Dosar nr.2-15583/22 (2-22102006-2-2-15072022)

HOTĂRÎRE
în numele Legii

Dispozitivul hotărîrii pronunțat public la 07 noiembrie 2024 în mun.Chișinău
Hotărîrea integrală întocmită la 23 ianuarie 2025
Judecătoria Chişinău (sediul Centru)
Instanța compusă din:
Preşedintele ședinței,
Judecător Ţurcan Maria
Grefier Chihai Aliona

Cu participarea reprezentantului reclamantului Sărăteanu Titus, avocatul Chiriac Nicolae, cu participarea reprezentanților pîrîtului Centrul Național Anticorupție, Sochirca Anton și Maxim Violeta,

în sediul instanței, în ședință publică a examinat cauza civilă la cererea de chemare în judecată a lui Sărăteanu Titus către Centrul Național Anticorupție privind încasarea restanței salariale și a cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t:

Argumentele participanților la proces:

1. La data de 14.07.2022 Sărăteanu Titus s-a adresat cu cererea de chemare în judecată către Centrul Național Anticorupție privind încasarea restanței salariale și a cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea cererii reclamantul a invocat, că prin hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Rîşcani, din 04.02.2021, acţiunea de contencios administrativ înaintată de către Titus Sărăteanu împotriva Centrului pentru Combaterea Crimelor Economice şi Corupţiei (la moment Centrul Naţional Anticorupţie - Legea nr. 120 din 25.05.2012), cu privire la contestarea actului administrativ, obligarea emiterii actului administrativ individual favorabil, încasarea salariului pentru absenţa forţată de la locul de muncă, încasarea despăgubirii, s-a admis parţial. S-a anulat în tot Ordinul Centrului pentru Combaterea Crimelor Economice şi Corupţiei al Republicii Moldova (la moment Centrul Naţional Anticorupţie) nr. 199ps din 20.08.2009 „Cu privire la eliberarea din serviciu a inspectorului superior al DGT „Nord" căpitan Titus Sărăteanu". A fost obligat Centrul Naţional Anticorupţie să emită actul administrativ individual cu privire la restabilirea lui Titus Sărăteanu în funcţia deţinută pînă la eliberarea acestuia, sau după caz într-o funcţie de acelaşi nivel, cu achitarea salariului mediu şi a drepturilor salariale pentru absenţa forţată de la muncă, şi anume pentru perioada: de la data eliberării ilegale din funcţie (20.08.2009) pînă la data restabilirii în funcţie (04.02.2021). Hotărârea, în partea restabilirii la serviciu, şi încasării unui salariu pentru absenţă forţată de la muncă, urma a fi executată imediat. În rest acţiunea a fost respinsă ca neîntemeiată. Prin Decizia Curţii de Apel Chişinău din 20.07.2021, s-a respins cererea de apel înaintată de Sărăteanu Titus şi Centrul Naţional Anticorupţie şi s-a menţinut hotărîrea Judecătoriei Chişinău, sediul Rîşcani din 04 februarie 2021. Iar prin încheierea Curţii Supreme de Justiţie din 16.02.2022, recursul Centrului Naţional Anticorupţie a fost declarat ca fiind inadmisibil.

3. Prin ordinul din 05.02.2021, Sărăteanu Titus a fost restabilit în funcţie, începând cu data de 04.02.2021. Iar prin ordinul nr.34ps din 08.02.2021, s-a dispus eliberarea din serviciul Centrului Naţional Anticorupţie, conform art.34 alin.(2), lit.b) din Legea nr.1104-XV din 06.06.2002 cu privire la CNA - pentru limita de vârstă, cu dreptul la pensie pentru vechimea în serviciu, căpitanul Titus Sărăteanu Mihai, inspector superior în cadrul Direcţiei generale teritoriale ”Nord”, de la 08.02.2021.
4. La data de 29.03.2022, Centrul Naţional Anticorupţie a transferat în contul lui Titus Sărăteanu suma de 576 662,56 lei. Prin cererea din 08.04.2022, Titus Sărăteanu a solicitat Centrului Naţional Anticorupţie prezentarea unei descifrări a sumei achitate, cu indicarea modului de calculare a salariului pentru absenţă forţată, a metodei de calcul şi a informaţiei despre impozitul pe venit reţinut din salariu, contribuţiile de asigurări sociale, primele de asigurări sociale de asigurare medicală reţinute. Ca răspuns, reclamantul a primit o scrisoare unde se indica doar faptul că salariul mediu lunar calculat în privinţa acestuia pentru întreaga perioadă de absenţă forţaţă de la locul de muncă anul 2009-2021, ca urmare a concedierii ilegale, ar fi constituit suma de 4196,56 lei. Din analiza informaţiei indicate în tabel, rezultă că pentru toată perioada absenţei forţate, angajatorul a luat în considerare un singur salariu mediu în mărime de 4196,56 lei, chiar dacă începînd cu 01 decembrie 2018 şi până la data de 04.02.2021 salariul mediu în privinţa lui Titus Sărăteanu s-a schimbat în sensul majorării, astfel că salariu mediul pentru această perioadă urma a fi calculat în baza Legii nr.270 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.
5. La data de 02.06.2022, prin cerere prealabilă, reclamantul a solicitat plata suplimentară a diferenţei salariale acumulate, în sumă de 221 697,31 lei. Prin răspunsul nr.14/3515 din 17.06.2022, pârâtul a comunicat că Centrul a executat integral Hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Rîşcani, din 04.01.2021, fără aplicarea noilor condiţii de salarizare prevăzute la Legea nr.270/2018, din motivul lipsei acestor prevederi expres prevăzute în Hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Râşcani (dosar nr.3-438/2020).
6. Reclamantul notează că nu este de acord cu cuantumul sumelor achitate cu titlu de salariu pentru absenţă forţată, pentru perioada 01.12.2018-04.02.2021.
7. Reclamantul a întemeiat cererea în baza Anexei nr. 1 punctelor 1, 2, 3, 6, 8 din Hotărîrea de Guvern nr. 426 din 26.04.2004, privind aprobarea modului de calcul al salariului mediu, articolelor 3 lit. d) 4 lit. a) și e), 5 lit. e) și f), 9 alin. (1), 10 alin. (2), 129, 135 alin. (3) din Codul muncii, menționînd că în privinţa lui Titus Sărăteanu angajatorul urma să ia în calcul două perioade de timp distincte, respectiv două salarii medii lunare, calculate după două metodologii diferite, în baza a două legi distincte. *Într-o primă ipoteză,* pentru perioada cuprinsă în *20.08.2009-30.11.2018,* salariul mediu de funcţie urma a fi calculat în baza metodologiei de calcul prevăzute de Legea nr.355 din 23.12.2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar şi a Hotărîrii Guvernului nr.650 din 12.06.2006 privind salarizarea militarilor, efectivului de trupă şi corpului de comandă angajaţi în serviciul organelor apărării naţionale, securităţii statului şi ordinii publice. Or, potrivit prevederilor art.6 al Legii nr.355 din 23.12.2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar, aplicabil speţei pentru raporturile de muncă cuprinse între anul 2009 şi pînă la data de 30.11.2018, se indică că ”(2^1) Pentru persoanele care deţin funcţii de demnitate publică care activează în Centrul Naţional Anticorupţie, retribuţia totală cuprinde salariul lunar prevăzut în anexa nr. 3, sporul pentru categoria de calificare, stabilită în conformitate cu art. 21 alin. (3), sporul pentru gradul special deţinut, stabilit în cuantumul prevăzut în anexa nr. 9, sporul prevăzut la alin. (3) al prezentului articol si sporul prevăzut la art. 21^1. (3) Pentru păstrarea

secretului de stat în legătură cu faptele, informaţiile sau documentele de care iau cunoştinţă în exerciţiul funcţiunii, persoanele care deţin funcţii de demnitate publică (cu excepţia celor cu statut de magistrat şi procuror) beneficiază lunar de un spor în cuantum de pînă la 20% din salariul lunar. Mărimea concretă a sporului se stabileşte de Guvern." Conform prevederilor art.21[1] lit.a) din Legea nr.355 din 23.12.2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar "Pentru colaboratorii Centrului Naţional Anticorupţie se stabileşte spor lunar pentru eficienţă în prevenirea şi combaterea corupţiei: a) pentru corpul de ofiţeri - în mărime de 1,5 salariu mediu lunar pe economie realizat în anul precedent; b) pentru corpul de subofiţeri - în mărime de 0,8 salariu mediu lunar pe economie realizat în anul precedent." Potrivit art. 21 din Legea nr.355 din 23.12.2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar "(1) Militarii, ofiţerii de informaţii şi securitate, colaboratorii Centrului Naţional Anticorupţie, efectivul de trupă şi corpul de comandă angajaţi în serviciul organelor apărării naţionale, securităţii statului şi ordinii publice beneficiază de sporuri la salariul de bază: a) pentru gradul militar (special); b) pentru vechime în muncă; c) pentru categoria de calificare; d) pentru condiţii speciale de activitate, intensitatea muncii, precum şi pentru îndeplinirea, în regim de urgenţă, a unor sarcini speciale de importanţă majoră; f) alte sporuri ce ţin de specificul de activitate a unor categorii aparte de personal din organele indicate. (2) Sporurile lunare pentru grad militar (special) se stabilesc conform anexei nr. 9, iar sporul pentru vechime în muncă se plăteşte lunar, calculat în procente faţă de salariul de bază, ţinîndu-se cont de sporul pentru grad militar (special), corespunzător timpului efectiv lucrat, în următoarele mărimi: De la 10 la 15 ani = 30%; (3) Sporurile pentru categoriile de calificare se stabilesc specialiştilor de categoriile superioară, întîi şi a doua şi din rîndul militarilor, ofiţerilor de informaţii şi securitate, colaboratorii Centrului Naţional Anticorupţie, efectivului de trupă şi corpului de comandă angajaţi în serviciul organelor apărării naţionale, securităţii statului şi ordinii publice în mărime de 30, 20, respectiv 15% din salariul de bază. " Reclamantul indică că relevante la caz sunt şi prevederile art.22 din Legea nr.355 din 23.12.2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar "(4) Colaboratorilor organelor indicate la art.19 alin.(1), specificaţi în anexa nr.7, militarilor unităţilor militare, Inspectoratului General de Carabinieri, precum şi efectivului de trupă şi corpului de comandă ale subdiviziunilor poliţiei, subdiviziunilor sistemului administraţiei penitenciare, corpului de subofiţeri şi corpului de ofiţeri ai Poliţiei de Frontieră efectivului de subofiţeri ai Serviciului de Informaţii şi Securitate, serviciilor de pază militarizată, de salvatori şi de pompieri şi colaboratorilor de rînd ai Centrului Naţional Anticorupţie li se acordă ajutor material în mărimea unui salariu lunar de bază, calculat ţinîndu-se cont de sporuri şi suplimente." Urmează a se ţine cont de art. 35 din Legea sus citată, conform căreia "(2) Prin derogare de la prevederile alin.(1), alte termene de punere în vigoare se stabilesc pentru: art. 21 alin.(4) - în partea ce ţine de acordarea sporurilor pentru condiţii speciale de activitate, care se vor stabili militarilor; corpului de subofiţeri ai Serviciului de Informaţii şi Securitate, efectivului de trupă şi corpului de comandă, angajaţi în serviciul organelor apărării naţionale, securităţii statului şi ordinii publice, utilizînd lunar în acest scop 0,5 din fondul lunar de salarizare în anul 2006 şi plus încă 0,3 din fondul lunar de salarizare în anul 2008. Pentru funcţiile corpului de ofiţeri ai aparatelor centrale ale ministerelor, departamentelor, serviciilor; Centrului Naţional Anticorupţie şi pentru personalul contractual (cu excepţia muncitorilor) din sistemul administraţiei penitenciare, sporurile se vor acorda utilizînd 0,4 din fondul lunar de salarizare în anul 2008 şi plus încă 0,4 din fondul lunar de salarizare în anul 2012;" Corespunzător aceste legi, reclamantul consideră că angajatorul

corect a luat în considerare suma de 4196,56 lei ca fiind salariul mediu pentru perioada cuprinsă între 20.08.2009-30.11.2018, pentru 100 luni şi 29 zile. Respectiv pentru absenţa forţată în această perioadă mai sus indicată, lui Titus Sărăteanu angajatorul urma să i se plătească suma de 423 709,87 lei cu titlu de salariu mediu pentru absenţa forţată.

8. Menționează reclamantul că într-o a doua ipoteză, pentru perioada cuprinsă între *01.12.2018-04.02.2021,* salariul mediu de funcţie urma a fi calculat în baza metodologiei de calcul prevăzute de Legea nr.270 din 23.11.2018 privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar. Corespunzător acestei legi, reclamantul consideră că angajatorul greşit a luat în considerare aceiaşi sumă de 4196,56 lei ca salariu mediu pentru această nouă perioadă de timp. Or, pentru perioada cuprinsă între 01.12.2018 şi pînă la data de 04.02.2021, salariul mediu lunar calculat în privinţa reclamantului, se ghida de prevederile Legii nr.270/2018 din 23.11.2018 privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar, după cum urmează. Potrivit art.1 alin.(2) din Legea nr.270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar ”Scopul prezentei legi constă în asigurarea unui sistem de salarizare a personalului din sectorul bugetar transparent, echitabil, atractiv, simplu de gestionat, capabil să reflecte şi să remunereze performanţa, în cadrul căruia salariul de bază să reprezinte principalul element al remuneraţiei personalului.” Conform prevederilor art.9 alin.(l) şi (2) din Legea nr.270 ”Grila de salarizare din sectorul bugetar asigură stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcţie conform ierarhiei posturilor. Grila de salarizare, cuprinsă în anexa nr.1, include gradele de salarizare, clasele de salarizare şi coeficienţii de salarizare.” În baza art. 12 alin.(1-3) din Legea nr.270 din 23.11.2018 „Salariul de bază se stabileşte conform coeficienţilor de salarizare prevăzuţi în anexele nr. 3-10, în raport cu funcţia deţinută, nivelul de studii, categoria de calificare, gradul didactic, vechimea în muncă sau treapta de salarizare, după caz, în condiţiile prezentei legi. Clasele de salarizare şi coeficienţii de salarizare prevăzuţi în anexele nr. 3-10 corespund treptei de salarizare I şi nivelului de studii şi/sau de calificare necesar pentru ocuparea funcţiei, după caz.” Iar potrivit art. 12 alin.(6) din Legea sus citată ”Treptele de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă sînt: f) treapta VI - peste 20 de ani - se adaugă 6 clase de salarizare succesive, suplimentar faţă de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.” Astfel că, în baza alin.(13) şi (14) al aceluiaşi articol ”Salariul de bază se calculează prin înmulţirea valorii de referinţă stabilite cu coeficientul de salarizare corespunzător clasei de salarizare pentru funcţia respectivă, determinată în condiţiile prezentei legi, cu rotunjire pînă la 10 lei în favoarea salariatului. Valoarea de referinţă corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 se stabileşte în legea bugetului de stat pentru anul respectiv.” Subsecvent, în anexa nr.6 al Legii nr.270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, la menţiunea privind Centrul Naţional Anticorupţie la pct. 1.2 Funcţii de execuţie, este prevăzută funcţia de Inspector superior, (codul funcţiei D3072), pentru care se aplică clasa de salarizare 70 şi coeficientul de salarizare 4.23. Respectiv, pentru perioada cuprinsă între 01.12.2018 - 04.02.2021, în baza anexei nr.6 la legea nr.270/2018 din 23.11.2018, salariul mediu al căpitanului Titus Sărăteanu Mihai, inspector superior în cadrul Direcţiei generale teritoriale ”Nord” conform grilei de salarizare, a clasei de salarizare atribuite funcţiei 70, treapta de salarizare 5 și a clasei de salarizare finale 75, în total constituia suma de 16 962,5 lei, dintre care reţinut cu titlu de impozit şi asigurare medicală suma de ***** lei, iar efectiv transferat pe card suma de ***** lei. Așadar, pentru 25 luni şi 12 zile, salariul mediu al lui Titus Sărăteanu, ţinând cont de Legea nr.270 privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar, constituia suma totală de 14 750 lei și era format din sporul pentru gradul militar,

sporul cu caracter specific militari şi vechimea în muncă şi salariul de bază. Astfel că şi calculele angajatorului privind plata salariului în această perioadă trebuiau efectuate ţinând cont de creşterea salarială, având ca bază de calcul, salariul mediu lunar de 14750 lei. Respectiv pentru absenţa forţată *în această perioadă* mai sus indicată, lui Titus Sărăteanu angajatorul urma să i se plătească suma de 374 650 lei cu titlu de salariu mediu pentru absența forţată. Cu toate acestea, la data de 29.03.2022, angajatorul Centrul Naţional Anticorupţie, a transferat în contul lui Titus Sărăteanu pentru întreaga perioada de absenţă forţată de la locul de muncă urmare a concedierii ilegale, doar suma de 576 662,56 lei.

9. Respectiv, reclamantul notează că în continuare se atestă o restanţă la plata salariului mediu pentru absenţa forţată, calculată pentru perioada cuprinsă între 01.12.2018-04.02.2021, pentru 25 luni şi 12 zile, cu titlu de diferenţa dintre salariul mediu primit anterior si salariul nou pentru perioada prevăzută de legislaţia în vigoare, în mărime de *221 697,31 lei, conform următorului calcul:* Salariu mediu în perioada 20.08.2009-30.11.2018, pentru 100 luni și 29 zile * 4196,56 lei = 423 709,87 lei; Salariu mediu în perioada 01.12.2018-04.02.2021, pentru 25 luni şi 12 zile * 14750 lei = 374 650 lei; Total salariu calculat pentru perioada 20.08.2009-04.02.2021 = 798 359,87 lei. Achitări: 576 662,56 lei. Restanță salarială neachitată: 798 359,87 lei - 576 662,56 lei = 221 697,31 lei.
10. Reclamantul a invocat că, prin neachitarea integrală a diferenţei salariale, dar în special prin calcularea greşită a salariului mediu pentru anii 2019-2021, în primul rînd reclamantul a fost privat în mod ilegal de o sursă de venit ce i se cuvenea, iar în al doilea rând, din cauza calculării greşite a salariului mediu, a transferării în cote greşite a impozitului şi a contribuţiilor sociale de stat, reclamantul va primi o pensie mai mică decît pensia ce i se cuvenea în mod normal. Astfel că prin acţiunile ilegale admise de către pârât, reclamantului îi este afectat inclusiv *dreptul la pensie.* Or, conform art. 4 din Legea nr.156 din 14.10.1998 privind la sistemul public de pensii ”(1) Pensiile stabilite în conformitate cu prezenta lege se plătesc din fondul de pensii. (2) Veniturile fondului de pensii provin din: a) contribuţiile de asigurări sociale de stat; c) transferurile de la bugetul de stat; d) alte venituri.” Potrivit art. 8 alin.(2) din Legea nr.156 din 14.10.1998 privind la sistemul public de pensii, ”Venitul mediu lunar asigurat se determină din suma contribuţiilor plătite în perioadele contributive; cotele de contribuţii stabilite prin lege pentru aceste perioade şi numărul total de uni de cotizare. Formula de calcul a venitului mediu lunar asigurat este redată în anexa nr.1, parte integrantă a prezentei legi.” Iar în baza prevederilor art. 16 alin.(1) din Legea nr.156 din 14.10.1998 privind la sistemul public de pensii ”Cuantumul pensiei pentru limită de vîrstă se determină conform formulei de calcul din anexa nr. 2, reieşind din rata de acumulare de 1,35%, venitul mediu lunar asigurat, valorizat conform prevederilor art. 8, şi stagiul de cotizare realizat.” Consideră pe deplin întemeiată cererea reclamantului Sărăteanu Titus privind încasarea din contul pârâtului a restanţei salariale calculate pentru perioada cuprinsă intre 01.12.2018-04.02.2021, în mărime de 221 697,31 lei, și asistența juridică în sumă de 10 500,00 lei.
11. În drept, reclamantul a invocat art. 46 din constituția Republicii Moldova, art. art. 3 lit. d), 4 lit. a) și e), 5 lit. e) și f), 9 alin. (1), 10 alin. (2), 129, 135 alin. (3), 335 Codul muncii, art. art. 1 alin. (2), 9 alin. (1) și (2), 12 Anexa nr. 6 al legii nr. 270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.
12. Reclamantul Sărăteanu Titus solicită încasarea din contul pârâtului Centrului Naţional Anticorupţie, în beneficiul său a sumei de 221 697,31 lei cu titlu de restanţă salarială, precum și suma de 10 500 lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică.

13. În ședința de judecată din *08.04.2024* reclamantul a înaintat *cererea de majorare a pretenţiilor.* Sistematizînd calculele pentru 25 luni și 12 zile, ținînd cont de Legea nr.270 privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar, afirmînd că şi calculele angajatorului privind plata salariului în această perioadă trebuiau efectuate ţinând cont de creşterea salarială, pentru absenţa forţată în această perioada 01.12.2018-03.02.2021, susține că lui Titus Sărăteanu angajatorul urma să-i plătească suma de 344 216 lei, cu titlu de salariu mediu pentru absenţa forţată. Descifrare calcule: Salariu mediu în perioada 20.08.2009-30.11.2018, pentru 100 luni şi 29 zile *4196,56 lei; Salariu mediu în perioada 01.12.2018-31.12.2019, pentru 12 luni şi 30 zile * 11 630 lei; Salariu mediu în perioada 01.01.2020-04.02.2021, pentru 13 luni şi 3 zile *14 750 lei. Cu toate acestea, angajatorul i-a achitat pentru această perioadă salariul, reieșind din suma de 4196,56 lei, ca și pentru perioada anterioară.
14. Reclamantul a solicitat prin *cererea de majorare a pretenţilor* încasarea din contul pîrîtului Centrul Național Anticorupție, în beneficiul reclamantului Titus Sărăteanu, suma de 234 475,96 lei cu titlu de restanță salarială, precum și toate cheltuielile de judecată. (vol. I f.d. 171-180)
15. În ședința de judecată reprezentantul reclamantului Sărăteanu Titus, avocatul Chiriac Nicolae a susținut integral cererea de chemare în judecată și a solicitat să fie admisă.
16. Reprezentanții pîrîtului Centrul Național Anticorupție, Sochircă Anton și Maxim Violeta, n-au recunoscut pretențiile, reclamantului, au solicitat respingerea acestora ca nefondate.
17. La data de 15.09.2022 pîrîtul a înregistrat referința, în care a specificat, că Hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Rîşcani, din 04.02.2021, irevocabilă, a fost executată integral, inclusiv în partea achitării salariului pentru absență forțată, în sumă de 576 662,56 lei, calculată în baza Hotărârii Guvernului RM nr. 426/2004 privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu. Notează pîrîtul că, calculul pentru plata despăgubirii pentru perioada de absenţă forţată de la muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu se face pe perioada integrală a absenţei, fără a lua în considerare modificările legislaţiei cu privire la salarizare. Potrivit pct. 2 din Anexa nr. 1 al Hotărârii de Guvern nr. 426/2004, Salariul mediu, determinat în conformitate cu prezentul Mod de calculare, se aplică la: -plata despăgubirii pentru perioada de absenţă forţată de la muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu. Potrivit pct. 5 al aceleiaşi Hotărâri: 5. Pentru calcularea salariului mediu se stabilesc următoarele perioade de decontare: -la determinarea salariului mediu, se iau în calcul 3 luni calendaristice de lucru premergătoare evenimentului de care depinde plata respectivă (de la data de 1 pînă la data de 1). Pentru salariaţii care au lucrat la întreprinderea respectivă mai puţin de 3 luni perioada de decontare se stabileşte reieşind din timpul efectiv lucrat. Respectiv calculul a fost efectuat în corespundere cu norma citată. Cu privire la cererea reclamantului de încasarea a cheltuielilor de asistenţă juridică în sumă de 10 500 lei, o consideră nejustificată. (vol. I f.d. 98-101)
18. La data de 28.05.2024 reprezentantul pîrîtului, Sochircă Anton, a depus *referinţă suplimentară*, în care a menționat că *salariatului reclamant nu îi pot fi aplicate prevederile Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în condiţiile în care ultimul nu a prestat serviciul în perioada de referinţă,* dar ultimului i s-a asigurat mecanismul de a primi o despăgubire egală cu salariul mediu în dependență de plățile efectuate în beneficiul său pe dimensiunea dinaintea concedierii sale. Or, schema de încadrare şi contractul individual de muncă nr. 407 din 13 februarie 2009 al lui Titus Sărăteanu operează cu noţiunea de salariu lunar al angajatului, şi nu salariul mediu, care este

reglementat prin lege la plata despăgubirii pentru perioada de absenţă forţată de la muncă şi în corespundere cu dispozitivul hotărârii din 04 februarie 2021. Conform art. 329 alin. (1) şi (2) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral, cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. În această ordine de idei, pîrîtul menţionează că referirea reclamantului la prevederile Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar şi calcularea salariului mediu în baza metodologiei de calcul prevăzută de legea menţionată este irelevantă speţei. Or, Legea menţionată stabileşte în art. 27 alin. (4), că modul de calculare a salariului mediu lunar luat în calcul pentru stabilirea diferenţei de salariu şi a plăţilor compensatorii potrivit prezentului articol se stabileşte de Guvern. Pîrîtul reține că atunci când se constată că salariatul a fost eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să-i plătească o despăgubire pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului. Or, obligaţia angajatorului de a despăgubi salariatul survine din momentul în care instanţa de judecată constată ilegalitatea concedierii salariatului. Respectiv, această obligaţie a fost executată în mod corespunzător în corespundere cu normele materiale aplicabile speţei, de către Centrul Naţional Anticorupţie. La 01 decembrie 2018 a intrat în vigoare Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, prin care s-au stabilit reguli noi de remunerare a muncii angajaţilor din sectorul bugetar, inclusiv a funcţionarilor publici din cadrul CNA, dar aceasta nu este relevantă speţei, în contextul în care despăgubirea pentru lipsa forţată de la serviciu se calculează prin prisma Hotărârii Guvernului nr. 426/2004 privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu, care nu este abrogată, Legii salarizării nr. 847/2002, şi Codului muncii, or metodologia” de calcul prevăzută de Legea 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare şi sistemul de compensare a diferenţei de salariu, pe lângă faptul că este irelevantă speţei, aceasta este prevăzută doar pentru personalul, care era efectiv angajat la data intrării în vigoare a legii. Or, şi prin Decizia Curţii Supreme din 14 martie 2024 s-a stabilit că, scopul procedurii de executare a hotărârii din 04 februarie 2021 a Judecătoriei Chişinău, a fost atins. M mult, odată ce pentru lipsa forţată de la serviciu a domnului Titus Sărăteanu a fost calculat salariul în corespundere cu Hotărârea Guvernului nr. 426/2004 privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu, un alt salariu pentru această perioadă nu este temei legal de a fi achitat. Deci, normele la care face referire reclamantul, în partea referitoare la achitarea diferenţei de salariu în baza Legii 270/2018, nu sunt aplicabile speţei date. Notează pîrîtul, că urmează a fi apreciate critic declaraţiile reclamantului precum că, i s-ar fi cauzat un prejudiciu prin faptul neaplicării prevederilor Legii nr. 270/2018 odată cu majorarea salariilor pentru funcţionarii care prestează munca efectiv, or, de fapt ultimul nu a fost privat de dreptul de a lucra din vina angajatorului, deoarece acesta, de la 01.11.2010 a activat până la 16.08.2023 în mai multe locuri de muncă (S.A. Avicola, Europrofitcom SRL, Primăria Pelinia), iar pentru perioada care pretinde diferenţa de salariu 01.12.2018-04.02.2021, ultimului i-au fost achitate plăţi salariate în temeiul Legii vizate (270/2018) de la locul de muncă Primăria Pelinia. Inclusiv nici dreptul la pensie a acestuia nu a fost afectat, în condiţiile în care acesta presta serviciu la un alt loc de muncă, de unde i se achitau contribuţiile sociale, şi pentru care primea salariu în condiţiile legii. Prin raportare la constatările sus menţionate, pîrîtul reține că în partea ce ţine de dreptul de recalculare a salariului mediu în baza Legii 270/2018, în perioada invocată, nu este justificată. Repararea

de către angajator a prejudiciului cauzat constă de plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, ţinând cont de circumstanţele cauzei, or instanţa de judecată nu are dreptul de a plafona sub criticele/argumentele reclamantului despăgubirea care se acordă la restabilirea în muncă, în dependenţă de circumstanţele cauzei, dar de altfel ar fi şi inechitabil şi pentru alţi salariaţi care prestează muncă efectiv, or, se creează impresia că reclamantul invocă în mod abuziv un drept salarial de care nu ar avea dreptul în contextul în care nu a prestat o muncă în perioada de referinţă dar ultimul a activat în alte locuri de muncă, de unde a primit salariul. De altfel, atât în redacţia veche a Legii cât şi în redacţia actuală a Legii nr. 1104/2002 cu privire la Centrul Naţional Anticorupţie angajatul Centrului nu este în drept să exercite o altă funcţie remunerată, cu excepţia activităţii didactice, ştiinţifice sau de creaţie, iar interpretarea şi aplicarea la speţă a Legii 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar pentru un salariat care efectiv nu a activat în perioada de referinţă, ar fi în contrazicere cu normele speciale care reglementează activitatea Centrului Naţional Anticorupţie, or ultimul pe lângă faptul că a primit salariu de la locul de muncă Primăria Pelinia, în final pretinde să primească şi salariul de la locul de muncă, cu care a fost în litigiu. Cu raportul de expertiză din 29.12.2023, prezentat de reclamant, pîrîtul nu este de acord şi îl consideră drept o probă inadmisibilă raportului litigios dedus judecăţii. Pîrîtul a reținut, că expertul judiciar Ecaterina Cara, nu a fost preîntâmpinată de răspundere penală pentru prezentarea cu bună - ştiinţă a unor concluzii false în Raportul de expertiză, în temeiul art. 36 al Legii cu privire la expertiza judiciară și statutul expertului judiciar, fapt ce denotă că a fost încălcată norma procedurală prevăzută la art. 36, 37 din Legea cu privire la expertiza judiciară și statutul expertului judiciar, respectiv, raportul nu are putere probantă, conform art. 117 alin. (3) al Codului de procedură civilă. (vol. II f.d. 2-13)

Aprecierea instanței:

19. Studiind probele dosarului, audiind reprezentantul reclamantului și reprezentanții pîrîtului, apreciind pretenţiile formulate în acţiune în raport cu probele prezentate, administrîndu-le pertinenţa şi temeinicia prin prisma legislaţiei ce guvernează raportul juridic litigios, instanţa de judecată consideră că pretențiile reclamantului Titus Sărăteanu sunt nefondate și cererea urmează a fi respinsă ca neîntemeiată, reieșind din următoarele raționamente.
20. Potrivit art.118 alin.(1) CPC, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.*
21. În conformitate cu art. 130 alin.(1) CPC, *Instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.*
22. În ședința de judecată s-a constatat, că prin hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Rîşcani, din 04.02.2021, acţiunea de contencios administrativ înaintată de către Titus Sărăteanu împotriva Centrului pentru Combaterea Crimelor Economice şi Corupţiei (la moment Centrul Naţional Anticorupţie), cu privire la contestarea actului administrativ, *s-a admis parţial.* S-a anulat în tot Ordinul Centrului pentru Combaterea Crimelor Economice şi Corupţiei al Republicii Moldova (la moment Centrul Naţional Anticorupţie) nr. 199ps din 20.08.2009 „Cu privire la eliberarea din serviciu a inspectorului superior al DGT „Nord" căpitan Titus Sărăteanu". S-a obligat Centrul Naţional Anticorupţie să emită actul administrativ individual cu privire la restabilirea lui Titus Sărăteanu în funcţia deţinută pînă

la eliberarea acestuia, sau după caz într-o funcţie de acelaşi nivel, cu achitarea salariului mediu şi a drepturilor salariale pentru absenţa forţată de la muncă, şi anume pentru perioada: de la data eliberării ilegale din funcţie (20.08.2009) pînă la data restabilirii în funcţie (04.02.2021). Hotărârea, în partea restabilirii la serviciu, și încasării unui salariu pentru absenţă forţată de la muncă, urma a fi executată imediat. În rest acţiunea s-a respins ca neîntemeiată. (vol.I, f.d.15-20) Hotărîrea este *irevocabilă*, fiind menținută de instanțele superioare (vol.I, f.d. 21-32).

23. Prin ordinul nr.31ps din 05.02.2021, Sărăteanu Titus a fost restabilit în funcţie, începând cu data de 04.02.2021. Iar prin ordinul nr.34ps din 08.02.2021, s-a dispus eliberarea din serviciul Centrului Naţional Anticorupţie, conform art.34 alin.(2), lit.b) din Legea nr.1104-XV din 06.06.2002 cu privire la CNA - pentru limita de vârstă, cu dreptul la pensie pentru vechimea în serviciu, căpitanul Titus Sărăteanu Mihai, inspector superior în cadrul Direcţiei generale teritoriale ”Nord”, de la 08.02.2021. (vol.I, f.d.35-36).
24. La data de 29.03.2022, Centrul Naţional Anticorupţie a transferat în contul lui Titus Sărăteanu suma de 576 662,56 lei. Instanța a constatat, că angajatorul a calculat salariul reclamantului pentru toată perioada absenței forțate, adică 2009-2021, reieșind din salariul mediu lunar de 4 196,56 lei. (vol.I, f.d.105-106).
25. Reclamantul Titus Sărăteanu este de acord cu suma salariului, calculată pentru perioada 2009-30.11.2018, și, pentru această perioadă, nu formulează pretenții, considerînd corectă calcularea sumei, reieșind din salariul mediu de 4 196,56 lei. Deci, perioada respectivă, și calculele aferente acestei perioade, *nu constituie obiect* al litigiului.
26. Însă, reclamantul nu este de acord cu salariul pentru absență forțată, care i s-a calculat și achitat pentru perioada 01.12.2018-04.02.2021. Consideră reclamantul, că pentru perioada indicată, salariul mediu de funcție urma a fi calculat în baza metodologiei de calcul, prevăzute de Legea nr.270 din 23.11.2018 privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar. Astfel, relevă reclamantul, în temeiul art.art.1 alin.(2), 9 alin.(1) și (2), 12 alin.(1-3), (6), (13-14), anexa nr.6 al Legii nr.270 din 23.11.2018, că pentru perioada 01.12.2018-04.02.2021, salariul mediu al căpitanului Titus Sărăteanu, în total constituia suma de 16 962,5 lei, dintre care efectiv transferat la card suma de ***** lei. Reclamantul invederează, că potrivit Legii nr.270 din 23.11.2018, la mențiunea Centrul Național Anticorupție, la pct.1.2 *Funcții de execuție,* este prevăzută funcția de Inspector superior (codul funcției D3072), pentru care se aplică clasa de salarizare 70, treapta de salarizare VI, clasa de salarizare 76 și coeficientul de salarizare 4.80, echivalentul acestei funcții în anul 2021 fiind cea de ofițer superior de investigație (codul funcției D3071), funcție ce i se cuvenea lui Titus Sărăteanu și care anterior a fost deținută în cadrul Direcției generale teritoriale ”Nord”. Făcînd calculele matematice corespunzătoare, pe care le-a reflectat în cererea de chemare în judecată, inclusiv cea de majorare (vol.I, f.d.171-180), reclamantul a conchis, că pentru perioada de absență forțată 01.12.2018-04.02.2021 (25 luni și 12 zile), angajatorul urma să-i plătească suma de 344 216 lei, însă, au fost achitate 109740,04 lei. Conchide reclamantul, că în continuare se atestă o restanță la plata salariului mediu pentru absență forțată, pentru perioada 01.12.2018-04.02.2021, cu titlu de diferență dintre salariul mediu primit anterior și salariul nou, în mărime de 234 475,96 lei. Sumă, pe care o pretinde în această cauză.
27. Instanța de judecată consideră că pretențiile reclamantului sunt neîntemeiate, pasibile de respins integral, din raționamentele ce succed.

28. Instanța de judecată reține, că Centrul Naţional Anticorupţie, ţinând cont de dispozitivul hotărârii din 04.02.2021, care operează cu noţiunea de *salariu mediu,* cât şi prevederile Hotărârii Guvernului nr.426 din 26.04.2004 privind aprobarea modului de calculare a salariului mediu, ***corect a calculat,*** *inclusiv pentru perioada 01.12.2018-04.02.2021,* despăgubirea pentru absență forțată de la muncă a reclamantului, luându-se în calcul 3 luni calendaristice de lucru premergătoare evenimentului de care depinde plata respectivă (de la data de 01 până la data de 01), cu referire la plata despăgubirii pentru perioada de absenţă forţată de la muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu; inclusiv, în alte cazuri prevăzute de legislaţie, de convenţiile şi contractele colective şi contractele individuale de munca, când lucrătorilor li se garantează salariul mediu. În conformitate cu prevederile art. 114 alin. (1) lit. c) Codul Muncii, în vechimea în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual se includ: timpul absenţei forţate de la lucru - în cazul eliberării nelegitime din serviciu sau transferului nelegitim la o altă muncă şi al restabilirii ulterioare la locul de muncă.
29. În fundamentarea acestei concluzii instanța reține, că reclamantul Titus Sărăteanu la data de 14.12.2022 s-a adresat la Curtea de Apel Chișinău cu cerere privind executarea hotărîrii din 04.02.2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani. Prin Încheierea din 23 octombrie 2023 a Curții de Apel Chișinău, a fost încetată procedura de executare inițiată la cererea lui Titus Sărăteanu, iar prin Decizia Curții Supreme de Justiție din 14 martie 2024, a fost respins recursul depus de Titus Sărăteanu, și menținută Încheierea din 23 octombrie 2023 a Curții de Apel Chișinău (vol.I, f.d.161-165) *Inter alia*, Curtea Supremă de Justiție a reținut, că:"*...este întemeiată concluzia instanţei de judecată cu referire la faptul că scopul procedurii de executare a fost atins, odată cu emiterea Ordinului Centrului Naţional Anticorupţie nr.31 ps din 05 februarie 2021 şi efectuarea transferului în sumă de 576 662,56 lei. Mai mult, Completul de judecată al Curţii Supreme de Justiţie notează că pretenţia lui Titus Sărăteanu cu privire la încasarea sumei de 221 697,31 lei reprezintă o altă speţă, care ţine de repararea unui* ***alt prejudiciu decît cel de încasare a prejudiciului actual în baza unui salariu mediu,*** *stabilit ca fiind de 4 196,56 lei şi calculat conform Hotărîrii Guvernului nr.426/2004 privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu."*
30. Urmează a reține și Încheierea din 02.10.2024 a Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani, (irevocabilă prin necontestare), prin care ***s-a respins*** cererea dlui Titus Sărăteanu, privind emiterea unei hotărîri suplimentare, pe cauza de contencios administrativ respectivă, prin care s-a solicitat ca instanța să indice mărimea salariului mediu calculat pentru absența forțată în ***două perioade de timp, guvernate de legi distincte***. (vol.II, f.d.57-58)
31. În altă ordine de idei, conform art.27 alin. (5) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, şi ale pct.8 din Anexa nr. 6 la Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018 stabilesc că diferenţa de salariu se achită pentru perioada de activitate în aceeaşi unitate bugetară salariaţilor bugetari: (i) care au activat în aceeaşi funcţie până şi după data intrării în vigoare a Legii sau (ii) care activează într-o funcţie avansată.
32. În conformitate cu art.90 alin. (1) și (2) lit. a) Codul muncii, (în redacția care era în vigoare pînă la adoptarea modificărilor prin Legea nr.243 din 28.07.2022), *Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:a) plata obligatorie a unei* ***despăgubiri*** *pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă.*
33. În conformitate cu art.330 alin. (1) lit. b) Codul muncii, *Angajatorul este obligat să* ***compenseze*** *persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării*

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

34. Instanța de judecată consideră că sunt întemeiate argumentele pîrîtului, precum că reclamantului nu-i pot fi aplicate prevederile Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în condiţiile în care ultimul *nu a prestat serviciul în perioada de referinţă,* dar i s-a asigurat mecanismul de a primi o despăgubire egală cu salariul mediu în dependență de plățile efectuate în beneficiul său pe lunile dinaintea concedierii sale. Schema de încadrare şi contractul individual de muncă nr. 407 din 13 februarie 2009 al lui Titus Sărăteanu operează cu noţiunea de salariu lunar al angajatului, şi nu salariul mediu care este reglementat prin lege la plata despăgubirii pentru perioada de absenţă forţată de la muncă şi în corespundere cu dispozitivul hotărârii din 04 februarie 2021.
35. În conformitate cu art. 329 alin. (1) şi (2) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau *ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci*, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.
36. Prevederile Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar şi calcularea salariului mediu în baza metodologiei de calcul prevăzută de legea menţionată *nu poate* fi aplicată speţei. Articolul 27 alin. (4) al Legii stabilește, că modul de calculare a salariului mediu lunar luat în calcul pentru stabilirea diferenţei de salariu şi a plăţilor compensatorii potrivit prezentului articol se stabileşte de Guvern.
37. Instanța reține, că Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar este implementată prin Hotărîrea Guvernului nr.1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018, iar legea nominalizată reglementează modul de calculare a salariului mediu lunar luat în calcul la *stabilirea diferenţei de salariu şi plăţilor compensatorii,* dar nu în felul, invocat de reclamant, în sensul că actul normativ menționat ar urma să servească la calcularea salariului mediu pentru lipsa forțată de la serviciu a reclamantului.
38. Articolul 24 lit.b) din Carta Socială Europeană (revizuită) prevede dreptul lucrătorilor concediați fără motiv valabil la o indemnizație adecvată sau la o altă reparație corespunzătoare. Instanța reține că atunci când se constată că salariatul a fost eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să-i plătească o *despăgubire pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă* într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului. Or, obligaţia angajatorului de a despăgubi salariatul survine din momentul în care instanţa de judecată constată ilegalitatea concedierii salariatului. Respectiv, această obligaţie a fost executată în mod corespunzător, în corespundere cu normele materiale aplicabile speţei, de către Centrul Naţional Anticorupţie.
39. Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, prin care s-au stabilit reguli noi de remunerare a muncii angajaţilor din sectorul bugetar, inclusiv a funcţionarilor publici din cadrul Centrului Național Anticorupție nu este relevantă cazului, în contextul în care despăgubirea pentru lipsa forţată de la serviciu se calculează prin prisma Hotărârii Guvernului nr. 426/2004 privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu, care nu este abrogată, Legii salarizării nr. 847/2002, şi Codului muncii, or metodologia de calcul prevăzută de Legea 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare şi sistemul de compensare a diferenţei de salariu, aceasta este prevăzută doar pentru personalul

care era *efectiv angajat* la data intrării în vigoare a legii. În această ordine de idei, prin Decizia Curţii Supreme din 14 martie 2024 s-a stabilit că, scopul procedurii de executare a hotărârii din 04 februarie 2021 a Judecătoriei Chişinău, *a fost atins*, odată ce pentru lipsa forţată de la serviciu a domnului Titus Sărăteanu a fost calculat salariul în corespundere cu Hotărârea Guvernului nr. 426/2004 privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu, pentru această perioadă nu este temei legal de a fi achitat un alt salariu. Deci, normele la care face referire reclamantul în partea ce priveşte achitarea diferenţei de salariu în baza Legii 270/2018 nu sunt aplicabile speţei date.

40. Instanța respinge ca nefondate argumentele reclamantului precum că, i s-ar fi cauzat un prejudiciu prin faptul neaplicării prevederilor Legii nr. 270/2018 odată cu majorarea salariilor pentru funcţionarii care prestează munca efectiv. Instanța a constatat, că reclamantul *nu a fost privat de dreptul de a lucra din vina angajatorului, la o altă muncă.* Astfel, reclamantul Titus Sărăteanu în perioada din 2010 a activat până la 16.08.2023, avînd cel puțin un loc de muncă, de unde a primit remunerare.
41. La solicitarea instanței, Serviciul Fiscal de stat a expediat răspunsul din 02 iulie 2024, potrivit căruia, în perioada 01.12.2018-04.02.2021 (perioada discutată în litigiu, pentru care reclamantul solicită diferența de salariu), dl Titus Sărăteanu a realizat următoarele venituri declarate: în *anul 2018* -(luna decembrie 2018)-suma de***** lei salariu de la Primăria com.Pelinia, și suma de ***** lei cu titlu de PLS de la C.P. Cîmpia Peliniței; *anul 2019*-suma de ***** lei salariu de la Primăria com.Pelinia, și suma de *****lei cu titlu de PLS de la C.P. Cîmpia Peliniței; *anul 2020*- suma de ***** lei salariu de la Primăria com.Pelinia, și suma de *****lei cu titlu de PLS de la C.P. Cîmpia Peliniței; *anul 2021* (01.-28.02.2021) suma de ***** lei salariu de la Primăria com.Pelinia, și suma de ***** lei cu titlu de PLS de la C.P. Cîmpia Peliniței (vol.II, f.d.52-53).
42. Din analiza acestei probe, deducem că doar de la Primăria com.Pelinia, pentru aceeași perioadă, discutată în acest litigiu:01.12.2018-04.02.2021, reclamantul a primit venituri salariale (brut), în sumă de ***** lei, adică, un *venit comparabil* cu suma, pe care reclamantul îl revendică în litigiul dedus judecății, pentru aceeași perioadă.
43. Instanța observă, că pentru perioada, în care reclamantul pretinde diferenţa de salariu: 01.12.2018-04.02.2021, ultimului i-au fost achitate plăţi salariate în temeiul Legii vizate (270/2018) de la locul de muncă, Primăria Pelinia.
44. Instanța reține, că reclamantul, fiind concediat în 2009, solicită recalcularea despăgubirii pentru perioada 01.12.2018-04.02.2021, în legătură cu intervenirea Legii nr. 270/2018. (în vigoare la 01.12.2018). Instanța de judecată respinge ca nefondat acest capăt de pretenție, deoarece reclamantul, în perioada de referință, nu activa efectiv în cadrul Centrului Naţional Anticorupţie, ci în alt loc de muncă, fiind primar al s. Pelinia, și a realizat „speranţă legitimă" de a obţine venituri salariale, aproximativ echivalent sumelor solicitate în acest litigiu.
45. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat constă din plata obligatorie a unei ***despăgubiri*** pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, ţinând cont de circumstanţele concrete ale cauzei.
46. De altfel, ar fi inechitabil şi pentru alţi salariaţi, care prestează muncă efectiv, or, reclamantul invocă în mod abuziv un drept salarial, de care nu ar avea dreptul, în contextul în care nu a prestat o muncă efectivă la Centrul Naţional Anticorupţie în perioada de referinţă, dar ultimul a activat în alte locuri de muncă, de unde a primit salariu. Atât în redacţia veche a Legii, cât şi în redacţia actuală a Legii nr. 1104/2002 cu privire la Centrul

Naţional Anticorupţie, angajatul Centrului nu este în drept să exercite o altă funcţie remunerată, cu excepţia activităţii didactice, ştiinţifice sau de creaţie, iar interpretarea şi aplicarea la speţă a Legii 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, pentru un salariat care efectiv nu a activat în perioada de referinţă, ar fi în contrazicere cu normele speciale care reglementează activitatea Centrului Naţional Anticorupţie, or reclamantul, pe lângă faptul că a primit salariu de la locul de muncă Primăria Pelinia, deținînd funcția de primar, tot ***în baza Legii 270/201***8 (Anexa nr.3 al Legii, primarii fac parte din ”Funcții de demnitate publică la nivel local”), în final pretinde să primească şi salariul de la locul de muncă, cu care a fost în litigiu, ***la fel, în baza Legii 270/2018.***

47. Deci, pentru perioada dedusă judecății, 01.12.2018-04.02.2021, reclamantul pretinde primirea salariului ***din două surse, ambele în baza Legii 270/2018,*** ceea ce, în opinia instanței, este inadmisibil. Or, funcția electivă de primar, pentru care reclamantul a fost remunerat lunar cu salariu, este incompatibilă cu funcția, pe care reclamantul a deținut-o la Centrul Naţional Anticorupţie.
48. Instanța consideră, că nici dreptul la pensie a reclamantului nu a fost afectat, în condiţiile în care acesta presta serviciu la un alt loc de muncă, de unde i se achitau contribuţiile sociale, şi pentru care primea salariu, în condiţiile legii 270/2018.
49. Reieșind din aceleași raționamente, instanța de judecată consideră, că nu poate fi pusă la baza hotărîrii judecătorești proba-Raportul de expertiză extrajudiciară nr.12/23 din 29.12.2023, conform căruia expertul a indicat că, dacă reclamantul Titus Sărăteanu nu era concediat, începând cu 01.12.2018, ultimul urma a fi remunerat reieşind din prevederile Legii 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar şi în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului 1231 din 12.12.2018 (Obiectivul nr. 3 din Raport), pentru perioada 01.12.2018-03.02.2021 urma să beneficieze de plăţi salariale în sumă de 344,21600 lei, iar diferenţa dintre suma calculată în baza legii nr. 270/2018 şi salariul mediu care reiese din prevederile legii nr. 355/2005, calculat şi achitat pentru aceeaşi perioadă constituie suma de 234.475, 96 lei.(vol.I, f.d.182-198). Or, la elaborarea Raportului, expertul n-a luat în considerare, că în aceeași perioadă discutată, reclamantul, la fel, în baza Legii 270/2018, primea salariu, avînd calitatea de primar.
50. Concomitent, instanța consideră nejustificat argumentul pîrîtului, precum că, Raportul de expertiză extrajudiciară nu poate fi considerat probă admisibilă, pentru că lipsește mențiunea expresă, că expertul a fost preîntîmpinat de răspunderea penală pentru darea unei concluzii cu bună știință falsă. Aceasta deoarece, chiar în a debutul raportului, expertul judiciar a semnat, sub textul, în care este indicat că, cu drepturile și obligațiile expertului judiciar, prevăzute de art.154 CPC… sunt familiarizată, iar art. 154 alin.(3) CPC statuează, că: (3) Pentru depunerea cu bună ştiinţă a unui raport fals, expertul răspunde în conformitate cu legislaţia penală.
51. Instanța observă, că potrivit pct.100 al Hotărîrii Curții Constituționale a RM, nr.5 din 23.04.2013, s-a reținut, că:”*salariul, în accepțiunea Curții Europene a Drepturilor Omului, constituie un ”bun”, iar drepturile de natură salarială intră în sfera dreptului de proprietate reglementat de art.1 Protocolul nr.1 la Convenție”*; pct.101.”*Curtea reține că o persoană poate pretinde la drepturile sale salariale doar pentru perioada efectivă în care a desfășurat o anumită activitate iar, încetarea raporturilor de muncă are drept consecință stingerea drepturilor la plățile salariale.”*
52. În context, instanța reține și jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (hotărîrea Felix Guțu vs Republica Moldova”, nr 13112/07 din 20.10.2020), care, fiind sesizată cu

cerința acordării prejudiciului material pentru întreaga perioadă de absență forțată de la serviciu, pe motivul eliberării nelegitime, a reținut că: "*...Avînd în vedere circumstanțele particulare ale prezentei cauze, Curtea consideră că reclamantul are dreptul să obțină o despăgubire pentru pierderea salariului, ulterior concedierii sale. Cu toate acestea, ea notează că respectiva confirmare de către instanțele naționale a* ***concedierii reclamantului nu a implicat o pierdere a perspectivei de angajare pentru acesta.*** *Șansele de a găsi un alt loc de muncă depindeau de calificarea reclamantului, de ofertele de lucru disponibile pe piața muncii sau chiar de eforturile depuse de către reclamant, deci,* ***de mai mulți factori a căror evaluare*** *depășește competența Curții. Eventuale alocații sau ajutoare din partea Statului, de care ar fi putut beneficia reclamantul, ar putea complica, de asemenea,* ***evaluarea pierderilor materiale în prezenta cauză****. Pct.80. Ținînd cont de toate aceste elemente, Curtea consideră rezonabil să-i acorde reclamantului o sumă pentru pierderea salariului, care să acopere o perioadă de un an*."

53. Așa dar, reținînd această cauză, instanța conchide, că în lumina jurisprudenței Curții Europene, la soluționarea acordării *despăgubirii pentru pierderea salariului,* urmează de luat în considerare un șir de factori importanți, precum: a avut sau nu reclamantul o perspectivă reală de angajare la un alt loc de muncă, ținînd cont de *calificarea reclamantului, de ofertele de lucru disponibile pe piața muncii sau chiar de eforturile depuse de către reclamant,* dar și *eventuale alocații sau ajutoare din partea Statului, de care ar fi putut beneficia reclamantul,* și toate acestea au importanță pentru *evaluarea pierderilor materiale.* Instanța amintește, că normele Codului muncii, citate supra, operează cu termenul de "*Repararea"* de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului, prin plata unei ***despăgubiri*** *pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă.* Iar prin prisma jurisprudenței citate, mărimea despăgubirii urmează a fi ***evaluată*** de către instanță, în dependență de circumstanțele concrete.
54. Studiind jurisprudența internă, instanța a remarcat cauza nr. 3ds-1/19, unde, prin Încheierea Curții Supreme de Justiție din 27 martie 2019, într-o cauză similară, Curtea a explicat dispozitivul unei decizii a sale, că "...Procuratura Generală urmează să achite lui I. G. salariul pentru absență forțată de la lucru în perioada 10.06.2008-14.11.2018, *ținînd cont de faptul că, pentru perioada 10.06.2008-27.02.2018 lui I. G. i-a fost acordată de către Curtea Europeană a Drepturilor Omului despăgubirea materială și morală pentru eliberarea ilegală din funcție*."
55. Respectiv, jurisprudența internă evidențiază, că la evaluarea și achitarea salariului pentru absență forțată de la lucru urmează a fi luat în considerare, și de exclus din calcul, inclusiv despăgubirile acordate reclamantului de Curtea Europeană a Drepturilor Omului. În legătură cu această circumstanță, instanța de judecată, reluînd dezbaterile judiciare prin Încheierea din 10.06.2024, a propus reclamantului Sărăteanu Titus să prezinte instanței dovada, care este suma, pe care a primit-o cu titlu de satisfacție echitabilă, urmare a soluționării cauzei sale în fața Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova care, prin Decizia din 18.12.2019 a admis cererea de revizuire depusă de Agentul Guvernamental al RM, dispunînd, inclusiv: *revendicările cu privire la acordarea satisfacției echitabile urmînd a fi soluționate de Agentul Guvernamental al RM, prin intermediul Guvernului RM. (a se vedea fila nr.3 din Hotărîrea Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani din 04.02.2021, f.d. 16)* În rezultat, în ședința de judecată din 07.11.2024 reclamantul a explicat instanței, că urmare a admiterii cererii sale la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, și ulterior, urmare a adoptării Deciziei Curții Supreme de Justiție din 18.12.2019, prin care s-a admis

cererea de revizuire depusă de Agentul Guvernamental al RM, *nu a solicitat, şi n-a primit careva despăgubiri. (a se vedea Procesul-verbal al şedinţei, vol.II, f.d. 66).*

56. Prin urmare, avînd în vedere prevederile legale citate, cît și jurisprudența internă și cea a Curții Europene a Drepturilor Omului, instanța de judecată conchide, că cererea de chemare în judecată a lui Sărăteanu Titus către Centrul Național Anticorupție privind încasarea restanței salariale este necesar de respins ca nefondată. Aceasta deoarece, chiar dacă reclamantul n-a beneficiat de careva despăgubiri, urmare a admiterii cererii sale la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, totuși, în perioada discutată în litigiu, acesta a realizat alte venituri salariale, comparabile (aproximative) cu sumele, pe care le pretinde/adjudecă în prezentul litigiu, *deținînd funcție de demnitate publică la nivel local,* la fel, în baza Legii 270/2018. Iar calitatea de primar este incompatibilă cu funcția, deținută de reclamant la Centrul Național Anticorupție.În caz contrar, în opinia instanței, reclamantul ar realiza o îmbogățire nejustificată.
57. Conform art. 94 alin. (1) CPC, *instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, 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.*
58. Reieșind din faptul că cererea de chemare în judecată depusă de reclamantul Sărăteanu Titus a fost respinsă ca nefondată, se respinge și pretenția acestuia privind încasarea cheltuielilor de judecată, sub forma asistenței juridice.
59. Conform art.art. 238-241 CPC, instanța de judecată-

hotărăşte:

Se respinge ca nefondată cererea de chemare în judecată a lui Sărăteanu Titus către Centrul Național Anticorupție privind încasarea restanței salariale și a cheltuielilor de judecată.

Hotărârea cu drept de apel la Curtea de Apel Chișinău în termen de 30 zile din momentul pronunțării dispozitivului hotărîrii, prin intermediul judecătoriei Chișinău (sediul Centru).

Preşedintele şedinţei,
Judecător Maria Ţurcan