asistență Socială Sud, în funcția de șef serviciu îngrijire la domiciliu, fiind transferată în această funcție „de facto" la data de 15 martie 2024, când a semnat contractul de muncă din 02.01.2024, „de iure" potrivit contractului individual de muncă nr. 14 CH activează din data de 02.01.2024.

Relatează că, anterior a activat în cadrul Direcției Generală Asistență Socială și Protecția Familiei Cahul în funcția de șef serviciu îngrijire la domiciliu pe durată nedeterminată din data de 15.04.2015 în baza contractului individual de muncă nr 47 și a acordului la acest contract din 15.04.2015.

Adaugă că, a fost transferată în aceeași funcție, în rezultatul restructurării instituției - Direcția Generală Asistență Socială și Protecția Familiei Cahul în altă instituție respectiv Agenția Teritorială de Asistență Socială Sud.

La data de 15 martie 2024 angajatorul - directorul Agenția Teritorială Asistență Socială Sud, Oxana Radu, prin intermediul șefei serviciului resurse umane și suport judiciar Gîrneț Cristina a transmis fiecărui angajat și respectiv și dînsei ordinul de angajare din 02.01.2024 nr.15 , contractul individual de muncă nr. 14 CH din 02.01.2024 pe care le-a contrasemnat deci cu data de 02.01.2024, fiind obligați să contrasemneze cu data respectivă.

La data de 28.12.2023 a semnat o propunere a directorului Oxana Radu, prin care i se propunea să fie transferată din funcția actuală la acel moment - șef serviciu îngrijire la domiciliu din cadrul Direcției Generale Asistență Socială și Protecția Familiei Cahul în funcția de șef serviciu la Agenția Teritorială de Asistență Socială Sud.

Menționează că, după ce a semnat contractul individual de muncă și ordinul de angajare, din 02.01.20214 a mers în biroul de serviciu și a observat că a fost transferată în aceeași funcție doar că pe termen determinat, începând cu 02.01.2024 pînă la 31.05.2024, 5 luni, deci unilateral, cu încălcarea prevederilor Codului muncii, angajatorul a modificat clauzele contractului individual de muncă ce a condus inclusiv la emiterea ilegală a ordinului de angajare.

Menționează că crește și educă singură un copil, munca în această instituție este unica sursă de venit, iar ilegalitățile admise de angajatorul Oxana Radu la transferul în funcția deținută pe termen nedeterminat la aceeași funcție pe termen determinat de o perioada de 5 luni, i-a cauzat suferințe de ordin psihologic, îi încalcă dreptul civil și constituțional la muncă și o privează de unica sursă de venit pentru întreținerea sa și a copilului său. Totodată, i-a fost comunicat faptul că nefiind afiliată politic, va suporta consecințe, așa cum în funcția deținută de dânsa urmează a fi încadrată o persoană demnă de încrederea angajatorului.

Consideră că, dreptul la muncă este unul din drepturile fundamentale și inalienabile ale omului, deoarece pentru majoritatea persoanelor munca este unica sau principala sursă de venit și existență. Munca reprezintă condiția de bază permanentă a vieții omenești, deoarece nimic nu este posibil fără de muncă și toate bunurile folositoare omului sunt produsul muncii sale. Excluderea tuturor formelor de discriminare în domeniul muncii constituie o prioritate permanentă a organizațiilor de drept și desigur trebuie să fie un scop în sine principal pentru orice stat care pretinde a se considera a fi stat de drept și democratic, cazul Republica Moldova. Nici un fel de motive de discriminare nu trebuie să stea la baza încetării, neprelungirii, modificării raporturilor de muncă. Codul muncii, ca lege specială de bază în domeniul

raporturilor de muncă ce consacră dreptul la muncă și protecția muncii cetățenilor pe principiu de egalitate, reglementează la speță normele legale a căror încălcare a fost admisă intenționat de noul angajator al Agenția Teritorială de Asistență Socială Sud, Oxana Radu.

Menționează faptul că în propunerea angajatorului din 28.12.2013 nu s-a specificat perioada contractului individual de muncă, deci a dat acordul la transfer în funcția ocupată anterior în aceleași condiții și cu aceleași clauze - perioadă nedeterminată. Totodată, fiind membru de sindicat, angajatorul nu a solicitat acordul organului sindical la modificarea clauzelor contractului individual de muncă din 02.01.2024 în detrimentul său. Consideră că, contractul individual de muncă din 02.01.2024 cu nr. 14 CH este lovit de nulitate absolută, pentru motivele de fapt și de drept invocate supra, respectiv și ordinul de angajare nr.15 din 02.01.2024 emis în baza contractului individual de muncă nr.14 CH din 02.01.2024 este unul nul și ilegal, de altfel, în pct.1 din acest ordin nu este prevăzută instituția unde este transferată Axentii Ana.

Solicită constatarea ca fiind nul și ilegal a pct. 1 din Ordinul de angajare nr. 15 din 02.01.2024, emis de directorul Agenției Teritorială Asistență Socială Sud, Radu Oxana, constatarea ca fiind nulă și ilegală clauza prevăzută la pct. 4 lit. b) privind durata contractului individual de muncă nr. 14 CH din 02.001.2024, obligarea la plata unei despăgubiri pentru perioada de absență forțată de la muncă în mărimea ce nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului și al eliberării nelegitime din serviciu, încasarea prejudiciului moral și cheltuieli de judecată.

Argumentele participanților la proces.

Reclamanta Axentii Ana, în ședința de judecată a susținut integral acțiunea civilă și a solicitat să fie admisă în felul cum este formulată. Suplimentar a menționat că la data de 15 martie 2024 i s-a cerut să semneze actul de predare primire a actelor și contractul individual de muncă, cu clauza contractuală privind perioada determinată. Nu a reușit să reacționeze în legătură cu perioada de muncă, din motiv că Radu Oxana i-a luat forțat, din mîină, contractul individual de muncă. La finele perioadei de muncă a fost eliberată din funcție, pînă în prezent nu este oficial angajată în cîmpul muncii, periodic merge peste hotarele țării la muncă, copilul în vîrstă de 8 ani îl crește singură. Nu este invalidă, însărcinată, pensionară, nu a avut careva sancțiuni, la evaluările de performanță a fost evaluată cu bine și foarte bine, iar ca urmare nu sunt careva condiții care ar fi impus angajatorul să stabilească atribuțiile de muncă pe perioadă determinată.

Reprezentanta reclamantei Axentii Ana, avocata Stănilă Elena, în şedinţa de judecată a susținut integral cererea de chemare în judecată după cum a fost formulată. Suplimentar a menționat că, după reclamarea probelor, în momentul când a primit extrasul din Registrul de evidență a ordinelor externe al Agenției Teritoriale de Asistență Socială Sud, a depus denunț la CNA pe faptul că la data de 15 martie 2024 i-a fost adus la cunoștință ordinul și nu 02 ianuarie 2024. Nu a depus plîngere la IP Cahul pe conținutul contractului individual de muncă, în partea ce ține de perioada de muncă din motiv că nu este în competența poliției de a examina legalitatea contractului individual de muncă, ci este în competența instanței de drept comun. Axentii Ana nu a fost eliberată din funcție, dar i-a fost modificată perioada de muncă al contractului individual de muncă, motiv din care nu a fost necesar să fie contestat ordinul de eliberare din funcție. În eventuala admitere a pretenției reclamantei privind constatarea ca fiind nulă și ilegală clauza prevăzută la pct. 4 lit. b) privind durata contractului individual de muncă nr. 14 CH din 02.001.2024, reclamanta va fi restabilită în funcția deținută anterior. La materialele acțiunii civile nu a fost anexat acordul Anei Axentii referitor la modificarea contractului individual de muncă, cu reclamanta nu a fost negociată această modificare a contractului individual de muncă, fiind

modificată clauza în mod tacit. Cu referire la prejudiciul moral, reclamanta îl solicită din data de 28 martie 2024, când s-au adresat în instanța de judecată. Codul muncii nu prevede perioada de muncă de 5 luni, fiind indicate alte termene de 3 luni pentru stagiari, 6 luni, 1 an pentru pensionari. Reclamanta a invocat art. 90 Codul muncii, care reglementează răspunderea angajatorului pentru transferul ilegal dintr-un serviciu în altul, funcția reclamantei nu a fost lichidată, fiind ocupată la moment de Capsamon Augustina care exercită în continuare atribuțiile acesteia, ceea ce denotă încă o dată faptul că instituția ilegal a modificat acel contract, a păstrat acea funcție. Consideră că atât timp cât ei i s-a modificat unilateral acest contract de muncă și a fost transferată practic ilegal dintr-o funcție cu un termen nedeterminat într-o funcție cu termen determinat, este o ilegalitate a transferului și respectiv impune achitarea salariului pentru acea perioadă pentru care a fost privată ilegal de către instituția dată. Reclamanta nu are pretenții față de transferul în altă funcție, dar contestă ilegalitatea unui punct din ordinul de transfer.

Reprezentantul pîrîtului Agenția Teritorială Asistență Socială Sud, Todorov Maxim în cadrul ședinței de judecată a solicitat respingerea acțiunii ca fiind neîntemeiată, pe motivele expuse în pledoariilor scrise. Conform poziției procesuale, reprezentantul pîrîtului a menționat în cadrul ședinței de judecată că prin contractul individual de muncă din 15.04.2015 Axentii Ana a fost angajată în cadrul Direcției Asistență Socială și Protecție a Familiei Cahul în calitate de șef serviciu la domiciliu pe o durată nedeterminată, munca de bază. Ulterior, la finele anului 2023 începutul anului 2024, Direcția Asistență Socială și Protecție a Familiei Cahul a fost supusă procedurii de lichidate, conform art. XIX alin.7 lit. b) din Legea nr.256 din 17.08.2023 pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului de asistență socială Restart): (7) Consiliile raionale/Consiliul municipal Bălți: a) vor asigura preavizarea conducătorilor structurilor teritoriale de asistență socială din subordine, conform cerințelor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, privind lichidarea unității la data de 1 ianuarie 2024; b) începând cu 1 ianuarie 2024, dar nu mai târziu de 31 ianuarie 2024, vor asigura lichidarea structurilor teritoriale de asistență socială din subordine. Ținând cont de faptul că Direcția Generală Asistență Socială și Protecție a Familiei Cahul dispunea de personalitate juridică distinctă, directorul direcției Radu Oxana și fondatorul acesteia Consiliul raional a purces la executarea Legii nr.256 din 17.08.2023 pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului de asistență socială Restart). Conform art.86 alin. 1 lit. b) Codul muncii în caz de lichidare a unității se emite ordin de concediere a salariaților din cauza lichidării unității: „(1) 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: b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică.

Face trimitere la art. XIX alin.4 și 5 din Legea nr.256 din 17.08.2023 pentru modificarea unor acte normative: „(4) Funcționarii publici din cadrul structurilor teritoriale de asistență socială pot fi încadrați, prin transfer, în funcțiile publice vacante din cadrul agențiilor teritoriale de asistență socială, cu respectarea prevederilor art. 48 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Transferul se dispune de către directorul agenției teritoriale de asistență socială, cu acordul scris al funcționarului public transferat. (5) Prin derogare de la prevederile art.29, 31 și 32 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, persoanele care sunt angajate în cadrul structurilor teritoriale de asistentă socială din subordinea consiliilor raionale/Consiliului municipal Bălți în bază de contract individual de muncă și ale căror activități au fost stabilite și avizate ca funcții publice în cadrul agențiilor teritoriale de asistență socială, în condițiile art. 67 din legea indicată, pot fi numite în funcțiile publice respective cu respectarea condițiilor stabilite la art. 27 din aceeași

lege, fără perioadă de probă pentru funcționarul public debutant, cu depunerea jurământului funcționarului public în termen de 10 zile de la numirea în funcție". Spune că, funcția deținută de Axentii Ana în cadrul Direcției Asistență Socială și Protecție a Familiei Cahul nu era funcție publică, și deși directorul Agenției Asistență Socială Sud nu avea obligația de a o transfera pe Axentii Ana în cadrul Agenției, totuși reclamantei i s-a propus prin propunere scrisă funcția de șef îngrijire la domiciliu în cadrul Agenției Asistență Socială Sud, lucru care a fost acceptat în scris.

Indică că, prin contractul individual de muncă din 02.01.2024 au fost perfectate în scris raporturile juridice de muncă între Axentii Ana și Agenția Asistență Socială, fiind stabilită că munca este de bază, iar durata contractului este una determinată, pînă la 31.05.2024. La momentul semnării contractului individual de muncă, Axentii Ana nu a avut nici o obiecție față de termenul contractului fapt confirmat pe semnătura acesteia la finele contractului de muncă. După semnarea contractului individual de muncă din 02.01.2024 a fost emis și Ordinul de angajare nr.15 din 02.01.2024 prin care s-a dispus angajarea prin transfer a Anei Axentii cu acordul scris pe o perioadă determinată din cadrul Direcției Asistență Socială și Protecția Familiei a raionului Cahul în funcția de șefa de serviciu începînd cu 02.01.2024, iar ca temei a constituit: acordul conducătorilor autorităților publice și contractul individual de muncă nr.14 CH din 01.01.2024. Face referire la art.65 alin. l Codul muncii care stipulează că: „(1) în baza contractului individual de muncă negociat și semnat de părți, angajatorul poate emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) de angajare".

Relatează că, prin ordinul nr.43 din 15.05.2024 Axentii Ana a fost preavizată despre expirarea termenului contractului individual de muncă, iar prin ordinul nr.1070 din 23.05.2024 s-a desfăcut contractul individual de muncă nr.14 CH din 02.01.2024 încheiat cu Axentii Ana pe motiv de expirare a termenului, începînd cu 31.05.2024. Ordinul nr.1070 din 23.05.2024 nu a fost contestat de reclamanta Axentii Ana, fiind recepționat la 31.05.2024 de către salariata Axentii Ana, conform avizului de recepție. Astfel, în contractul de muncă încheiat cu Axentii Ana este expres prevăzut termenul pentru care a fost încheiat, iar trimiterile reclamantei Axentii Ana la prevederile art. 55 Codul muncii nu conține dispoziții obligatorii pentru angajator.

Consideră că, nulitatea contractului individual de muncă invocat de către reclamanta Axentii Ana poate produce efecte juridice exclusiv pentru viitor, de la data pronunțării hotărîrii instanței de judecată, într-u cît nulitatea se constată exclusiv prin hotărîrea instanței de judecată. Acest lucru rezultă din caracterul continuu al raporturilor juridice de muncă, contractului individual de muncă fiind un contract cu executare succesivă. Totodată deși raporturile juridice de muncă au încetat la 31.05.2024 prin ordinul nr. 1070, reclamanta Axentii Ana nu a contestat pe acest motiv ordinului de încetare a raporturilor juridice de muncă, și acesta produce efecte juridice. Spune că, actualmente nu este posibil de constatat nulitatea clauzei contractului individual de muncă cu privire la termen într-u cît contractul este expirat și nu produce efecte juridice. Or, constatarea nulității poate avea loc doar în interiorul termenului contractului individual de muncă, sau în cazul în care salariatul contestată și ordinul de încetare a raporturilor juridice de muncă pe motiv de expirare a termenului concomitent cu clauza cu privire la durata determinată din contractului individual de muncă. Argumentul reclamantei Axentii Ana precum că contractul individual de muncă a fost semnat mai tîrziu decît data indicată în acesta se combate prin lipsa oricăror mențiuni a salariatei Axentii Ana în conținutul contractului de muncă referitor la acest fapt și prin copia registrelor contractelor individuale de muncă și a ordinelor de angajare anexate la dosar.

Atrage atenția la modul de formulare a pretențiilor reclamantei Axentii Ana. Aceasta

solicită nulitatea clauzei cu privire la termenul contractului individual de muncă și a ordinului de angajare depunînd acțiunea civilă 28.03.2024 cînd exercita încă funcția de șef îngrijire la domiciliu, dar solicită concomitent și despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată într-o mărime ce nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau eliberării nelegitime din serviciu. În acest sens, reclamanta Axentii Ana nu contestă însăși transferul său, ci în exclusivitate termenul, iar salariul pentru absență forțată se încasează doar în cazul transferului nelegitim sau eliberării nelegitime conform art.90 Codul muncii. Reclamanta Axentii Ana nu solicită anularea transferului cu întoarcerea la funcția anterior deținută în cadrul Direcției Asistență Socială și Protecției a Familiei Cahul, ca să poată pretinde la salariu pentru absență forțată, și nici nu solicită anularea ordinului de încetare a raporturilor de serviciu nr. 1070 din 23.05.2024. Din aceste motive pretenția privind încasarea salariului pentru absență forțată în mărime de 12 salarii medii lunare consideră că, nu poate fi ca pretenție accesorie la cerința de anulare a clauzei cu privire la termen din contractul individual de muncă din simplul motiv că nu este prevăzut de lege.

Intervenientul accesoriu Augustina Capsamon, atrasă în proces în calitate de intervenient accesoriu de partea pârâtului, conform art.67 Cod de procedură civilă, fiind legal înștiințată despre examinarea cauzei civile, potrivit avizului de recepție al citației, în ședința de judecată nu s-a prezentat, nu a informat instanța despre motivele neprezentării, nu a depus careva cereri.

Conform art. 100 Cod de procedură civilă (1) *Cererea de chemare în judecată şi actele de procedură se comunică participanţilor la proces şi persoanelor interesate, contra semnătură, prin intermediul persoanei împuternicite, prin poştă, cu scrisoare recomandată şi cu aviz de primire, prin intermediul biroului executorului judecătoresc, la adresa electronică indicată în cererea de chemare în judecată sau înregistrată prin intermediul Programului integrat de gestionare a dosarelor, sau prin alte mijloace care să asigure transmiterea textului cuprins în act şi confirmarea primirii lui, precum şi prin delegaţie judiciară.*

Conform art. 102 Cod de procedură civilă (1) *Instanţa înştiinţează prin citaţie participanţii la proces, martorii, experţii, specialiştii şi interpreţii privitor la locul, data şi ora şedinţei de judecată sau la locul, data şi ora efectuării unor acte de procedură.* (6) *Citaţia sau înştiinţarea se trimite la adresa menţionată de parte sau de un alt participant la proces. Dacă persoana nu locuieşte la adresa comunicată instanţei, citaţia sau înştiinţarea poate fi trimisă la locul ei de muncă sau la locul unde se află.*

Conform art. 105 Cod de procedură civilă (1) *Citaţia şi înştiinţarea se trimit prin scrisoare recomandată cu aviz de primire sau prin persoana împuternicită de judecată. Data înmînării citaţiei sau înştiinţării se înscrie pe citaţie sau înştiinţare în partea care se înmînează destinatarului, precum şi pe cotor, care se restituie instanţei.* (8) *Dacă locul de aflare a destinatarului nu este cunoscut, faptul se consemnează în citaţie sau înştiinţare, precum şi sursa de informaţie, data şi ora.*

(6) *Dacă nu îl va găsi pe destinatar la domiciliu sau la locul de muncă, persoana împuternicită să înmîneze citaţia sau înştiinţarea o va înmîna unuia dintre membrii adulţi ai familiei care locuieşte împreună cu destinatarul şi care şi-a dat acordul să o primească, iar în lipsa acestora, o va remite organizaţiei de exploatare a locuinţelor, primăriei satului (comunei) ori administraţiei de la locul lui de muncă. Persoana care a primit citaţia sau înştiinţarea este obligată să indice pe cotor numele şi raporturile sale de rudenie cu destinatarul sau funcţia sa. Totodată, ea este obligată să o înmîneze destinatarului cît mai curînd posibil.*

În prezența datelor de citare legală a intervenientului accesoriu conform normelor de procedură, în lipsa unei cereri de amînare, instanța a dispus examinarea cauzei civile în lipsa intervenientului accesoriu în baza probelor materiale, anexate la materialele cauzei civile.

Aprecierea instanței de judecată.

Audiind părțile și studiind materialele dosarului, apreciind materialul probatoriu, ținînd cont de probele anexate, instanța de judecată ajunge la concluzia de a respinge cererea de chemare în judecată depusă de Axentii Ana către Agenția Teritorială Asistență Socială Sud, intervenient accesoriu Augustina Capsamun privind constatarea ca fiind nul și ilegal a pct. 1 din Ordinul de angajare nr. 15 din 02.01.2024, emis de directorul Agenției Teritorială Asistență Socială Sud, Radu Oxana, constatarea ca fiind nulă și ilegală clauza prevăzută la pct. 4 lit. b) privind durata contractului individual de muncă nr. 14 CH din 02.001.2024, obligarea la plata unei despăgubiri pentru perioada de absență forțată de la muncă în mărimea ce nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului și al eliberării nelegitime din serviciu, încasarea prejudiciului moral și cheltuieli de judecată, din următoarele considerente.

Potrivit prevederilor art. 20 din Constituția Republicii Moldova, *orice persoană are dreptul la satisfacţie efectivă din partea instanţelor judecătoreşti competente împotriva actelor care violează drepturile, libertăţile şi interesele sale legitim.*

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.(l) același cod, *oricine pretinde un drept împotriva unei alte persoane ori are un interes pentru constatarea existenţei sau inexistenţei unui drept trebuie să depună în instanța competentă o cerere de chemare în judecată.*

Conform art. 118 alin.(1), (3) din Codul de procedură civilă, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a pricinii sânt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.*

Potrivit dispozițiilor art. 130 alin. (1) Codul de procedură civilă, *instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.*

Conform art. 239 Codul 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.*

Cu referire la pretențiile reclamantei privind constatarea ca fiind nul și ilegal a pct. 1 din Ordinul de angajare nr. 15 din 02.01.2024, emis de directorul Agenției Teritorială Asistență Socială Sud, Radu Oxana, constatarea ca fiind nulă și ilegală clauza prevăzută la pct. 4 lit. b) privind durata contractului individual de muncă nr. 14 CH din 02.001.2024.

Articolul 5 alin. (1) Cod de procedură civilă, declară, că *orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru aşi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.*

În corespundere cu art. 4 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.*

În conformitatea cu prevederile art. 1 din Codul muncii, *angajator este persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod. Salariat este 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.*

Totodată, conform prevederilor art. 354 Codul muncii, *se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.*

Conform art. 355 alin. (1) lit. a) Codul muncii, *cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.*

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

Lucrările cauzei denotă faptul că, conform contractului individual de muncă nr. 47 din 15.04.2015 și a Acordului la acest contract din 15.04.2015, Axentii Ana a fost angajată în calitate de șef serviciu îngrijire la domiciliu pe durată nedeterminată în cadrul Direcției Generale Asistență Socială și Protecția Familiei Cahul. /f.d.16, 17, 18/.

La data de 06-09-2023 a fost publicat în Monitorul Oficial nr. 341-342 art. 603 Legea nr. 256 din 17.08,2023 pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului de asistență social „Restart”. Conform Art. XIX. (1) Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2024, cu excepția prevederilor art. VII pct. 1, pct. 4–7 și pct. 11, care stabilesc temeiul pentru constituirea agențiilor teritoriale de asistență socială și care intră în vigoare la 1 octombrie 2023.

Conform art. XIX alin.7 lit. b) din Legea nr.256 din 17.08.2023 pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului de asistență socială Restart) (6) *Conducătorii structurilor teritoriale de asistenţă socială din subordinea consiliilor raionale/Consiliului municipal Bălţi vor asigura preavizarea funcţionarilor publici şi a salariaţilor, conform cerinţelor Legii nr.158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public şi, respectiv, ale Codului muncii, privind lichidarea unităţii la data de 1 ianuarie 2024.*

Conform art. XIX alin.4 și 5 din Legea nr.256 din 17.08.2023 pentru modificarea unor acte normative (4) *Funcționarii publici din cadrul structurilor teritoriale de asistență socială pot fi încadrați, prin transfer, în funcțiile publice vacante din cadrul agențiilor teritoriale de asistență socială, cu respectarea prevederilor art. 48 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Transferul se dispune de către directorul agenției teritoriale de asistență socială, cu acordul scris al funcționarului public transferat. (5) Prin derogare de la prevederile art.29, 31 și 32 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, persoanele care sunt angajate în cadrul structurilor teritoriale de asistentă socială din subordinea consiliilor raionale/Consiliului municipal Bălți în bază de*

contract individual de muncă şi ale căror activităţi au fost stabilite şi avizate ca funcţii publice în cadrul agenţiilor teritoriale de asistenţă socială, în condiţiile art. 67 din legea indicată, ***pot fi numite*** *în funcţiile publice respective cu respectarea condiţiilor stabilite la art. 27 din aceeaşi lege, fără perioadă de probă pentru funcţionarul public debutant, cu depunerea jurământului funcţionarului public în termen de 10 zile de la numirea în funcţie.*

(7) *Consiliile raionale/Consiliul municipal Bălţi: a) vor asigura preavizarea conducătorilor structurilor teritoriale de asistenţă socială din subordine, conform cerinţelor Legii nr.158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public, privind lichidarea unităţii la data de 1 ianuarie 2024; b) începând cu 1 ianuarie 2024, dar nu mai târziu de 31 ianuarie 2024, vor asigura lichidarea structurilor teritoriale de asistenţă socială din subordine.*

Ținând cont de faptul că Direcția Generală Asistență Socială și Protecție a Familiei Cahul dispunea de personalitate juridică distinctă, directorul direcției Radu Oxana și fondatorul acesteia Consiliul raional a purces la executarea Legii nr.256 din 17.08.2023 pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului de asistență socială Restart). Conform art.86 alin. l lit. b) Codul muncii în caz de lichidare a unității se emite ordin de concediere a salariaților din cauza lichidării unității: „(1) 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: b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică.

Conform art.9 alin.(1) lit. a), l) și (1/) Codul muncii, *Salariatul are dreptul: la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod; la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale.*

Conform art.10 alin.(2) lit. a), b), f/1) și f/2) Codul muncii, *Angajatorul este obligat: să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective; să respecte clauzele contractelor individuale de muncă; să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare şi formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare; să aplice aceleaşi criterii de evaluare a calităţii muncii, de sancţionare şi de concediere.*

Aferent, instanța de judecată reiterează că conform art.81 din Codul muncii, *contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310); a1) prin acordul scris al părţilor (art.821); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, 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, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.*

Reieșind din contractual individual de muncă al reclamantei, se reține întemeiat argumentul avocatului Maxim Todorov precum că funcția ocupată de către reclamantă în cadrul DGASPF Cahul nu era funcție publică, în sensul Legii nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, iar Legea nr.256 din 17.08.2023 pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului de asistenţă socială „Restart” nu prevedea

obligația angajatorului să transfere reclamanta în funcția similară, în aceleași condiții, deținută anterior lichidării DGASPF Cahul.

Potrivit propunerii din data de 28.12.2023 înaintată de către directorul Oxana Radu, reclamantei i s-a propus să fie transferată din funcția actuală la acel moment - șef serviciu îngrijire la domiciliu din cadrul Direcției Generală Asistență Socială și Protecția Familiei Cahul în funcția de șefa serviciu la Agenția Teritorială de Asistență Socială Sud. Potrivit mențiunii de pe Propunere, Axentii Ana a acceptat, fapt confirmat prin semnătură. /f.d.19/.

Conform contractului individual de muncă nr. 14 CH din data de 02.01.2024 Axentii Ana a fost angajată în calitate de șefă serviciu îngrijire la domiciliu, în cadrul Agenției Teritoriale Asistență Socială Sud. Pct. 4 din contractul individual de muncă nr. 14 CH din data de 02.01.2024, durata contractului este determinată pînă la data de 31 mai 2024. /f.d.20-21/.

Potrivit extrasului din Ordinul nr.15 din 02.01.2024, s-a angajat, prin transfer, Axentii Ana, cu acordul scris pe perioadă determinată, din cadrul Direcției Generale Asistență Socială și Protecția Familiei Cahul în funcția de șefă serviciu, începând cu 02.01.2024. Temei este indicat acordul conducătorilor autorităților publice și contractul individual de muncă nr. 14 CH din data de 02.01.2024. /f.d.22/.

Potrivit copiei din registru privind înregistrarea ordinelor, la data de 02.01.2024, a fost inclus Ordinul cu privire la angajare în funcție a Anei Axentii în funcție de Șef Serviciu, Serviciu de îngrijire la domiciliu în cadrul Direcției protecției persoanelor în vârstă și a persoanelor cu dezabilități a STAS Cahul, începând cu data de 02.01.2024./f.d.23/.

Potrivit Ordinul nr.43 din 15.05.2024 se preavizează Axentii Ana, șefă serviciu, Serviciul de îngrijire socială la domiciliu din cadrul Direcției protecția persoanelor în vîrstă și a persoanelor cu dizabilități a STAS-ului Cahul, al Agenției Teritoriale de Asistență Socială Sud, în legătură cu expirarea termenului contractului individual de muncă nr. 14 CH din data de 02.01.2024 încheiat pe o perioadă determinată pînă la data de 31.05.2024. /f.d. 47/.

Potrivit Ordinul nr.1070 din 23.05.2024 se desface contractul individual de muncă nr. 14 CH din data de 02.01.2024, încheiat cu Axentii Ana, șefă serviciu, Serviciul de îngrijire socială la domiciliu din cadrul Direcției protecția persoanelor în vîrstă și a persoanelor cu dizabilități a STAS Cahul, al Agenției Teritoriale de Asistență Socială Sud, începînd cu data de 31.05.2024. /f.d. 47 verso/.

Potrivit scrisorii de expediere nr. 211 din 24.05.2024, de către Agenția teritorială de Asistență Socială Sud a fost expediată în adresa Anei Axentii informarea despre faptul că la 31 mai 2024, încetează contractul individual de muncă nr. 14 CH din 02 ianuarie 2024, în temeiul art. 82 lit. f) Codul Muncii. Aducerea la cunoștință sub semnătură a ordinului de încetare a contractului individual de muncă nr. 1070 din 23.05.2024 conform art. 81 alin. (3) Codul muncii. Conform avizului de recepție a fost recepționat de către Axentii Ana la data de 31 mai 2024. /f.d. 48/.

Conform extrasului din Registrul de evidență a ordinelor externe la numărul de ordine 15, data 02.01.2024 cu privire la angajarea în funcție a reclamantei ca șefa serviciu, Serviciul de îngrijire socială la domiciliu din cadrul Direcției protecția persoanelor în vîrstă și a persoanelor cu dizabilități a STAS raionul Cahul începînd cu 02.01.2024, este aplicată semnătura ultimei.

Conform extrasului din Registrul de evidență a contractelor individuale de muncă, la numărul de ordine 14, este indicată data de 02.01.2024, numele și prenumele reclamantei, funcția deținută, la rubrica, durata contractului-determinată și la rubrica, data contractului de încetare este indicată data de 31.05.2024.

Reieșind din funcția deținută de reclamanta Axentii Ana, care nu era o funcție publică și Legea nr.256 din 17.08.2023 pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului de asistență socială Restart), este întemeiat argumentul reprezentantului pîrîtului precum că deși directorul Agenției Asistență Socială Sud nu avea obligația de a o transfera pe Axentii Ana în cadrul Agenției, totuși reclamantei i s-a propus, prin propunere scrisă, funcția de șef îngrijire la domiciliu în cadrul Agenției Asistență Socială Sud, lucru care a fost acceptat în scris de ultima, fără careva rezerve în acest sens.

În lumina celor menționate, instanța de judecată învederează că în cazul speței, angajatorul este liber să decidă dacă dorește să încheie un nou contract cu angajatul respectiv sau nu și nu există obligația legală de transfera persoana în relație de muncă sub aceleași condiții. Astfel, încheierea sau nu a unui nou contract de muncă după lichidarea angajatorului, este o decizie legală pe care angajatorul o poate lua în funcție de necesitățile și condițiile specifice ale organizației sale în acel moment. Aceasta oferă atât flexibilitate angajatorului în gestionarea resurselor umane, cât și oportunitatea pentru angajat de a se alinia sau de a căuta alte oportunități pe piața muncii, în funcție de circumstanțele individuale.

Instanța de judecată menționează că contractele individuale de muncă reprezintă baza raporturilor juridice de muncă, iar Codul muncii reglementează clar modul în care acestea pot fi încheiate, modificate și încetate.

La caz, se constată că sunt incidente următoarele circumstanțe cu privire la *„Respectarea dispozițiilor legale privind contractele individuale de muncă”* și anume art. 54 și art. 55 Codul muncii. Astfel, conform art. 54 alin. (2), *contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, fără a depăşi cinci ani, dacă acest lucru este prevăzut în contract.* Iar în conformitate cu art. 55 Codul muncii se enumeră cazurile în care poate fi încheiat un astfel de contract, însă textul legal utilizează termenul *„poate”,* ceea ce indică o facultate pentru angajator, nu o obligație strictă.

In aceiași ordine de idei încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată se face prin respectarea dispoziției prevăzute la art. 54 alin. (2) Codul Muncii, care prevede că *un contract individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată dacă există un temei legal și un acord între părți, iar durata determinată trebuie să fie indicată în mod expres în contract.* În cazul Axentii Ana, contractul din 02.01.2024 prevede în mod clar termenul de valabilitate, până la 31.05.2024, ceea ce respectă această cerință legală. Legea nu limitează în mod obligatoriu durata contractului la anumite perioade predefinite, ci lasă flexibilitate în negocierea termenului, cu condiția să nu depășească cinci ani. Astfel, termenul de 5 luni nu contravine legislației, așa cum invocă reclamanta.

Instanța mai menționează că conform art. 12 Codul muncii *Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă şi din convenţiile colective sau din actele juridice emise de autorităţile administraţiei publice menţionate la art. 4 lit. d) şi e), care înrăutăţesc situaţia salariaţilor în comparaţie cu legislaţia muncii sânt nule şi nu produc efecte juridice.*

Iar, potrivit art. 84 Codul muncii, (*1) Nerespectarea oricărei dintre condițiile stabilite de prezentul cod pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia. (2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor. (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi înlăturată prin îndeplinirea condițiilor corespunzătoare impuse de prezentul cod. (4) în cazul în care o clauză a contractului individual de muncă este afectată de nulitate, deoarece stabilește pentru salariat drepturi sub limitele impuse de legislație, de convențiile colective sau de contractul colectiv de muncă, ea va fi*

înlocuită în mod automat de dispozițiile legale, convenționale sau contractuale minime aplicabile. (5) Nulitatea contractului individual de muncă se constată prin hotărîre a instanței de judecată. (6) Salariatul care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă declarat nul are dreptul la remunerare pentru munca prestată.

În prezenta speță instanța de judecată a constatat că durata determinată a fost prevăzută în mod legal și nu diminuează drepturile salariatei. Reclamanta nu a dovedit că termenul determinat a fost stabilit cu încălcarea legislației sau că i s-ar fi stabilit drepturi inferioare. În cazul de față, instanța de judecată a constatat că, durata determinată a fost negociată și stabilită de comun acord, între reclamant și pârât, iar reclamanta și-a exprimat consimțământul în scris la momentul semnării contractului. Astfel, aplicarea semnăturii în contractul individual de muncă, fără mențiuni sau obiecții explicite, demonstrează acordul său, cerut de art. 45 alin. (2) Codul muncii.

Instanța de judecată reține că semnarea contractului individual de muncă de către angajat și angajator constituie un element fundamental în stabilirea raporturilor de muncă, reflectând consimțământul liber și clar exprimat al ambelor părți. Potrivit legislației muncii din Republica Moldova, semnătura pe contract atestă acordul părților asupra tuturor clauzelor stabilite, incluzând durata, drepturile și obligațiile acestora.

Remarcă instanţa că conform art. 89 alin. (2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

În același context, instanța a reținut că emiterea Ordinului nr. 15/2024 de angajare a fost realizată legal, în conformitate cu prevederile **art. 65 alin. (1) din Codul muncii**, care permite angajatorul să emită un ordin de angajare după negocierea și semnarea contractului individual de muncă. Conform legislației muncii din Republica Moldova, procesul de angajare presupune respectarea unor proceduri obligatorii, inclusiv emiterea unui ordin de angajare, iar în cazul încetării raporturilor de muncă, notificarea salariatului printr-un preaviz corespunzător, acest preaviz fiind realizat prin Ordinul nr. 43 din 15 mai 2024.

Conform articolului 65 din Codul muncii, *angajarea în baza unui contract individual de muncă se realizează prin emiterea unui ordin (sau dispoziție, decizie, hotărâre) de angajare de către angajator. Acest ordin trebuie să conțină informații esențiale precum „Identitatea salariatului, Funcția sau postul ocupat, Data începerii activității, Durata contractului (determinată sau nedeterminată), Alte condiții specifice ale angajării”.*

Ordinul de angajare constituie un document oficial care certifică începerea raporturilor de muncă dintre angajator și salariat. În cazul încetării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa salariatul în prealabil. Potrivit art. 83 Codul muncii, pentru contractele pe durată determinată, *angajatorul trebuie să înștiințeze salariatul în scris despre expirarea termenului contractului, cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de data încetării*. Conform art. 278 Codul Muncii, *această notificare se efectuează prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea primirii/înștiințării.*

Instanța mai menționează că preavizul nu este obligatoriu, însă reclamanta a fost preavizată în modul corespunzător, respectiv unica excepție prevăzută la art. 83 Codul muncii este *Dacă, la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lui şi raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată.*

Această procedură de preavizare are rolul de a oferi salariatului timpul necesar pentru a-și căuta un nou loc de muncă sau pentru a se pregăti pentru încetarea activității curente. În contextul prezentat, emiterea Ordinului nr. 15 din 02.01.2024, prin care s-a dispus angajarea

doamnei Axentii Ana în funcția de șef serviciu la domiciliu pe o durată determinată, trebuie analizată în raport cu prevederile legale menționate anterior. Este esențial ca acest ordin să fi respectat toate cerințele legale referitoare la conținutul și forma sa, precum și să fi fost comunicat corespunzător salariatului. Instanța de judecată mai constată că ordinul este fundamentat pe acordul expres al reclamantei, semnat în scris, ceea ce exclude caracterul *„tacit”* sau *„imprevizibil”* invocat.

Cu privire la sintagma *„tacit”* instanța de judecată menționează că termenul *„tacit”* implică o acțiune, aprobare sau acord care este dedus implicit din comportamentul unei persoane, fără a fi exprimat în mod explicit sau direct, fie în scris, fie verbal. În contextul dreptului muncii, sintagma *„tacit”* poate fi utilizată pentru a descrie situații în care consimțământul părților este prezumat din faptele lor, dar nu este exprimat explicit printr-un act oficial, cum ar fi un contract semnat.

Cu privire la sintagma *„imprevizibil”* este utilizat în context juridic pentru a descrie situații sau condiții care nu puteau fi anticipate în mod rezonabil de către una dintre părțile implicate. În cazul de față, instanța de judecată a ajuns la concluzia că modificările și condițiile contractului individual de muncă al reclamantei Axentii Ana, inclusiv durata determinată, nu au fost imprevizibile și că reclamanta a avut toate informațiile necesare înainte de semnarea contractului și intrarea în vigoare a acestuia.

Instanța de judecată argumentează că semnătura reclamantei pe contractul individual de muncă din 02.01.2024 și comportamentul acesteia de a continua să lucreze fără a formula obiecții explicite până la data contestării actelor indică un **acord clar** cu clauzele contractului, inclusiv durata determinată.

Preavizul și încetarea raporturilor juridice care au avut loc în Ordinul nr. 1070/2024 privind încetarea raporturilor juridice de muncă a fost emis pe baza art. 83 Codul muncii, care permite încetarea contractului individual de muncă la expirarea termenului acestuia.

În același context, instanța subliniază că art. 83 alin. (5) Codul muncii prevede în mod expres că *contractul individual de muncă pe durată determinată poate înceta înainte de termen în cazurile prevăzute la art. 82, 82[1], 85 și 86*. Conform art. 82 alin. (1) lit. f) Cod muncii, *raporturile de muncă încetează la „expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepția cazului când raporturile de muncă continuă de fapt și niciuna dintre părți nu a cerut încetarea lor, precum și a cazului prevăzut la art. 83 alin. (3)”*.

Prin urmare, expirarea termenului specificat în contract constituie un temei legal clar pentru încetarea acestuia. În speța de față, instanța de judecată constată că reclamanta Axentii Ana a fost notificată în mod corespunzător despre încetarea contractului individual de muncă, prin Ordinul nr. 43/2024, emis de angajator. Acest ordin respectă cerințele de preaviz prevăzute de Codul muncii, care impun angajatorului să informeze salariatul cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de expirarea termenului contractului de muncă.

De asemenea, instanța reține că reclamanta nu a formulat contestații împotriva Ordinului nr. 1070/2024, prin care raporturile de muncă au fost încetate la 31.05.2024. În absența unei contestații, acest ordin este considerat legal și valabil, producându-și în mod deplin efectele juridice. În ceea ce privește invocarea nulității clauzei referitoare la durata determinată a contractului de muncă, instanța amintește dispozițiile art. 84 alin. (5) din Codul muncii, conform cărora *nulitatea unui contract sau a unei clauze din contract poate fi constatată exclusiv prin hotărâre judecătorească, iar efectele nulității sunt aplicabile doar pentru viitor.*

Aceasta înseamnă că, și în eventualitatea constatării nulității clauzei referitoare la termen, aceasta nu ar afecta raporturile de muncă derulate anterior, ci ar produce efecte doar pentru viitor, începând de la data pronunțării hotărârii judecătorești. Astfel, instanța concluzionează că toate actele emise de angajator, inclusiv Ordinul nr. 43/2024 și Ordinul nr. 1070/2024, au fost realizate în conformitate cu dispozițiile legale aplicabile, iar reclamanta a fost informată în mod corespunzător despre încetarea raporturilor de muncă, fără a formula obiecții în termenele legale.

Având în vedere că atât contractul, cât și ordinul de angajare sunt valabile și produc efecte juridice la momentul actual, invocarea nulității acestora cu efect retroactiv este inadmisibilă din punct de vedere juridic. Conform art. 84 alin. (5) Codul muncii, *constatarea nulității unui contract sau a unei clauze din contract poate fi realizată doar printr-o hotărâre judecătorească, iar efectele acestei nulități sunt limitate exclusiv la viitor.* Astfel, nulitatea nu poate afecta raporturile de muncă desfășurate anterior pronunțării hotărârii, deoarece contractele individuale de muncă sunt considerate acte juridice cu executare succesivă, în care drepturile și obligațiile se derulează în timp. Această reglementare urmărește să protejeze securitatea raporturilor juridice, evitând destabilizarea situațiilor deja consumate. În consecință, dacă raporturile de muncă s-au desfășurat pe baza unui contract considerat valabil și a unui ordin emis în conformitate cu legea, acestea rămân valabile pentru perioada în care au fost în vigoare.

Orice constatare ulterioară de nulitate nu poate modifica retroactiv efectele juridice produse anterior, ci se aplică exclusiv pentru viitor, începând cu momentul pronunțării hotărârii judecătorești. Astfel, instanța nu poate admite cereri prin care se urmărește anularea retroactivă a efectelor unui contract sau ordin valabil, întrucât o asemenea abordare ar contraveni principiilor de drept privind stabilitatea și previzibilitatea raporturilor juridice.

Din probele materiale analizate supra și circumstanțele constatate, se conchide că pretenția privind constatarea ca fiind nul și ilegal a pct. 1 din Ordinul de angajare nr. 15 din 02.01.2024, emis de directorul Agenției Teritorială Asistență Socială Sud, Radu Oxana, constatarea ca fiind nulă și ilegală clauza prevăzută la pct. 4 lit. b) privind durata contractului individual de muncă nr. 14 CH din 02.001.2024 sunt vădit neîntemeiate într-u cît nu s-au prezentat probe privind acțiunile ilegale ale angajatorului în raport cu salariata Axentii Ana.

Cu privire la pretenția reclamantei privind obligarea la plata unei despăgubiri pentru perioada de absență forțată de la muncă în mărimea ce nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului și al eliberării nelegitime din serviciu, instanța reține următoarele.

Prin pretenție subsidiară, reclamanta a solicitat și obligarea la plata unei despăgubiri pentru perioada de absență forțată de la muncă în mărimea ce nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului și al eliberării nelegitime din serviciu.

Conform art.90 Codul muncii *(1) în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b)compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținîndu-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.*

La caz, reclamanta Axentii Ana nu contestă însăși transferul său, ci în exclusivitate clauza prevăzută la pct. 4 lit. b) privind durata contractului individual de muncă nr. 14 CH din 02.001.2024. Tot odată, reclamanta Axentii Ana nu solicită anularea transferului cu întoarcerea la funcția anterior deținută în cadrul Direcției Asistență Socială și Protecției a Familiei Cahul, ca să poată pretinde la salariu pentru absență forțată, și nici nu solicită anularea ordinului de încetare a raporturilor de serviciu nr. 1070 din 23.05.2024.

La caz, instanța a constatat că nu există temei legal privind admiterea pretențiilor reclamantei în sensul cum au fost formulate, iar atît timp cît pct. 1 din Ordinul de angajare nr. 15 din 02.01.2024, emis de directorul Agenției Teritorială Asistență Socială Sud, Radu Oxana și clauza prevăzută la pct. 4 lit. b) privind durata contractului individual de muncă nr. 14 CH din 02.001.2024 sunt legale, nu există temei privind obligarea pîrîtului la plata unei despăgubiri pentru perioada de absență forțată de la muncă în mărimea ce nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului, dat fiind faptul că reclamanta a beneficiat de salariul pentru perioada efectiv lucrată, iar ordinul de încetare a raporturilor juridice este legal, fiind emis pe baza expirării termenului contractual, durata determinată este prevăzută explicit în contract.

Cu referire la pretenția privind încasarea prejudiciului moral.

Conform art. 329 alin. (1) și (2) 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 și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat. Și, art. 90 alin. alin. (2) lit. c) și alin. (3) Codul muncii, indică că, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. 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. 90 alin. (3) din Codul muncii, *mărimea prejudiciului moral trebuie determinată de instanța de judecată pe baza evaluării faptelor și circumstanțelor prezentate, însă sarcina probei revine integral reclamantului.*

De asemenea, prejudiciul moral trebuie să fie evaluat obiectiv, ținându-se cont de gravitatea faptei, de consecințele acesteia și de modul în care aceasta a afectat reclamanta.

În speța de față, reclamanta a solicitat repararea prejudiciului moral, invocând suferințe de ordin psihologic cauzate de presupusele acțiuni ilegale ale angajatorului, inclusiv modificarea termenului contractului individual de muncă și încetarea ulterioară a raporturilor de muncă. Instanța constată că dovezile prezentate de reclamantă sunt insuficiente pentru a justifica existența unui prejudiciu moral cert și cuantificabil. Astfel, cererea de acordare a despăgubirilor morale nu poate fi admisă în absența unor probe care să demonstreze existența și amploarea suferințelor invocate, precum și legătura lor directă cu acțiunile angajatorului.

Mai mult ca atât în speța prezentată, un aspect esențial îl constituie faptul că reclamanta, Axentii Ana, a acceptat transferul în cadrul Agenției Teritoriale de Asistență Socială Sud și a semnat contractul individual de muncă cu durată determinată, fără a formula obiecții la momentul încheierii acestuia. Această acceptare explicită și lipsa obiecțiilor inițiale au implicații juridice semnificative, care susțin validitatea contractului și a clauzelor sale. Instanța reține că transferul și încetarea raporturilor de muncă ale reclamantei s-au desfășurat în conformitate cu

legislația muncii. În absența unor probe care să ateste transferul sau eliberarea nelegitimă, precum și în lipsa unei situații de absență forțată dovedită, cererea de despăgubiri pentru 12 salarii medii lunare este neîntemeiată și trebuie respinsă. Angajatorul nu poate fi obligat la plata acestor despăgubiri în condițiile în care toate actele emise respectă cerințele legale.

Dat fiind faptul că s-a concluzionat că sunt neîntemeiate cerinţele de bază ale reclamantei şi având în vedere conexiunea cerinţelor, instanţa de judecată va respinge ca neîntemeiate şi pretenţia privind încasarea prejudiciului moral, or aceste pretenții sunt subsidiare și iau soarta principalului.

Cu referire la pretenția reclamantei privind încasarea cheltuielilor de judecată.

Conform art. 94 Cod de procedură civilă(1) *Instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.*

La caz, reclamanta solicită încasarea din contul Agenția Teritorială Asistență Socială Sud în beneficiul ei cheltuieli judiciare în mărime de 10 000 lei, confirmate prin proba materială Bonul de plată seria EZ 251690, eliberat de Cabinetul avocatului ,,Stănilă Elena,, la data de 02.05.2024. /f.d.35/.

Reieșind din prevederile art. 94 Cod de procedură civilă care reglementează expres situația cînd reclamanta este în drept să solicite recuperarea acestor cheltuieli, instanța va respinge și această pretenție subsidiară, dat fiind faptul că reclamanta nu a avut cîștig de cauză și lipsește temeiul de a obliga pîrîtul în acest la aceste cheltuieli.

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

h o t ă r ă ş t e :

Se respinge acțiunea civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Axentii Ana către Agenția Teritorială Asistență Socială Sud, intervenient accesoriu Augustina Capsamun privind constatarea ca fiind nul și ilegal a pct. 1 din Ordinul de angajare nr. 15 din 02.01.2024, emis de directorul Agenției Teritorială Asistență Socială Sud, Radu Oxana, constatarea ca fiind nulă și ilegală clauza prevăzută la pct. 4 lit. b) privind durata contractului individual de muncă nr. 14 CH din 02.001.2024, obligarea la plata unei despăgubiri pentru perioada de absență forțată de la muncă în mărimea ce nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului și al eliberării nelegitime din serviciu, încasarea prejudiciului moral și cheltuieli de judecată, ca fiind neîntemeiată.

Hotărârea cu drept de apel în Curtea de Apel Cahul în termen de 30 zile din ziua pronunţării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Cahul, sediul Central.

Preşedinte de şedinţă
Judecător **Gorlenco Inga**