dosarul nr.2-6646/24
2-24053260-12-2-17052024

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

21 noiembrie 2024 mun.Chișinău
Judecătoria Chișinău (sediul Centru)
Instanţa compusă din:
preşedintele şedinţei, judecătorul Lupașcu Natalia
grefier Ganzur Cristiana

examinând în şedinţă publică, în procedură contencioasă, cauza civilă la acţiunea depusă de Roșca Corneliu către Direcția Educație, Tineret și Sport sect. Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău cu privire la constatarea nulității clauzelor contractuale, anularea ordinilor angajatorului, încasarea compensației și prejudiciului moral, compensarea cheltuielilor de judecată,

a constatat:

Argumentele și pretențiile reclamantului

La 16.05.2024 Roșca Corneliu a depus cererea de chemare în judecată către Direcția Educație, Tineret și Sport sect. Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău cu privire la constatarea nulității clauzelor contractuale, anularea ordinilor angajatorului, încasarea compensației și prejudiciului moral, compensarea cheltuielilor de judecată.

În susținerea cererii reclamantul indică că la data de 18.12.2023 între Direcția Educație Tineret și Sport, sect.Buiucani (în continuare DETS sect.Buiucani) în persoana șef-interimar Votcariov Alexandr în calitate de angajator și Roșea Corneliu în calitate de salariat a fost încheiat Contractul individual de muncă cu nr.11. Potrivit Contractului menționat, Roșca Corneliu urma să fie angajat în cadrul DETS sectorului Buiucani la funcția de economist, durata contractului - determinată cu termen de probă de 2 luni (18.12.2023 -18.02.2024).

Notează că la data de 19.02.2024, la expirarea celor două luni de probă, pe la sfârșitul zilei de lucru Roșea Corneliu a fost chemat de către secretară în anticamera șefului și i-a transmis o foaie de hârtie pe care se conținea un acord suplimentar cu nr.59 întitulat cu privire la modificarea contractului individual de muncă nr.11 din 18.12.2023.

Conform acordului suplimentar menționat, lui Roșea Corneliu i s-a propus să semneze o clauză cu următorul conținut: „*noi, părțile contractului individual de muncă menționat mai sus, în conformitate cu art.68 din Codul Muncii, am convenit de a modifica p.4 în următoarea redacție: Pct.4 - Durata contractului este determinată (până la 18.04.2024)*".

Deși, la acel moment Roșca Corneliu a avut îndoieli privind legalitatea acestui acord și nu și-a dorit să-l semneze, totuși, gândindu-se la posibilitatea survenirii unor consecințe nefavorabile pentru sine în caz de refuz de a semna (inclusiv și concedierea din lucru), a

hotărât să semneze acordul, contând pe continuarea activității de muncă și pe buna intenție a angajatorului.

A doua zi, prin aceeași metodă, lui Roșca Corneliu i s-a adus la cunoștință ordinul cu nr.01-26/62 din 19.02.2024 cu privire la prelungirea termenului de activitate pe perioadă determinată, până la data de 18.04.2024. Ulterior, la întrebarea reclamantului referitor la semnificația acestui acord, șeful-interimar al Direcției Alexandr Votcariov i-a explicat că mai are nevoie de timp ca să se convingă în abilitățile lui profesionale și în următoarele două luni va decide dacă îl va angaja pe termen nedeterminat sau îl va elibera din funcție. Din acel moment, un asemenea tratament din partea șefului i-a provocat lui Corneliu Roșca retrăiri profunde și neliniște pentru o eventuală pierdere a serviciului, chiar dacă salariul este nesemnificativ. Pe parcursul celor două luni de zile Corneliu Roșca a încercat de mai multe ori să afle intențiile angajatorului privind soarta sa de mai departe, însă de fiecare dată șeful-interimar Alexandr Votcariov îi răspundea evaziv, ținându-l în suspans.

Precizează că cu două-trei zile înainte de data de 18.04.2024, Roșca Corneliu s-a adresat din nou lui Votcariov Alexandr cu întrebarea ce a hotărât în privința sa: va lucra mai departe sau va fi eliberat, la ce acesta i-a răspuns că încă nu are un răspuns, doar că se va mai consulta cu contabila-șef și-i va răspunde.

La data de 18.04.2024, din nou la sfârșitul zilei de lucru, Votcariov Alexandr l-a chemat pe Roșca Corneliu la el în birou și l-a anunțat că este eliberat din funcție, prezentându-i spre cunoștință și ordinul cu nr.93 cu privire la eliberarea din funcție din aceeași dată.

Potrivit Ordinului nr.93 din 18.04.2024 cu privire la eliberarea din funcție, în conformitate cu prevederile art.82 lit.f) din Codul Muncii, se desface contractul individual de muncă în baza art.82 lit.f) al Codului Muncii, începând cu data de 18.04.2024. Temeiul ordinului-decizia conducerii.

Consideră reclamantul că angajatorul în raport cu Roșca Corneliu, acționând intenționat și cu rea-credință, a admis mai multe încălcări de lege, la remedierea cărora urmează repunerea lui în drepturile legale de muncă cu restabilirea în funcția de economist în cadrul Direcției cu achitarea salariului pentru absență forțată de la muncă și a prejudiciului moral cauzat.

Notează că potrivit art.54 al Codului Muncii,(1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.(2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinata, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract. (3) Dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată.

Articolul 55 din Codul Muncii prevede expres cazurile în care contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată. Cazul lui Corneliu Roșca însă, nu are incidență la lista cazurilor menționate în acest articol.

Astfel, prevederile art.55^1 Codul Muncii, care prevăd garanții pentru salariații angajați pe o durată determinată, inclusiv posibilitatea de a ocupa o funcție permanentă în cadrul unității. Totodată, norma indicată statuează că angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați.

Acest lucru însă, în cazul lui Corneliu Roșca nu s-a întâmplat, chiar și dacă anterior eliberării dar și la momentul eliberării lui din serviciu în cadrul Direcției existau cel puțin 4 funcții libere de economist.

Menționează că potrivit art. 61, 62 lit.h) din Codul Muncii, salariații angajați în baza contractului individual de muncă pe durată determinată pot fi supuși unei perioade de probă care nu va depăși: a) 15 zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni; b) 30 de zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni. Se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu: h) persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de până la 3 luni.

Conform art.63 alin.(1),(2) din Codul Muncii, dacă, pe durata perioadei de probă, contractul individual de muncă nu a încetat în temeiurile prevăzute de prezentul cod, acțiunea contractului continuă și încetarea va avea loc în baze generale. În cazul în care rezultatul perioadei de proba este nesatisfăcător, acest lucru se constata în ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator până la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de eliberare din serviciu.

Totuși, Corneliu Roșca a fost eliberat din serviciu nu în rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, dar în alt temei juridic. La întocmirea ordinului de eliberare angajatorul s-a referit la art.82 lit.f) al Codului Muncii.

Notează că la întocmirea și semnarea contractului individual de muncă nr.11 din 18.12.2023, șeful-interimar al Direcției Educație Tineret și Sport Votcariov Alexandr n-a urmărit cel puțin respectarea normelor enunțate din Codul Muncii, dar și-a dorit cu rea-credință manipularea salariatului Roșca Corneliu, creându-și din capul locului condiții abuzive și arbitrare pentru eliberarea acestuia de la serviciu în condițiile și timpul dorit de el.

Pct.4 din contractul individual de muncă, unde este indicat termenul determinat fără să se indice clar temeiul juridic pentru instituirea acestuia, cât și perioada de timp (3 luni, 6 luni, 1 an, 2 ani, până la 5 ani) sau survenirea unui eveniment anume, de care va fi legată perioada determinată (îndeplinirea unei lucrări, expirarea concediului de maternitate sau de îngrijire a copilului a salariatului, etc).

Aceeași încălcare de drept se referă și la termenul de probă stabilit de 2 luni, termen care contravine reglementărilor legale privind perioada de probă și condițiilor pentru instituirea acesteia. Mai mult decât atât, se impune concluzia că termenul de probă de 2 luni stabilit lui Roșca Corneliu se extinde pe toată durata determinată a contractului individual de muncă, care este tot de 2 luni, ulterior, prelungit până la 4 luni.

Consideră că circumstanțele enunțate mai sus în coraport cu erorile de fapt și de drept relatate, de fapt, întrunesc condițiile pentru repunerea lui Roșca Corneliu în funcție și continuarea relațiilor de muncă ale acestuia în condițiile contractului individual de muncă pe termen nedeterminat. Or, potrivit art.84 alin.(l) din Codul Muncii, nerespectarea oricărei dintre condițiile stabilite de prezentul cod pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

Dorind remedierea litigiului de muncă pe cale amiabilă cu angajatorul, Corneliu Roșea, i-a expediat angajatorului o cerere cu solicitarea de revocare a ordinului nr.93 din 18 aprilie 2024 ca fiind neîntemeiat, la care cerere, prin răspunsul cu nr.01-18/179 din 10.05.2024 cu referire la art.54 a lin .(2), 82 lit.f) din Codul Muncii i-a răspuns că careva temei legal pentru revocarea acestuia nu este.

În același context, reclamantul a sesizat și Inspectoratul de Stat al Muncii, care printr-un răspuns formal cu nr.1846 din 02 mai 2024, i-a explicat petiționarului prevederile art.89 alin.(l) din Codul Muncii.

Reclamantul își întemeiază acțiunea în baza art.6 alin.(l)-(4), 8 alin.(l), 10 alin.(2), 45, 49 alin.(l) lit.e),55,55[1], 61 ,62, 63 alin.(l),(2), 89 alin.(l),(2), 90 alin.(l)-(3), 354,355 alin.(l) lit.a) Codul Muncii.

Solicită reclamantul:

-constatarea nulității clauzei Contractului individual de muncă nr.11 din 18.12.2023 de la pct.4 (durata contractului este determinată) și a clauzei de la pct.5 (perioada de probă - 2 luni, 18.12.2023 -18.02.2024) ca fiind contrare legii;

- anularea Ordinului cu nr.93 din 18.04.2024 cu privire la eliberarea din funcție a lui Roșca Corneliu ca fiind ilegal și neîntemeiat;

- obligarea de a emite ordinul de restabilire a lui Roșca Corneliu în funcția de economist în cadrul Direcției Educației Tineret și Sport sectorul Buiucani cu achitarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată;

-încasarea din contul pîrîtului în beneficiul lui Roșca Corneliu a prejudiciului moral în cuantum de 50.000 lei și a cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 15.000 lei.

Cerere de concretizare a pretențiilor

În cadrul ședinței de judecată din 23 octombrie 2024 reclamantul Corneliu Roșca a depus cerere de concretizare a pretențiilor consemnate inițial la pct.4 al cererii (f.d. 47), obligarea pârâtului la repararea prejudiciului cauzat prin plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu pentru această perioadă: 18 aprilie 2024 - ziua pronunțării hotărârii judecătorești; compensarea cheltuielilor de judecată, implicit celor aferente asistenței juridice de 15 000 lei; compensarea prejudiciului moral cauzat în cuantum de 50 000 lei; încasarea unei compensații suplimentare de cel puțin 3 salarii medii lunare ale reclamantului Roșca Corneliu.

Menționează că în susținerea capătului de cerere privind încasarea de la pârât a cheltuielilor de asistență juridică, reclamantul a încheiat contractul de asistență
juridică cu avocatul încă în luna mai 2024, la etapa prejudiciară a litigiului apărut. Până la pregătirea și înaintarea cererii de chemare în judecată, avocatul Ivan
Roșca în interesele reclamantului a întreprins toate măsurile posibile și
necesare îndreptate la soluționarea amiabilă a litigiului cu DETS sect.Buiucani, a întocmit și a expediat o plângere Inspectoratului de stat al Muncii, a solicitat o informație scrisă privind statutul DETS sect.Buiucani și rechizitele sale bancare, a participat la ședințele de judecată pentru examinarea fondului cauzei. Afirmă că cheltuielile suportate de Corneliu Roșca pentru asistența juridică în cuantum de 15000 lei se încadrează normei legale menționate și sunt reale, necesare și rezonabile.

Poziția și argumentele pârâtului

Prin referința depusă la 19.06.2024 (f.d. 36-39), reprezentantul Direcția Educație, Tineret și Sport sect. Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău a solicitat respingerea acțiunii depuse de reclamantul Roșca Corneliu ca fiind neîntemeiată, pe motivele ce urmează.

Menționează că potrivit contractului individual de muncă nr. 11 din 18.12.2023, reclamantul Roșca Corneliu a fost angajat în cadrul Direcției în funcția de economist, pe un termen de probă de 2 luni (18.12.2023-18.02.2024), durata contractului fiind nedeterminată.

Dat fiind că în contract nu a fost indicată care este durata acestuia, reiese că acesta a fost încheiat pe perioadă nedeterminată, chiar dacă clauza prevăzută de pct. 4 al contractului stipulează "durata determinată".

Invocă prevederile art. 54 alin. (3) Codul muncii, conform cărora dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată.

Totodată, prin Acordul suplimentar nr. 59 din 19.02.2024, la Contractul individual de muncă nr. 11 din 18.12.2023, a fost modificat pct. 4 din Contract, în următoarea redacție "durata contractului este determinată până la data de 18.04.2024".

Conform prevederilor art. 68 Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părți, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă.

Potrivit art. 54 alin.(2) Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinată, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod.

Afirmă că prin Acordul suplimentar nr. 59 din 19.02.2024 la contractul individual de muncă nr. 11 din 18.12.2023, încheiat între DETS sect. Buiucani și Roșca Corneliu a fost stabilită durata contractului în cauză până la data de 18.04.2024.

Accentuează că Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului. Deci, la expirarea termenului stabilit în contractul individual de muncă, în temeiul art. 82 lit. f) Codul muncii, contractul încetează.

Conform prevederilor art. 82 lit. f) Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de expirare a 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 nici una dintre părți nu a cerut încetarea lor, precum și a cazului prevăzut la art. 83 alin. (3).

Menționează că Inspecția Teritorială de Muncă Chișinău, prin scrisoarea nr. 1846 din 02.05.2024, ca răspuns la petiția reclamantului Roșca Corneliu, nu constată lipsa temeiurilor legale la încheierea Acordului suplimentar la Contractul individual de muncă nr. 11 din 18.02.2023.

Referitor la încasarea prejudiciului moral în cuantum de 50 000 lei și a cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 15 000 lei, le consideră la fel neîntemeiate.

Or, prejudiciul moral se manifestă prin durere și suferințe de ordin fizic și psihic, provocate prin încălcarea unui drept personal nepatrimonial.

Conform prevederilor art. 1998 alin. (1) Cod civil, cel care acționează față de altul în mod ilicit, cu vinovăție este obligat să repare prejudiciul patrimonial, iar în cazurile prevăzute de lege, și prejudiciul moral cauzat prin acțiune sau omisiune.

Reclamantul pretinde repararea prejudiciului moral cauzat prin eliberarea de la serviciu, însă nu a anexat probe din care să rezulte cauzarea prejudiciului moral.

Precizează că nu au fost prezentate probe ce ține de cuantumul cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 15 000 lei. Or, potrivit art. 96 Cod procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig

de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile. De asemenea, pornind de la practica CEDO, cheltuielile pentru asistența juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate, si rezonabile ca mărime.

Poziția participanților în cadrul ședinței

În cadrul ședinței de judecată, reprezentantul reclamantului, avocatul Ivan Roșca a susținut acțiunea depusă, solicitând constatarea nulității clauzelor contractuale consemnate în pct. 4 și pct.5 al contractului individual de muncă nr.11 din 18.12.2023, anularea ordinul angajatorului nr.01-26/62 din 19.02.2024 și ordinului nr.93 din 18.04.2023 , iar în locul restabilirii la locul de muncă, achitarea compensației prevăzute de lege; încasarea despăgubirii pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, încasarea prejudiciului moral în suma de 50 000 lei, suma de 15 000 lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică și compensarea cheltuielilor suportate la achitarea taxei de timbru.

Reprezentantul pârâtei, avocatul Gîtlan Aliona a susținut poziția expusă în referință privind netemeinicia acțiunii și a solicitat respingerea acesteia.

Aprecierea instanței

Audiind reprezentanții părților în proces, studiind materialele dosarului, analizând în corespundere cu prevederile art. 130 din Codul de procedură civilă, cumulul probelor prezentate, instanța de judecată reține următoarele.

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

Potrivit art. 130 alin. (1) şi (3) 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. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea pricinii. În conformitate cu art. 131 alin.(1) CPC, explicaţiile date de părţi şi intervenienţi asupra circumstanţelor care le sînt cunoscute şi care au importanţă în proces urmează a fi verificate şi evaluate deopotrivă cu celelalte probe.

Astfel, instanța reține că circumstanțele faptice ce au importanță pentru soluționarea cauzei se rezumă la următoarele.

La data de 18.12.2023 între Direcția Educație Tineret și Sport, sect.Buiucani, în calitate de angajator, și Roșca Corneliu, în calitate de salariat, a fost încheiat contractul individual de muncă nr.11 (f.d.11).

Potrivit pct.4 și pct.5 din contractul menționat, părțile au convenit asupra următoarelor condiții: durata contractului este determinată, perioada de probă - 2 luni (18.12.2023 - 18.02.2024).

Respectiv, prin ordinul nr.01-26 din 18.12.2023 emis de angajator, Roșca Corneliu a fost angajat în cadrul Direcției Educație Tineret și Sport, sect.Buiucani la funcția de economist, cu stabilirea clasei de salarizare - 49, treptei de salarizare - II, coeficientului de salarizare -2*****lei, precum și spor lunar în valoare fixă în mărime de *****lei (f.d.12).

Prin acordul suplimentar nr.59 din 19.02.2024, semnat între angajator și salariatul Roșca Corneliu, părțile au convenit asupra modificării contractului individual de muncă nr.11 din 18.12.2023 (f.d.14). În acest sens, pct.4 din contractul individual de muncă a fost transcris în următoarea redacție: *Durata contractului este determinată (până la 18.04.2024).*

Concomitent, la 19.02.2024, de către Direcția Educație Tineret și Sport, sect. Buiucani a fost emis Ordinul cu nr.01-26/62 din cu privire la prelungirea termenului de activitate pe perioadă determinată, până la data de 18.04.2024 (f.d.15).

La 18.04.2024, angajatorul a emis ordinul nr.93 din cu privire la eliberarea din funcție reclamantului Roșca Corneliu, în baza art.82 lit.f) din Codul Muncii, în temeiul deciziei conducerii (f.d.16).

În concordanță cu art.82 lit.f) din Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepţia cazului cînd raporturile de muncă continuă de fapt şi nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lor, precum şi a cazului prevăzut la art. 83 alin. (3).

În speță, odată cu înaintarea acțiunii privind anularea ordinului de concediere, reclamantul a invocat că clauzele contractuale consemnate pct.4 (durata contractului este determinată) și pct.5 (perioada de probă - 2 luni, 18.12.2023 -18.02.2024) sunt lovite de nulitate absolută.

Reieșind din cele evidențiate supra, instanța de judecată urmează să verifice circumstanțele de fapt ce au stat la baza emiterii ordinului de eliberare din funcție în coraport cu prevederile legale aplicabile speței.

Urmează de subliniat că în concordanță cu prevederile 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.

În acest sens, instanța de judecată, întru respectarea prevederilor legislației având în vedere principiul contradictorialităţii şi egalitatea părţilor în drepturile procedurale, a creat condiţii egale părţilor pentru exercitarea drepturilor lor.

La caz e de remarcat de asemenea şi faptul că în cazul soluţionării litigiilor de muncă, sarcina probaţiunii îi revine angajatorului, care este obligat să dovedească temeinicia legalităţii acţiunilor sale, deoarece în majoritatea cazurilor vinovăţia acţiunilor angajatorului se prezumă, respectiv, el va fi nevoit să probeze în instanţă lipsa nevinovăţiei.

Potrivit art.45 al Codul Muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să prezinte 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.

Art. 49 din Codul muncii reglementează expres că conţinutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părţilor, ţinîndu-se cont de prevederile legislaţiei în vigoare, şi include: a) numele şi prenumele salariatului; b) datele de identificare ale angajatorului; *c) durata contractului*; d) data de la care contractul urmează să-şi producă efectele; d^1) specialitatea, profesia, calificarea, funcţia; e) atribuţiile funcţiei; f) riscurile specifice funcţiei; f^1) denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită (în cazul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări – art. 312– 316); g) drepturile şi obligaţiile salariatului; h) drepturile şi obligaţiile angajatorului; i) condiţiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcţiei sau cel tarifar, suplimentele, premiile şi ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unităţii), formele și modul de achitare a plăților salariale, precum şi periodicitatea acestei achitări; j)

compensaţiile şi alocaţiile, inclusiv pentru munca prestată în condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase; k) locul de muncă. Dacă locul de muncă nu este fix, se menţionează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă şi se indică adresa juridică a unităţii sau, după caz, domiciliul angajatorului; l) regimul de muncă şi de odihnă, inclusiv durata zilei şi a săptămînii de muncă a salariatului; *m) perioada de probă, după caz;* n) durata concediului de odihnă anual şi condiţiile de acordare a acestuia; p) condiţiile de asigurare socială; r) condiţiile de asigurare medicală.

Astfel, potrivit cadrului legal părțile sunt libere să decidă asupra clauzelor pe care le va conține viitorul contract de muncă, însă ele totuși sunt ținute să indice în conținutul contractului de muncă clauzele prevăzute la art. 49 Codul muncii.

Conform pct. 4 din Contractul individual de muncă nr. 11 din 18.12.2023 încheiat între angajatorul Direcția Educație, Tineret și Sport sect. Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău și salariatul Roșca Corneliu, durata contractului este una determinată.

Se reține că în redacția inițială, deși părțile au consemnat că durata contractului este una determinată, în contract nu a fost specificată nici o data exactă a încetării raporturilor de muncă.

Totodată, la pct. 5 din contract s-a consemnat că *perioada de probă constituie 2 luni (18.12.2023-18.02.2024)*.

Ulterior, ca urmare operării modificărilor în baza acordului suplimentar din 19.02.2023, s-a instituit termenul contractului individual de muncă pe durată determinată - *pînă la 18.04.2024.*

Așa fiind, se atestă că reclamantul a fost angajat pe un termen de 4 luni, cu un termen de probă de 2 luni.

Cu referire la termenul de probă instanța evidențiază că, în concordanță cu art.60,63 Codului Muncii, prin perioadă de probă se înțelege clauza contractuală care stabilește durata de timp la care este supus salariatul în cadrul desfășurării unei relații de muncă, pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale acestuia, iar în cazul unui rezultat nesatisfăcător în perioada de probă angajatorul dispune de dreptul de a-l concedia pe salariat.

Totodată potrivit art. 61 din Codul Muncii, salariații angajați în baza contractului individual de muncă pe durată determinată pot fi supuși unei perioade de probă care nu va depăși: a) 15 zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni; b) 30 de zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Iar art. 62 lit.h) din Codul Muncii interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu: h) persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de până la 3 luni.

Potrivit art. 328 CC, nulitatea absolută a actului juridic poate fi invocată, atît pe cale de acţiune, cît şi pe cale de excepţie, de orice persoană care are un interes născut şi actual. Instanţa de judecată este obligată să o constate din oficiu după ce a ascultat opiniile participanţilor la proces. Nulitatea absolută nu poate fi înlăturată prin confirmarea de către părţile actului lovit de nulitate sau succesorii acestora. Atît acţiunea în constatare a nulităţii absolute, cît şi excepţia de nulitate absolută sînt imprescriptibile.

Art.12 Codului Muncii statuează că 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 sînt nule şi nu produc efecte juridice.

Totodată, art.84 alin.(4) Codul Muncii prevede că în cazul în care o clauză a contractului individual de muncă este afectată de nulitate, deoarece stabileşte pentru salariat drepturi sub limitele impuse de legislaţie, de convenţiile colective sau de contractul colectiv de muncă, ea va fi înlocuită în mod automat de dispoziţiile legale, convenţionale sau contractuale minime aplicabile.

Prin urmare, termenul de probă stabilit de 2 luni în pct. 5 al contractului individual de muncă contravine reglementărilor legale privind perioada de probă și condițiilor pentru instituirea acesteia.

În continuare, instanța învederează că potrivit art.54 al Codului Muncii, (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. (2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinata, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract. (3) Dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată. (4) Se interzice încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată.

Mai mult ca atât, conform art. 55 din Codul Muncii, contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri:

a) pentru perioada îndeplinirii obligaţiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepţia cazurilor de aflare a acestuia în grevă) sau pentru perioada în care el se află în unul din concediile prevăzute la art.112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 şi 300 ori pentru perioada în care el absentează din alte motive;

b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de pînă la 2 luni;

b[1]) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări sezoniere care, în virtutea condiţiilor climaterice, se pot desfăşura numai într-o perioadă anumită a anului;

c) cu persoanele detaşate la lucru peste hotarele Republicii Moldova;

c[1]) cu cetăţenii străini care se angajează în cîmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova, cu excepţia străinilor cu drept de şedere permanentă sau provizorie pentru reîntregirea familiei;

c[2]) cu refugiaţii care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova pentru perioada efectuării unor lucrări cu caracter temporar sau permanent;

d) pentru perioada stagierii şi instruirii profesionale a salariatului la o altă unitate;

e) cu persoane care îşi fac studiile la instituţiile de învăţămînt la cursurile de zi;

f) cu persoanele pensionate, conform legislaţiei în vigoare, pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă (sau care au obţinut dreptul la pensie pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă) şi nu sînt încadrate în cîmpul muncii – pe o perioadă de pînă la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părţi în condiţiile art.54 alin.(2) şi ale art.68 alin.(1) şi alin.(2) lit.a);

g) cu colaboratorii ştiinţifici din instituţiile de cercetare-dezvoltare, cu cadrele didactice şi rectorii instituţiilor de învăţămînt superior, precum şi cu conducătorii instituţiilor de învăţămînt preşcolar, primar, secundar general, special complementar, artistic, sportiv,

secundar profesional, mediu de specialitate, în baza rezultatelor concursului desfăşurat în conformitate cu legislaţia în vigoare;

h) la alegerea, pe o perioadă determinată a salariaţilor, în funcţii elective în autorităţile publice centrale şi locale, precum şi în organele sindicale, patronale, ale altor organizaţii necomerciale şi ale societăţilor comerciale;

i) cu conducătorii unităţilor, adjuncţii lor şi contabilii-şefi ai unităţilor;

k) pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;

k^1) pentru perioada implementării unui proiect investiţional sau a unui program de asistenţă tehnică şi financiară;

k^2) pentru efectuarea unor lucrări legate de majorarea volumului de producţie sau de servicii prestate, al căror caracter temporar (pînă la un an) poate fi argumentat de angajator;

k^3) cu persoanele care se angajează la unităţile create pentru o perioada determinată;

l) cu lucrătorii de creaţie din artă şi cultură;

m) cu salariaţii asociaţiilor religioase;

m^1) cu salariaţii care activează în domeniul tehnologiei informaţiei şi comunicaţiilor;

n) în alte cazuri prevăzute de legislaţia în vigoare.

E de remarcat că prin referința depusă angajatorul a declarat că inițial contractul a fost încheiat pentru o perioadă nedeterminată, recunoscând în acest mod că la momentul încheierii contractului individual de muncă au fost încălcate prevederile art.49 lit.c) Codul Muncii.

Potrivit art.123 alin.(6) CPC, faptele invocate de una din părți nu trebuie dovedite în măsura în care cealaltă parte nu le-a negat.

Astfel, se insistă că prin semnarea unui acord suplimentar din 19.02.2024 părțile au stabilit durata contractului în cauză pînă la data de 18.04.2024.

Ținînd cont de cadrul legal menționat supra, contracte individuale de muncă sunt încheiate pe perioadă determinată doar prin excepţie de la primul tip (contracte cu perioadă nedeterminată), în cazurile prevăzute la art.55 Codului Muncii .

În speță, odată ce părțile au stabilit o perioadă determinată a raporturilor contractuale, angajatorul era obligat în virtutea art.54 alin.(2) CM de a indica temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată, ce la caz nu se atestă.

E de evidențiat că în cadrul examinării cauzei angajatorul nu a prezentat nici un argument plauzibil ce ar explica necesitatea și temeiul legal al încheierii contractului pe o perioadă determinată iar reieșind din probatoriul administrat situația reclamantului nu cade sub incidență cazurilor specificate la art.55 CM cînd se admite încheierea contractului pe termen determinat.

De asemenea, instanța notează că pârâtul nu a negat că la momentul concedierii reclamantului în cadrul unității erau mai multe locuri vacante.

Mai mult, în situația în care angajatorul insistă că perioada contractului a fost una determinată, în virtutea alin.(5) art.55^1 CM angajatorul avea obligația de a informa pe Roșca Corneliu, salariatul angajat pe o durată determinată, despre funcţiile vacante apărute în cadrul unităţii, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariţiei lor, astfel ca salariatul respectiv să poată accede la funcţii permanente în condiţii egale cu ceilalţi salariaţi.

Prin urmare, în circumstanțele speței, instanța conchide că din momentul semnării contractului individual de muncă, angajatorul a admis multiple încălcări ai cadrului legal respectiv se vor aprecia critic toate argumentele aduse de pârât în susținerea poziției.

Din aceste considerente, instanța constată nulitatea clauzelor contractuale consemnate pct.4 și 5 din contractul individual de muncă.

Instanța subliniază că prin ordinul nr.93 din cu privire la eliberarea din funcție din 18.04.2024 angajatorul a desfăcut contractul individual de muncă cu Roșca Corneliu, în temeiul art. 82 lit.f) din Codul Muncii, adică, în legătură cu expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată.

O clauză declarată nulă nu poate fi pusă la baza unui ordin, iar prin consecinţă ordinul emis de angajator cu privire la încetarea contractului individual de muncă încheiat cu reclamantul, urmează a fi anulat.

Corespunzător, instanța dispune anularea ordinului nr.01-26/62 din 19.02.2024 "*Cu privire la prelungirea termenului de activitate pe perioada determinată"* și ordinul nr.93 din 18.04.2023 *"Cu privire la eliberarea din funcție",* emise de Direcția Educație, Tineret și Sport, sect. Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău.

Cu privire la repararea prejudiciului material

Articolul 330 alin. (1) lit. b) al Codului Muncii prevede în mod expres că angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu.

La caz, instanța de judecată a constatat cu certitudine faptul că reclamantul a fost ilegal eliberat din funcție în temeiul art. 82 alin. lit. f) din Codul muncii, în baza ordinului nr. 93 din 18.04.2023, fiind privat de dreptul de a activa și corespunzător de a fi remunerat în modul prevăzut de lege.

Prin urmare, instanţa de judecată reţine că, prin prisma art. 90, alin. (1), (2) lit. c) şi alin. (3) al Codului muncii, urmează a fi admisă și cerința reclamantului în partea încasării din contul angajatorului Direcția Educație, Tineret și Sport sect. Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău în contul lui Roșca Corneliu suma de 37 800 lei cu titlu de despăgubire pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, începînd cu data de 18.04.2023-21.11.2024.

Suplimentar, prin cererea de concretizare a pretențiilor din 23.10.2024, reclamantul Roșca Corneliu a solicitat în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea de la angajator a unei compensații suplimentare în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare (f.d.47)

În conformitate cu art. 90 alin. (4) din Codul muncii, în locul restabilirii la locul de muncă, instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Potrivit Ordinului cu privire la angajare nr. 01-26 din 18.12.2023, salariul de bază stabilit salariatului Roșca Corneliu este de 5400 lei (f.d.12).

Respectiv, instanța dispune încasarea de la Direcția Educație, Tineret și Sport sect. Buiucani din cadrul Direcției Generale Educației, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău în beneficiul reclamantului Roșca Corneliu o compensaţie în mărime de 3 salarii medii lunare ale salariatului în sumă de 16 200 lei.

Cu privire la încasarea prejudiciului moral

Potrivit art. 90 alin.(1)- (3) Codul Muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare

prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă inclusiv 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.

În acest sens, instanța notează că dauna morală constă în atingerea adusă valorilor care definesc personalitatea umană, valori ce se referă la existenţa fizică a omului, sănătatea şi integritatea corporal, la cinste, demnitate, onoare, prestigiu profesional şi alte valori similare.

În speță reclamantul pretinde la repararea prejudiciului moral evaluat la suma de 50 000 lei.

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

Totodată, fiecare persoană care pretinde că a suferit este în drept să-şi estimeze prejudiciul adus, dar numai instanţa de judecată este împuternicită să aprecieze cuantumul prejudiciului moral, conducîndu-se de noţiunea reparării rezonabile, de circumstanţele cazului concret.

Pentru considerentele enunțate, avînd în vedere faptul că Roșca Corneliu a fost eliberat de la serviciu contrar cadrului legal, a fost privat de dreptul de a munci, instanța de judecată conchide a fi întemeiată parțial pretenția reclamantului privind repararea prejudiciului moral și dispune încasarea din contul pârâtului a sumei de 6 000 lei. În rest, pretențiile urmează a fi respinse întrucît reclamantul nu a probat circumstanțele invocate în cadrul examinării cauzei cu privire la înrăutățirea stării sănătății în legătură cu stresul suportat din cauza angajatorului cît și altor argumente aduse care ar justifica suma pretinsă.

Cu referire la cheltuielile de judecată

Prevederile art. 94 alin. (1) CPC statuează că instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.

Instanţa de judecată atestă că la înaintarea cererii de chemare în judecată, reclamantul Roșca Corneliu a achitat cu titlu de taxă de timbru suma în mărime de 200 lei, care urmează a fi compensate de pîrît. Astfel, instanţa de judecată va dispune încasarea cheltuielilor de judecată rezultate din plata taxei de timbru în mărime de 200 lei din contul pârâtului.

Potrivit art. 96 alin. (1) CPC, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții, care a avut câștig de cauză, cheltuielile de asistenta juridică acordată de avocați, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile.

În cadrul examinării prezentei cauze, reclamantul a fost reprezentat de către avocatul, Roșca Ivan, fiind împuternicit prin mandatul avocațial seria MA nr. 1099647 din 15.05.2024 (f.d. 2), iar pentru acordarea serviciilor juridice reclamantul a achitat suma de 15 000 lei, fapt confirmat prin bonul de plată seria PL nr.068283 din 15.05.2024 (f.d.45).

E de menționat că prin hotărârea nr.19-02/ 27.05.2022 din 27.05.2022 Consiliului Uniunii Avocaților, au fost aprobate modificări la Recomandările privind cuantumul onorariilor avocaţilor şi compensarea de către instanţele de judecată a cheltuielilor de asistenţă juridică.

Potrivit pct.5 al Recomandărilor, un diapazon rezonabil şi recomandabil pentru mărimea tarifelor orare ale avocaţilor din Republica Moldova este între 70 şi 170 euro/oră, deşi avocaţii sunt absolut liberi să-şi stabilească tarifele orare şi în afara diapazonului menţionat. Stabilirea unor tarife orare mai mari de 170 euro/oră sau mai mici de 70 euro/oră va depinde exclusiv de înțelegerea părților.

În același timp, e de remarcat că prin prisma art. 96 al Codului de procedură civilă, legea procesuală consacră expres prerogativa instanţei de a cenzura cu prilejul stabilirii cheltuielilor de judecată cuantumul onorariului convenit între părţile contractului de asistenţă juridică, prin prisma proporţionalităţii cu amplitudinea şi complexitatea activităţii depuse.

Astfel, reținând probele prezentate pentru dovada cheltuielilor suportate, ținînd cont de circumstanţele cauzei, volumul activităților exercitate de avocat, procedura examinării cauzei (participarea în cadrul ședințelor publice), în lipsa raportului de activitate desfășurat al avocatului, instanța conchide că suma cheltuielilor de asistență juridică pretinsă urmează a fi micșorată până la 10 000 lei, ce constituie o satisfacere echitabilă în speță, realmente angajată, rațională şi rezonabilă ca mărime, iar în rest, cerințele formulate urmează a fi respinse.

În conformitate cu prevederile art.238-241 CPC al R.M. instanţa de judecată,

hotărăşte:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Roșca Corneliu.

Se constată nulitatea clauzelor contractuale consemnate în pct. 4 și pct.5 al contractului individual de muncă nr.11 din 18.12.2023, încheiat între salariatul Roșca Corneliu și angajatorul Direcția Educație, Tineret și Sport sect. Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău.

Se anulează ordinul nr.01-26/62 din 19.02.2024 "*Cu privire la prelungirea termenului de activitate pe perioada determinată"* și ordinul nr.93 din 18.04.2023 *"Cu privire la eliberarea din funcție",* emise de Direcția Educație, Tineret și Sport, sect. Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău.

Se încasează de la Direcția Educație, Tineret și Sport sect. Buiucani din cadrul Direcției Generale Educației, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău în beneficiul reclamantului Roșca Corneliu suma de 37 800 (treizeci și șapte mii opt sute) lei cu titlu de despăgubire pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă; suma de 16 200 (șaisprezece mii două sute) lei cu titlu de compensație în temeiul art. 90 alin.(4) Codului muncii; suma de 6000 (șase mii) lei cu titlu de prejudiciu moral, suma de 10 000 (zece mii)lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică și 200 (două sute)lei cu titlu de cheltuieli suportate la achitarea taxei de timbru.

În rest, pretențiile se resping ca neîntemeiate.

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

Preşedintele şedinţei,
judecătorul /semnătura/ Lupașcu Natalia