Dosarul nr.2-2703/25
2-25023389-12-3-21022025

Republica Moldova
H O T Ă R Î R E
În numele Legii

4 august 2025 mun. Chișinău
Judecătoria Chișinău (sediul Centru)
Instanța de judecată compusă din
Președinte de ședință, judecător Alexei Maria
Grefier Morozov Sabrina, Mamedov Bogdana

cu participarea reclamantului Donica Ilia, în lipsa reprezentantului pârâtului IP Institutul Național de Cercetări Aplicative în Agricultură și Medicină Veterinară - fiind citat în mod legal,-

în sediul instanței, în ședință publică în procedura contencioasă, a judecat pricina civilă la cererea de chemare în judecată depusă de către Donica Ilia împotriva IP Institutul Național de Cercetări Aplicative în Agricultură și Medicină Veterinară cu privire la încasarea sumei, precum și compensarea cheltuielilor de judecată,-

a c o n s t a t a t:

Argumentele și poziția reclamantului.

La data de 19 februarie 2025 reclamantul Donica Ilia a înaintat o cerere de chemare în judecată împotriva IP Institutul Național de Cercetări Aplicative în Agricultură și Medicină Veterinară cu privire la încasarea sumei, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii a invocate că, în conformitate cu Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 668 din 25 septembrie 2024 privind crearea Institutului de Cercetări Aplicative în Agricultură și Medicină Veterinară (INCAAMV), a fost reorganizat prin absorbție.

Ca urmare a reorganizării prin fuziune, toate drepturile și obligațiile entității juridice absorbite – IȘPHTA – au trecut integral la entitatea juridică absorbantă – INCAAMV.

În baza Ordinului nr. ***** „*cu privire la optimizarea și aprobarea statului de personal pentru anul 2020*”, funcția de director adjunct pe probleme generale, pe care o deținea, a fost lichidată, iar acesta a fost transferat în funcția de director adjunct pe știință al Institutului Științifico-Practic de Horticultură și Tehnologii Alimentare.

Totodată, Contractul individual de muncă ********** a fost completat prin

Acordul adițional nr. *****, în care este stipulat transferul în noua funcție și prelungirea contractului individual de muncă pentru o perioadă determinată de patru ani. Acordul adițional, încheiat între părți, constituie parte integrantă a Contractului **********.

La data de 1 decembrie 2023, contractul individual de muncă a fost reziliat, motivul fiind lichidarea funcției deținute în urma optimizării statelor de personal.

Astfel, din două funcții de director adjunct trebuia să fie menținută doar una în statele de personal pentru anul 2024. Totuși, acest lucru nu s-a realizat, deoarece în statele de personal pentru anul 2024 au rămas în continuare două funcții de director adjunct, iar în locul său, pe funcția de director adjunct, a fost încadrată o altă persoană.

Prin Ordinul nr. *****, reclamantul a fost angajat în funcția de consultant științific, pe perioadă determinată, începând cu data de 2 ianuarie 2024 până la 31 decembrie 2024.

Nefiind de acord cu situația creată, la data de 4 martie 2024 acesta a depus angajatorului o cerere prealabilă prin care a solicitat restabilirea în funcția de director adjunct.

Ulterior, la data de 15 martie 2024, a depus o altă cerere prealabilă privind onorarea obligațiilor contractuale prevăzute la art. 11 din Contractul individual de muncă nr. *****, în care este stipulat că angajatorul se obligă ca, în cazul rezilierii contractului înainte de termen (reorganizare, lichidarea funcției etc.), să achite angajatului o compensație în mărime de 3 (trei) salarii medii lunare. Donica Ilia nu a primit niciun răspuns din partea angajatorului la cererile prealabile depuse, până în prezent.

În contextul celor menționate, reclamantul solicită instanței de judecată, în temeiul art. 355 alin. (1) din Codul muncii, art. 236–241 din Codul de procedură civilă și art. 82, 86 și 88 din Codul civil, să oblige pârâtul – Institutul Național de Cercetări Aplicative în Agricultură și Medicină Veterinară, în calitate de succesor al fostului Institut Științifico-Practic de Horticultură și Tehnologii Alimentare – să achite reclamantului 3 (trei) salarii medii lunare, în conformitate cu prevederile punctului 11 din Contractul individual de muncă. Potrivit calculului efectuat de reclamant se indică, salariul mediu lunar constituie 30 177,00 lei.

Prin urmare, suma totală spre achitare constituie 90 531,00 lei, reprezentând echivalentul a trei salarii medii lunare (30 177 lei × 3 salarii medii lunare).

Astfel, solicită reclamantul încasarea din contul pârâtului suma totală de 90 533,00 lei, precum și a cheltuielilor de judecată suportate prezentul proces.

Poziția și argumentele reprezentantului pârâtului.

Poziția pârâtului a fost reflectată prin referința anexată la materialele cauzei prin care se indică că, Instituția Publică „Institutul Național de Cercetări Aplicative

în Agricultură și Medicină Veterinară”, în conformitate cu prevederile art. 186 din Codul de procedură civilă, solicită respingerea integrală a pretențiilor înaintate de cetățeanul Donică Ilia privind încasarea sumei de 90 533,00 lei în temeiul punctului 11 al Contractului individual de muncă nr. *****.

Din conținutul cererii de chemare în judecată rezultă temei rezonabil de a considera că reclamantul operează cu date și fapte denaturate, omite să prezinte instanței toate actele relevante și să expună adevărul obiectiv al cauzei. Acest comportament denotă acțiuni intenționate ale reclamantului, care evidențiază rea-credință, având scopul de a obține un avantaj material nejustificat din contul mijloacelor bănești ale Instituției Publice, alocate din Bugetul de stat.

Potrivit Acordului de încetare a Contractului individual de muncă din *****, încheiat între Directorul P.I.Ș.P.H.T.A. Victoria Adajuc și Donică Ilia, precum și Ordinului I.P.Ș.P.H.T.A. ***** din *****, s-a dispus încetarea Contractului individual de muncă nr. *****, cu toate acordurile adiționale aferente, inclusiv; încetarea Contractului individual de muncă din *****; încetarea Contractului individual de muncă **********, împreună cu toate acordurile adiționale aferente; încetarea Contractului individual de muncă nr. *****. Acest acord a intrat în vigoare la data de 29.12.2023.

Potrivit Notificării din 11 octombrie 2024 privind reorganizarea Instituției Publice, emisă în temeiul Hotărârii Guvernului nr. 668 din 25 septembrie 2024, pct. 18, Donică Ilia a fost informat la data de 11 octombrie 2024 despre reorganizarea unității și impactul acesteia asupra salariaților.

Prin Ordinul I.P. IȘPHTA nr. *****, s-a dispus transferul tuturor angajaților I.P. IȘPHTA, conform listei anexate, către I.P. „Institutul Agrochimie și Protecție a Solului „Nicolae Dimo”, începând cu 9 decembrie 2024, pct. 51 din Anexa 2 la Ordinul nr. *****, unde este menționat acordul scris al salariatului Donică Ilia.

Potrivit Anexei la Ordinul nr. ***** al I.P. IPAPS „Nicolae Dimo”, la pct. 51, Donică Ilia a fost informat cu privire la angajarea prin transfer la I.P. IPAPS „Nicolae Dimo” la data de 10 decembrie 2024.

Potrivit Ordinului nr. ***** al I.P. INCAAMV, s-a dispus încetarea Contractului individual de muncă nr. *****, încheiat cu cetățeanul Donică Ilia, în funcția de consultant științific în Secția „Tehnologii moderne în horticultură”, cu normă de muncă de 0,5, începând cu data de 31 decembrie 2024, ca urmare a expirării termenului contractului individual de muncă, în temeiul art. 82 lit. f) din Codul muncii. Fapt despre care s-a comunicat reclamantului Donică Ilia a fost informat despre această măsură conform răspunsului ***** și răspunsului nr. 74, ambele emise la data de 31 ianuarie 2025.

În ședința de judecată, reclamantul Donică Ilia a susținut cererea de chemare în judecată, solicitând admiterea acesteia în temeiul celor invocate.

În ședința de judecată reprezentantul pârâtului IP Institutul Național de

Cercetări Aplicative în Agricultură și Medicină Veterinară, Andrei Botnaru nu s-a prezentat, deși cunoștea despre data și locul examinării cauzei, fiind citat anterior în mod legal.

Aprecierea instanței de judecată.

Audiind explicațiile participanților la proces, examinând materialele cauzei, în raport cu norma legală aplicabilă speței, instanța consideră acțiunea este parțial întemeiată din considerentele ce succed.

În conformitate cu prevederile art.117 alin.(1) Cod de procedură civilă, probe în cauze civile sânt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile și obiecțiile părților, precum și altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei.

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

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

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

În conformitate cu prevederile art.239 Cod de procedură civilă, 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.

Potrivit art.240 alin.(1) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei și admisibilitatea acțiunii.

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 accepțiunea art.45 din 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 și să achite la timp și integral salariul.

În ședința de judecată s-a reținut, cu certitudine, că prin Contractul individual de muncă **********, Donica Ilia a fost angajat în funcția de director adjunct al Institutului Științifico-Practic de Horticultură și Tehnologii Alimentare (IȘPHTA), pentru o perioadă determinată de cinci ani (2015–2020), cu dreptul de a cumula funcția de cercetător științific principal în cadrul laboratorului de cercetare. (f.d.6)

Totodată, potrivit prevederilor pct. 11 lit. b) din Contractul individual de muncă *****, s-a stabilit obligația angajatorului, ca în cazul rezilierii înainte de expirarea termenului, precum și în caz de reorganizare sau lichidare a funcției, să achite salariatului o compensație în mărime de trei salarii medii lunare.

La data de 2 martie 2020 prin Acordul adițional nr.***** la Contractul individual de muncă nr.*****, între angajator — Institutul Științifico-Practic de Horticultură și Tehnologii Alimentare (IȘPHTA) — și salariatul Donica Ilia s-a dispus prelungirea contractului individual de muncă pentru o perioadă determinată de patru ani, precum și transferul acestuia în funcția de director adjunct pe știință în cadrul Direcției Pomicultură și Legumicultură, cu dreptul salariatului de a fi transferat în funcție de cercetător științific principal pe unitate deplină în cadrul Proiectului Programului de Stat. (f.d.7)

Ulterior, prin Ordinul nr. *****, intitulat „Cu privire la optimizarea și aprobarea statului de personal pentru anul 2020”, funcția de director adjunct pe probleme generale, deținută de salariat, a fost lichidată, iar acesta a fost transferat în funcția de director adjunct pe știință al Institutului Științifico-Practic de Horticultură și Tehnologii Alimentare. (f.d.5)

La fel, instanța reține că la 1 decembrie 2023, Contractul individual de muncă a fost reziliat, motivul fiind lichidarea funcției deținute în urma optimizării statelor de personal. Iar, prin ordinul nr.*****, reclamantul a fost angajat în funcția de consultant științific, pe perioadă determinată, începând cu data de 2 ianuarie 2024 până la 31 decembrie 2024.

Potrivit Notificării din 11 octombrie 2024 privind reorganizarea Instituției Publice, emisă în temeiul Hotărârii Guvernului nr. 668 din 25 septembrie 2024, pct. 18, salariatul Donică Ilia a fost informat, la aceeași dată, despre reorganizarea unității și consecințele acesteia asupra personalului. (f.d.30)

Astfel, prin Decizia din 18 decembrie 2024 privind înregistrarea reorganizării prin absorbție, I.P. Institutul Național de Cercetări Aplicative în Agricultură și Medicină Veterinară a devenit succesorul drepturilor și obligațiilor Institutului Științifico-Practic de Horticultură și Tehnologii Alimentare, instituție al cărei angajat a fost reclamantul. (f.d.27)

La data de 29 decembrie 2023 a fost consemnat acordul scris al salariatului Donică Ilia privind încetarea contractului individual de muncă nr.***** cu toate acordurile adiționale cu referire la el, fapt pentru care s-a emis Ordinul nr.***** ***** în temeiul art.82[1] Codul muncii. (f.d.29)

Ulterior, prin Ordinul nr. ***** al I.P. INCAAMV, s-a dispus încetarea Contractului individual de muncă nr. *****, încheiat cu Donică Ilia în funcția de consultant științific în Secția „Tehnologii moderne în horticultură”, cu normă de 0,5, începând cu data de 31 decembrie 2024, ca urmare a expirării termenului contractului, în temeiul art. 82 lit. f) din Codul muncii. Despre această măsură reclamantul a fost informat conform răspunsului *****, emis la data de 31 ianuarie 2025. (f.d.31)

Potrivit prevederilor art. 81 alin. (1) și alin. (3) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta în următoarele situații: a) în circumstanțe care nu depind de voința părților, conform art. 82 și art. 310; a[1]) prin acordul scris al părților, potrivit art. 82[1]; b) la inițiativa uneia dintre părți, în condițiile art. 85 și art. 86. Încetarea contractului individual de muncă se efectuează în temeiul ordinului (dispoziției/deciziei/hotărârii) angajatorului, care trebuie comunicat salariatului, sub semnătură sau prin orice altă modalitate care permite confirmarea înștiințării, cel târziu la data eliberării din funcție. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) privind încetarea contractului trebuie să includă indicarea expresă a articolului, alineatului, punctului și literei legale în temeiul cărora se dispune încetarea raporturilor de muncă.

Instanța reține, că potrivit art. 83 alin. (4) Codul muncii, legiuitorul a instituit o prezumție legală de transformare a contractului individual de muncă pe durată determinată într-un contract pe durată nedeterminată, atunci când niciuna dintre părți nu își exprimă voința de a înceta raportul juridic la expirarea termenului.

Astfel, dacă la data expirării termenului contractual angajatorul nu emite un act de încetare, iar salariatul continuă să presteze activitate, iar angajatorul să o accepte, raporturile de muncă se consideră continuate ope legis, contractul fiind convertit într-un contract pe durată nedeterminată.

Această soluție legală urmărește protejarea stabilității raporturilor de muncă și sancționează pasivitatea părților, în sensul că trecerea timpului și continuarea muncii echivalează cu o manifestare tacită de voință pentru menținerea raportului de muncă.

Analizând materialul probator administrat în cauză, instanța reține că raporturile juridice de muncă dintre părți au continuat în baza contractului individual de muncă **********. La data de 2 martie 2020, ca urmare a lichidării funcției deținute anterior de salariatul Donica Ilia, în temeiul ordinului privind optimizarea statelor de personal, părțile au încheiat un acord adițional prin care au

convenit prelungirea contractului individual de muncă și transferul salariatului în funcția de director adjunct responsabil de domeniul științific.

Instanța constată că acordul adițional menționat constituie o manifestare expresă de voință a ambelor părți, atât sub aspectul continuării raporturilor de muncă, cât și sub aspectul modificării funcției exercitate de salariat. Această modalitate de ajustare a raportului juridic este conformă cu dispozițiile Codului muncii referitoare la modificarea și prelungirea contractului individual de muncă prin acordul părților, neexistând vicii de consimțământ sau încălcări procedurale care să atragă nevalabilitatea actului.

Instanța reține că, la data de 1 decembrie 2023, Contractul individual de muncă al salariatului a fost reziliat în temeiul măsurii dispuse de angajator privind optimizarea statelor de personal, măsură care a implicat și lichidarea funcției ocupate de acesta. În consecință, încetarea raporturilor de muncă s-a produs ca urmare a desființării postului, cauză obiectivă neimputabilă salariatului și determinată de necesitățile organizatorice ale angajatorului.

În aceeași ordine de ideii, instanța reține, de asemenea, că potrivit pct. 11 lit. b) din Contractul individual de muncă *****, părțile au convenit în mod expres că, în ipoteza rezilierii contractului înainte de expirarea termenului sau în cazul reorganizării ori lichidării funcției deținute de salariat, angajatorul datorează acestuia o compensație echivalentă cu trei salarii medii lunare.

Această clauză contractuală instituie o obligație suplimentară în sarcina angajatorului, menită să asigure protecția salariatului în situațiile de încetare a raporturilor de muncă din motive neimputabile acestuia, obligație care devine exigibilă la momentul încetării contractului în condițiile menționate.

Analizând înscrisurile depuse la dosar, instanța reține că, prin Ordinul nr. *****, reclamantul a fost încadrat în funcția de consultant științific pentru perioada 2 ianuarie 2024 – 31 decembrie 2024, raport de muncă stabilit pe durată determinată.

Instanța constată că reclamantul nu a fost de acord cu această soluție adoptată de angajator în urma lichidării funcției sale anterioare. Ca urmare, la data de 4 martie 2024, acesta a înaintat angajatorului o cerere prealabilă prin care a solicitat restabilirea sa în funcția de director adjunct. Ulterior, la 15 martie 2024, reclamantul a adresat o a doua cerere prealabilă, prin care a solicitat executarea clauzei de la pct. 11 din Contractul individual de muncă **********, clauză ce instituie în sarcina angajatorului obligația de achitare a unei compensații în mărime de trei salarii medii lunare în caz de reziliere înainte de termen, reorganizare sau lichidarea funcției ocupate.

Instanța observă că niciuna dintre cererile prealabile formulate de reclamant nu a primit răspuns din partea angajatorului până la momentul sesizării instanței, împrejurare care relevă neexecutarea obligației legale a angajatorului de a răspunde

petițiilor salariatului și poate constitui indiciu privind refuzul tacit al acestuia de a soluționa pe cale amiabilă litigiul.

La fel, instanța reține că potrivit definiției legale, salariul constituie orice recompensă sau câștig cu valoare bănească, acordat salariatului de angajator în baza contractului individual de muncă, în schimbul muncii prestate sau al muncii ce urmează a fi prestată. Prin urmare, salariul reprezintă elementul esențial al raportului de muncă, constituind contraprestația cuvenită salariatului pentru activitatea depusă, iar dreptul la salariu se naște în mod direct din executarea contractului individual de muncă.

Or, sistemul de salarizare reprezintă cadrul legal prin care se stabilesc salariile salariaților, acesta fiind reglementat prin lege sau alte acte normative. Stabilirea salariilor trebuie să fie corelată cu forma juridică de organizare a unității, modul de finanțare al acesteia și caracterul activității desfășurate, astfel încât remunerarea să fie determinată în mod legal, echitabil și proporțional cu responsabilitățile și atribuțiile salariatului.

În ceea ce privește solicitarea reclamantului de plata a 3 (trei) salarii medii lunare, în temeiul prevederilor pct. 11 din contractul individual de muncă, instanța apreciază că această cerere este temeinică, întrucât clauza contractuală stabilește expres obligația angajatorului de a achita o astfel de compensație în caz de reziliere a contractului înainte de expirarea termenului, reorganizare sau lichidarea funcției ocupate de salariat.

Instanța constată că, având în vedere nerespectarea de către angajator a obligațiilor contractuale și lipsa răspunsului la cererile prealabile formulate de reclamant, solicitarea de compensare este întemeiată și supusă admiterii.

În această ordine de idei, instanța conchide că urmează ca, în beneficiul reclamantului Donica Ilia, să fie încasată de la IP „Institutul Național de Cercetări Aplicative în Agricultură și Medicină Veterinară” suma echivalentă cu 3 (trei) salarii medii lunare, ca urmare a rezilierii Contractului individual de muncă ********** și a Acordului adițional nr. ***** *****, cu reținerea contribuțiilor obligatorii datorate către Serviciul Fiscal de Stat, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Casa Națională de Asigurări Sociale, conform legislației în vigoare. Calcularea echivalentului a 3 (trei) salarii medii lunare urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

Instanța de judecată apreciază incorect modul de calculare a salariului mediu indicate de către reclamant în mărime de 90 533 lei, or în salariul mediu nu se includ concediile medicale, iar angajatorul urmează să țină cont de prevederile legale în vigoare.

Cu referire la încasarea cheltuielilor sub forma taxei de timbru, instanța reține că acestea vor fi suportate conform prevederilor legale aplicabile, în funcție de dispozițiile Codului de procedură civilă, raportat la soluția pronunțată în

prezenta cauză.

În conformitate cu art.84 din Codul 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 instanță, cât și în căile de atac, în temeiul legii. Taxa de timbru se achită în contul instanțelor de judecată și se gestionează în conformitate cu art.43 din Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr.181/2014. Cuantumul taxei de timbru este determinat în mărime fixă conform Legii taxei de stat nr.213/2023. Taxa de timbru nu este susceptibilă de scutire, amânare sau eșalonare, cu excepțiile prevăzute de Legea taxei de stat nr.213/2023. Suma de bani plătită ca taxă de timbru nu se restituie și nici nu se compensează din contul părții care a pierdut procesul.

Prin Hotărârea Curții Constituționale nr.20 din 26 septembrie 2024 privind controlul de constituționalitate și excepția de neconstituționalitate a articolelor 2 alin.(2) din Legea taxei de stat nr.213 din 31 iulie 2023 și art.84 alin.(4) din Codul de procedură civilă (sesizările nr.269a/2023, nr.7g/2024, nr.64g/2024, nr.75g/2024 și nr.153g/2024) (taxa de timbru), Curtea implicit a recunoscut dreptul reclamantului de a pretinde de la pârât și la restituirea taxei de timbru.

Prin urmare, conducându-se de prevederile art.94 Cod de procedură civilă, judecătorul va obliga pârâtul să compenseze cheltuielile de judecată suportate de reclamant, legate și de achitarea taxei de timbru la momentul depunerii acțiunii.

În rest, cererea de chemare în judecată a lui Donica Ilia se respinge ca neîntemeiată.

În conformitate cu art.art. 236, 256, 238-241 Cod de procedură civilă, instanța de judecată,-

H O T Ă R Ă Ș T E:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de către Donica Ilia împotriva IP Institutul Național de Cercetări Aplicative în Agricultură și Medicină Veterinară cu privire la încasarea sumei, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se încasează de la IP Institutul Național de Cercetări Aplicative în Agricultură și Medicină Veterinară - c/f 1005600017893, sediu mun. Chișinău, str. Ialoveni, 100 în beneficiul lui Donica Ilia - născut la ***** echivalentul a 3 (trei) salarii medii lunare în rezultatul rezilierii contractului individual de muncă ********** și a acordului adițional nr. ***** *****, cu reținerea contribuțiilor obligatorii la Serviciul Fiscal de Stat, IP Institutul Național de Cercetări Aplicative în Agricultură și Medicină Veterinară și Casa Națională de Asigurări Sociale, precum și compensarea cheltuielilor de judecată cu titlu de taxă de timbru în mărime de 200 (două sute) lei.

Calcularea echivalentului a 3 (trei) salarii medii lunare urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

În rest, cererea de chemare în judecată a lui Donica Ilia se respinge ca neîntemeiată.

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

Președinte de ședință,
Judecător Alexei Maria

Notă: În conformitate cu prevederile art.236 alin. (7) Cod de procedură civilă, în legătură cu faptul că președintele ședinței, judecătorul Alexei Maria este în imposibilitatea obiectivă de a semna hotărârile motivate, textul integral al hotărârii este semnat de Vicepreședintele interimar al Judecătoriei Chișinău (sediul Centru), Dl Dan Sîrbu.

Vicepreședinte interimar
al Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) Dan Sîrbu

*****