Dosarul nr. 3-2347/2023
2-23121560-12-3-22082023-1

HOTĂRÎRE
În numele Legii

01 iulie 2026 mun. Chişinău

Judecătoria Chișinău sediul Centru
Instanța compusă din:
Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Cazacu Grigorii
grefier Burghelea Diana

judecînd în ședință publică cauza civilă în procedura contenciosului administrativ intentată de către S.A. ”TERMOELECTRICA” împotriva Inspectoratului de Stat al Muncii, terț Golban Anatolie, privind anularea Procesului-Verbal de control nr. *****din 21.07.2023

a c o n s t a t a t :

Argumentele participanților la proces.

S.A. ”TERMOELECTRICA” (anterior SRL ”INFO BON”) s-a adresat în judecată cu acțiune de contencios administrativ împotriva Inspectoratului de Stat al Muncii, terț Golban Anatolie, privind anularea Procesului-Verbal de control nr. *****din 21.07.2023.

În susținerea cererii de chemare în judecată, a indicat că în fapt, la data de 21.07.2023 Directorului SRL „INFO BON” i-a fost adus la cunoştinţă Procesul-verbal de control nr. *****din 21.07.2023.

Afirmă că conform inscripţiei din Procesul-verbal menţionat, prezentul proces-verbal de control poate fi contestat la Judecătoria Chişinău sediul Râşcani în termen de 30 de zile de la data comunicării, potrivit Codului administrativ al Republicii Moldova nr. 116/2018.

„INFO BON” S.R.L îşi exprimă dezacordul cu Procesul-verbal de control *****din 21.07.2023 şi consideră Procesul-verbal indicat ca fiind neîntemeiat şi nefondat, din considerentele expuse mai jos.

Menționează că reieşind din conţinutul încălcării imputate, „Angajatorul nu a acordat adaos suplimentar pentru intensitatea muncii, salariatului Golban Anatolie, în mărime de 25% din salariul de funcţie a acestuia, în lipsa temeiului legal, contrar prevederilor pct.5.2 din Anexa nr. 2 la Contractul colectiv de muncă al „Info-Bon" SRL pentru anii 219-2024, art. 10 alin. (2) lit.a) Codul Muncii”.

Totodată, prin Procesul-Verbal respectiv a fost indicată următoarea prescripţie: ”Recomandări (indicaţii) privind înlăturarea încălcărilor stabilite în partea descriptivă, după caz: De lichidat încălcarea constatată în prezentul proces-verbal, cu informarea în scris Inspectoratul de Stat al Mancii. cu anexarea documentelor confirmative până la data de 14.09.2023, inclusiv de achitat salariatului Golban Anatolie adaos ventru intensitatea muncii, pentru luna aprilie 2023. în mărime de 25% din salariul de bază al cestuia, conform prevederilor pct. 5.2. din Anexa nr. 2 la Contractul colectiv de muncă al „Info-Bon” SRL pentru anii 2019-2024. ari. 10 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii.”

Menționează că prezenta constatare este eronată, nu se regăseşte argumentarea atât faptică, cât şi juridică, contravine prevederilor legale, din următoarele considerente.

Susține că, la art. 201 din Codul Muncii defineşte disciplina muncii ca fiind obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii.

Prevederile art.202 Codul Muncii indcă Disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Afirmă că potrivit prevederilor art. 202 Codul Muncii, disciplina de muncă se asigură în unitate de către angajator inter alia prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă.

Dispoziţiile art. 9 alin. (2) Codul Muncii, instituie obligaţiile salariatului, inclusiv:

- să-si îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă:

- să respecte disciplina muncii;

- să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalţi salariaţi şi cu angajatorul;

- să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective.

Relevă că în temeiul art. 204 alin. (1) şi (2) Codul Muncii, Stimulările se aplică de către angajator după consultarea reprezentanţilor salariaţilor.

Stimulările se consemnează într-un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) şi se aduc la cunoştinţă colectivului de muncă.

Afirmă că totodată, însuşi Contractul Colectiv de muncă al S.R.L. „INFO BON" pentru anii 2019- 2024, la pct. 3.4. instituie obligaţiile salariatului inclusiv să-si îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă fde serviciu) prevăzute de contractul individual de muncă. în fişa de nost, ordinele si dispoziţiile Angajatorului, instrucţiunile şi regulamentele în vigoare, să respecte cerinţele, fisei de post, disciplina muncii.

Menționează că disciplina de muncă se asigură în „INFO BON" S.R.L prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Susține că conform pct. 6.1. din Contractul Colectiv de muncă al S.R.L. „INFO BON" pentru anii 2019-2024, retribuirea muncii Salariaţilor SRL „INFO BON" se efectuează în conformitate cu Codul Muncii, Legea salarizării nr.847 din 14.02.2002, Hotărârea Guvernului nr.743 din 11.06.2002 Cu privire la salarizarea angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară, alte acte legislative şi normative privind salarizarea în vigoare, Regulamentul cu privire la retribuirea muncii Salariaţilor SRL „INFO BON" (Anexa nr. 2), alte documente prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.

Declară că reieşind din pct. 5.2. din Regulamentul cu privire la retribuirea muncii salariaţilor „INFO BON” S.R.L. din Anexa nr.2 la Contractul Colectiv de muncă, Salariaţii întreprinderii pot beneficia de sporuri la salariul de bază în procente din salariul funcţiei pentru înaltă competenţă profesională, intensitatea muncii, precum şi pentru îndeplinirea unor sarcini de importanţă majoră sau de urgenţă, pe termenul efectuării lor, reieşind din posibilităţile financiare ale întreprinderii.

Relevă că conform pct. 6.1. din Contractul Colectiv de muncă al S.R.L. „INFO BON” pentru anii 2019-2024, mărimile concrete ale salariilor de funcţie, care stabilesc nivelul respectiv de retribuire a muncii, se garantează fiecărui salariat, cu condiţia exercitării obligaţiunilor de muncă ce li s-au dus în sarcină (normelor de muncă). în limitele duratei stabilite a timpului de muncă.

Invocă că reieşind din pct. 2.1. din Regulamentul privind premierea salariaţilor „INFO BON” S.R.L., care este Anexa nr.4 la Contractul Colectiv de muncă, Premierea salariaţilor se efectuează pe baza unor evaluări de performanţă individuală colectivă şi aportul personal a fiecărui salariat în punerea în aplicare a obiectivelor statutare, îndeplinirea calitativă a obligaţiilor contractuale ale întreprinderii.

Susține că totodată, potrivit conţinutului Procesului-Verbal de Control contestat, a fost prezentată Nota informativă şi anexată la dosar Nota informativă a directorului general a „INFO BON” S.R.L., prin ce s-a dat explicaţie scrisă asupra celor imputate, fiind argumentată detaliat referitor la chestiunea abordată.

Menționează că la fel, o argumentare detaliată referitor la activitatea dlui Golban Anatolie în cadrul SRL „INFO BON” este expusă şi în sesizarea nr. 686/23 din 30.06.2023 adresată Inspectoratului de Stat al Muncii şi în copie Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale, anexată la prezenta cerere. Respectiv, concluziile făcute de Inspectoratul de Stat al Muncii sunt eronate şi superficiale, or, nu a fost identificat şi stabilit care anume contract individual de muncă se aplică între dl Golban Anatolie şi S.R.L. „INFO BON”.

Declară că la fel, de către inspectori au fost ignorate şi cele invocate în sesizarea adresată Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 686/23 din 30.06.2023, ceea ce denotă faptul că concluziile acestora sunt pripite, eronate, neîntemeiate şi care nu sunt bazate pe suport probatoriu. Coroborând normele precitate la circumstanţele de fapt, se deduce că constatările expuse în Procesul-Verbal de Control nr. *****din 21.07.2023 sunt eronate, nu îşi regăsesc argumentare atât faptică, cât şi juridică, contravin prevederilor legale şi denaturează sensul noţiunilor instituite de legislaţia muncii.

Altfel indică că în scopul stimulării angajaţilor ce înregistrează o intensitate a muncii, atât prin actele legislative, cât şi prin cele normative la nivel de unitate, anume angajatorul a fost investit cu mecanismul legal, transparent şi eficient, fiind definitivate condiţii, termene şi modul de aplicare a stimulării angajaţilor entităţii.

Afirmă că prevederile art.9 alin. (1) lit. a) şi d) din Legea nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, statuează că inter alia, Inspectorul de muncă este obligat să se călăuzească în activitatea sa de legislaţie şi să fie obiectiv şi imparţial, să nu se manifeste în calitate de mediator sau arbitru în soluţionarea conflictelor de muncă. Totodată, alin. (2) al aceluiaşi articol stabileşte că, pentru neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a atribuţiilor, inspectorul de muncă poartă răspundere în modul stabilit de legislaţie.

Menționează că, prin prisma prevederilor Legii integrităţii nr.82 din 25.02.2017, activitatea profesională reprezintă exercitare de către agenţii publici a atribuţiilor de serviciu (drepturilor şi obligaţiilor) în modul prevăzut de actele legislative, normative si departamentale ce reglementează activitatea entităţilor publice în care sînt încadraţi. Totodată, integritatea profesională este definită în art 3 al Legii integrităţii nr.82 din 25.02.2017, ca, capacitate a agentului public de a-şi desfăşura activitatea profesională în mod etic, liber de influenţă necorespunzătoare şi manifestări de corupţie, cu respectarea interesului public, a supremaţiei Constituţiei Republicii Moldova şi a legii.

Susține că integritate instituţională reprezintă în sensul art. 3 al aceeaşi legi, integritatea profesională a tuturor agenţilor publici din cadrul entităţii publice, cultivată, controlată şi consolidată de către conducătorul entităţii publice, precum şi toleranţa zero la incidentele de integritate admise de agenţii publici.

Conform prevederilor Hotărârii Guvernului Nr. 788 din 07.10.2013 cu privire la organizarea şi funcţionarea Inspectoratului de Stat al Muncii, pct. 6 lit. c), una din atribuţii de bază ale Inspectoratului de Stat al Muncii este analiza riscurilor, planificarea şi controlul respectării dispoziţiilor actelor normative în domeniul raporturilor de muncă referitoare la:

- contractul individual de mutică şi contractul colectiv de muncă;
- timpul de muncă şi timpul de odihnă;
- retribuirea muncii;
- normele de muncă;
- garanţiile şi compensaţiile ce decurg din relaţiile de muncă;
- disciplina muncii, etc.

Consideră că, la caz intenţia inspectorilor de a impune administratorului unităţii acordarea unei stimulări salariatului, în lipsa indicilor şi condiţiilor de stimulare a acestuia, precum şi în contextul existenţei dubiilor rezonabile în privinţa legalităţii Contractului individual de muncă al acestuia reprezintă o imixtiune directă în activitatea S.R.L. „INFO BON”, ceea ce este inadmisibilă în condiţiile legii.

Mai mult decât atât, eventuala achitare salariatului Golban Anatolie a adaosului suplimentar pentru intensitatea muncii pentru luna aprilie 2023 în mărime de 25 % din salariul de bază al acestuia, propusă ca o măsură de remediere în Procesul-verbal de control *****din 21.07.2023, poate fi interpretată ca o manifestare de inegalitate între salariaţi şi ca o acţiune în detrimentul salariaţilor, care au înregistrat o intensitate a muncii, îşi îndeplinesc conştiincios obligaţiile de muncă, respectând întocmai cerinţele actelor normative şi prevederile fişei de post.

Declară că în această ordine de idei, prevederile art. 204 al Codul Muncii, indică modul de aplicare a stimulărilor şi anume, acestea se aplică de către angajator după consultarea reprezentanţilor salariaţilor, se consemnează într-un ordin şi se aduc la cunoştinţa colectivului de muncă, fapt ce a fost respectat prin Ordinul nr. 14 din 27.04.2023 Cu privire la acordarea adaosului pentru intensitatea muncii.

Astfel menționează că, Ordinul nr. 14 din 27.04.2023 cu privire la acordarea adaosului pentru intensitatea muncii a fost coordonat cu Comitetul Sindical şi avizat de către Preşedintele Comitetului Sindical „Termoelectrica” S.A.

Relevă că în lumina celor enunţate, evidenţiem că acordarea adaosului pentru intensitatea muncii unor angajaţi ce nu au înregistrat vreo intensitate a muncii va cauza un dezechilibru şi va perturba convingerea angajaţilor ce înregistrează intensitatea muncii, prin

urmare poate afecta procesul de activitate atât a angajaţilor sârguincioşi, cât şi activitatea entităţii, astfel, considerăm că este inadmisibilă examinarea superficială a cazului de către Inspectoratul de Stat al Muncii, cu interpretarea greşită şi necorespunzătoare a prevederilor Contractului Colectiv de Muncă şi Regulamentului S.R.L. „INFO BON”. Mai mult decât atât, eventuala achitare salariatului Golban Anatolie a adaosului suplimentar pentru intensitatea muncii pentru luna aprilie 2023 în mărime de 25 % din salariul de bază al acestuia, propusă ca o măsură de remediere în Procesul-verbal de control nr. *****din 21.07.2023, poate fi interpretată ca o manifestare de inegalitate între salariaţi şi ca o acţiune în detrimentul salariaţilor, care au înregistrat o intensitate a muncii, îşi îndeplinesc conştiincios obligaţiile de muncă, respectând întocmai cerinţele actelor normative şi prevederile fişei de post, în tocmai.

Or invocă că, acordarea stimulării salariaţilor ce nu înregistrează vreo intensitate a muncii, reieşind din sensul legislaţiei muncii, reprezintă o excepţie de la regulă, este dreptul angajatorului (ci nu obligaţia) şi este posibilă numai cu respectarea anumitor condiţii şi proceduri impuse de lege.

Susține că prevederile alin. (1) art. 10 în coroborare cu lit. a) alin. (1) art. 11 din Cod Administrativ statuează că, actul administrativ individual este orice dispoziţie, decizie sau altă măsură oficială întreprinsă de autoritatea publică pentru reglementarea unui caz individual în domeniul dreptului public, cu scopul de a produce nemijlocit efecte juridice, prin naşterea, modificarea sau stingerea raporturilor juridice de drept public. Acte defavorabile sunt actele care impun destinatarilor lor obligaţii, sancţiuni, sarcini sau afectează drepturile/interesele legitime ale persoanelor ori care resping, în tot sau în parte, acordarea avantajului solicitat.

Indicăcă Potrivit prevederilor art. 17 Cod Administrativ, Drept vătămat este orice drept sau libertate stabilit/stabilită de lege căruia/căreia i se aduce atingere prin activitate administrativă.

Afirmă că în accepţiunea art. 18 Cod Administrativ, Interesul public vizează ordinea de drept, democraţia, garantarea drepturilor şi a libertăţilor persoanelor, precum şi obligaţiile acestora, satisfacerea necesităţilor sociale, realizarea competenţelor autorităţilor publice, funcţionarea lor legală şi în bune condiţii.

Prevederile art. 20 ale Codului administrativ statuează că, Dacă printr-o activitate administrativă se încalcă un drept legitim sau o libertate stabilită prin lege, acest drept poate fi revendicat printr-o acţiune în contencios administrativ, cu privire la care decid instanţele de judecată competente pentru examinarea procedurii de contencios administrativ, conform prezentului cod.

Potrivit art. 189 alin. (1) Cod Administrativ, (1) Orice persoană care revendică încălcarea unui drept al său prin activitatea administrativă a unei autorităţi publice poate înainta o acţiune în contencios administrativ.

Dispoziţiie art. 191 alin. (1) Cod Administrativ,. Cu excepţia cazurilor prevăzute la alin. (2) şi (3), judecătoriile soluţionează în fond toate acţiunile în contencios administrativ.

Conform prevederilor art. 209 alin. (1) Cod Administrativ, (1) Acţiunea în contestare şi acţiunea în obligare se înaintează în decurs de 30 de zile, dacă legea nu prevede altfel. Acest termen începe să curgă de la: b) data comunicării sau notificării actului administrativ individual, dacă Iezea nu prevede procedura prealabilă.

Prin urmare solicită S.A. ”TERMOELECTRICA” împotriva Inspectoratului de Stat al Muncii, terț Golban Anatolie, anularea Procesului-Verbal de control nr. *****din 21.07.2023.

În ședința de judecată reprezentantul reclamantului S.A. ”TERMOELECTRICA” reiterînd circmumstanțele de fapt și de drept ale cauzei a solicitat admiterea integrală a acțiunii.

În ședința de judecată terțul Golban Anatolie a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

În rest, în ședința de judecată nu s -au prezentat ceilalți participanți la process, fiind citați legal.

Competența jurisdicțională material-teritorială. Condițiile de admisibilitate.

Analizând substanța și natura actului administrativ contestat, precum și luând în considerare localizarea sediului autorității publice care a desfășurat activitatea administrativă contestată, în virtutea art. 191 alin. (1) și art. 196 din Codul administrativ se constată competența materială și teritorială a Judecătoriei Chișinău (sediul Râșcani) în examinarea acțiunii de contencios administrativ dedusă judecății.

De asemenea, exigențele legale cu privire la admisibilitatea acțiunii au fost respectate de către reclamant, în special condițiile ce vizează termenul de înaintare a acțiunii în contencios administrativ și procedurii prealabile reglementate de art. 162-169, 189, 208, 209 din Codul administrativ.

Admisibilitatea acțiunii de contencios administrativ.

Verificând acțiunile întreprinse de reclamantă în promovarea drepturilor și intereselor lor legitime, în corelare cu cadrul legal abordat supra, instanța de judecată constată cu certitudine că aceasta a respectat rigorile de admisibilitate a prezentei acțiuni.

Primo, Procesul-Verbal de control al ISM nr. *****din 21.07.2023, reprezintă un act administrativ individual defavorabil în accepțiunea art. 11 alin. (1) lit. a) din Codul administrativ, fiind susceptibile controlului judecătoresc în ordinea contenciosului administrativ.

Secundo, cu referire la procedura prealabilă, instanța remarcă că, acesta a fost respectată de către reclamant.

Tertio, în acțiunea de contencios administrativ și în cadrul ședințelor de judecată, partea reclamantă a revendicat încălcarea, prin activitatea administrativă efectuată de către autoritatea publică pârâtă, a unor drepturi în sensul art. 17 din Codul administrativ.

Aprecierea instanței de judecată. Cadrul normativ pertinent.

Audiind explicațiile părților, analizând cumulul probelor prezentate, sub aspectul admiterii sau respingerii cererii înaintate, în raport cu specificul pricinii, instanța de judecată consideră că, acțiunea urmează a fi *respinsă*, din următoarele considerente.

În conformitate cu ***art. 2 alin. (2) din Codul administrativ***, anumite aspecte ce țin de activitatea administrativă privind domenii specifice de activitate pot fi reglementate prin norme legislative speciale derogatorii de la prevederile prezentului cod numai dacă această reglementare este absolut necesară și nu contravine principiilor prezentului cod.

În concordanță cu ***art. 3 din Codul administrativ***, legislaţia administrativă are drept scop reglementarea procedurii de înfăptuire a activităţii administrative şi a controlului judecătoresc asupra acesteia, în vederea asigurării respectării drepturilor şi a libertăţilor prevăzute de lege ale persoanelor fizice şi juridice, ţinându-se cont de interesul public şi de regulile statului de drept.

În corespundere cu ***art. 6 din Codul administrativ***, procedura administrativă este activitatea autorităţilor publice cu efect în exterior, îndreptată spre examinarea condiţiilor, pregătirea şi emiterea unui act administrativ individual, spre examinarea condiţiilor, pregătirea şi încheierea unui contract administrativ sau examinarea condiţiilor, pregătirea şi întreprinderea unei măsuri strict de autoritate publică. Emiterea unui act administrativ individual, încheierea unui contract administrativ sau întreprinderea unei măsuri strict de autoritate publică sunt părţi ale procedurii administrative.

În conformitate cu ***art. 10 alin. (1) din Codul administrativ***, actul administrativ individual este orice dispoziţie, decizie sau altă măsură oficială întreprinsă de autoritatea publică pentru reglementarea unui caz individual în domeniul dreptului public, cu scopul de a produce nemijlocit efecte juridice, prin naşterea, modificarea sau stingerea raporturilor juridice de drept public.

Potrivit ***art. 11 din Codul administrativ***, actele administrative individuale pot fi:

a) acte defavorabile – actele care impun destinatarilor lor obligaţii, sancţiuni, sarcini sau afectează drepturile/interesele legitime ale persoanelor ori care resping, în tot sau în parte, acordarea avantajului solicitat;

b) acte favorabile – actele care creează destinatarilor săi un beneficiu sau un avantaj de orice fel.

Destinatarul unui act administrativ individual este doar persoana către care actul administrativ se îndreaptă. Terţii, ale căror drepturi sunt afectate de actul administrativ individual, nu sunt destinatarii acestuia.

Un act administrativ de acordare periodică a prestaţiilor materiale sau băneşti este un act administrativ individual prin care o astfel de prestaţie se acordă pentru un număr determinat sau nedeterminat de perioade succesive.

În acord cu ***art. 16 din Codul administrativ***, dreptul discreţionar al autorităţii publice reprezintă posibilitatea acesteia de a opta între mai multe soluţii posibile corespunzătoare scopului legii atunci când aplică o dispoziţie legală. Exercitarea dreptului discreţionar nu permite desfăşurarea unei activităţi administrative arbitrare.

Conform ***art. 21 din Codul administrativ***, autorităţile publice şi instanţele de judecată competente trebuie să acţioneze în conformitate cu legea şi alte acte normative. Exercitarea atribuţiilor legale nu poate fi contrară scopului pentru care acestea au fost reglementate. Autorităţile publice şi instanţele de judecată competente nu pot dispune limitarea exercitării drepturilor şi a libertăţilor persoanelor decât în cazurile şi în condiţiile expres stabilite de lege.

În consonanță cu ***art. 22 din Codul administrativ***, autorităţile publice şi instanţele de judecată competente cercetează starea de fapt din oficiu. Acestea stabilesc felul şi volumul cercetărilor şi nu sunt legate nici de expunerile participanţilor, nici de cererile lor de reclamare a probelor. Faptele deja cunoscute autorităţilor publice sau instanţelor de judecată competente, faptele general notorii şi faptele prezumate în virtutea prevederilor legale nu necesită a fi probate, până la proba contrarie.

Conform ***art. 30 din Codul administrativ***, autorităţile publice nu pot întreprinde măsuri cu efect retroactiv, cu excepţia cazurilor prevăzute de lege. Autorităţile publice nu pot întreprinde măsuri care să afecteze situaţiile juridice definitive sau drepturile dobândite, decât în situaţii în care, în condiţiile stabilite de lege, acest lucru este absolut necesar pentru interesul public.

În acord cu ***art. 165 din Codul administrativ***, cererea prealabilă se depune în termen de 30 de zile de la comunicarea sau notificarea actului administrativ individual ori a respingerii petiţiei. Daca autoritatea publică nu soluţionează cererea în termenul prevăzut de prezentul cod, cererea prealabilă poate fi depusă în decursul unui an de la expirarea termenului.

Dacă informaţia cu privire la exercitarea căilor de atac nu se conţine în actul administrativ individual sau este indicată incorect, cererea prealabilă poate fi depusă în termen de un an de la comunicarea sau notificarea actului administrativ ori a respingerii petiţiei.

Nulitatea unui act administrativ individual poate fi invocată şi fără obligaţia de a respecta un termen.

Conform ***art. 206 din Codul administrativ***, o acţiune în contencios administrativ poate fi depusă pentru:

a) anularea în tot sau în parte a unui act administrativ individual (acţiune în contestare);

b) obligarea autorităţii publice să emită un act administrativ individual (acţiune în obligare);

c) impunerea la acţiune, la tolerare a acţiunii sau la inacţiune (acţiune în realizare);

d) constatarea existenţei sau inexistenţei unui raport juridic ori nulităţii unui act administrativ individual sau a unui contract administrativ (acţiune în constatare); sau

e) anularea în tot sau în parte a unui act administrativ normativ (acţiune de control normativ).

Acţiunea în constatare prezumă existenţa unui interes îndreptăţit pentru constatarea solicitată. Acţiunea în constatare nu poate fi înaintată dacă reclamantul îşi poate sau şi-ar putea revendica drepturile printr-o altă acţiune prevăzută la alin.(1), cu excepţia situaţiei când se urmăreşte constatarea nulităţii unui act administrativ individual sau normativ.

În conformitate cu ***art. 225 alin. (1)-(2) din Codul administrativ***, instanța de judecată nu este competentă să se pronunțe asupra oportunității unui act administrativ. Verificarea exercitării de către autoritatea publică a dreptului discreționar se limitează la faptul dacă autoritatea publică:

a) și-a exercitat dreptul discreționar;

b) a luat în considerare toate faptele relevante;

c) a respectat limitele legale ale dreptului discreționar;

d) și-a exercitat dreptul discreționar conform scopului acordat prin lege.

Circumstanțele de fapt ale cauzei.

Prin urmare, instanța analizînd materialele cauzei, audiind explicațiile părților instanța de judecată a constatat că conform Procesului-Verbal de control nr. *****din 21.07.2023 al Inspectoratului de Stat al Muncii, astfel angajatorul (SRL INFO BON) nu a acordat adaos suplimentar pentru intensitatea muncii, salariatului Golban Anatoli în mărime de 25% din salariul de funcţie a acestuia în lipsa temeiului legal contrar prevederilor pct. 5.2 din Anexa

nr 2 la Contractul colectiv de muncă al ”Info-Bon” SRL pentru anii 2019-2024, art. 10 alin. (2) lit.a) din Codul Muncii.

Referinţa expresă la prevederile actelor normative pe care le-a încălcat persoana supusă controlului: pct. 5.2 din Anexa nr.2 la Contractul colectiv de muncă al ”Info-Bon” SRL pentru anii 2019-2024, art. 10 alin. (2) lit.a) din Codul Muncii.

Prescripția în procesul-verbal contestat: Recomandări (indicaţii) privind înlăturarea încălcărilor stabilite în partea prescriptivă, după caz: De lichidat încălcarea constatată în prezentul proces-verbal, cu informarea în scris Inspectoratul de Stat al Muncii, cu anexarea documentelor confirmative până la data de 14.09.2023. inclusiv de achitat salariatului Golban Anatolie adaos pentru intensitatea muncii, pentru luna aprilie 2023. în mărime de 25% din salariul de bază al acestuia, conform prevederilor pct. 5.2 din Anexa nr.2 la Contractul colectiv de muncă al ”Info-Bon” SRL pentru anii 2019-2024. art. 10 alin. (2) lit.a) din Codul Muncii.

Se atestă că potrivit ***art. 5 lit.b) din Codul Muncii (CM al RM)***

Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sînt următoarele:

a) libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei;

b) interzicerea muncii forţate (obligatorii);

b[1]) interzicerea discriminării, a violenţei şi a hărţuirii de orice natură în cadrul raporturilor de muncă;

c) protecţia împotriva şomajului şi acordarea de asistenţă la plasarea în cîmpul muncii;

d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiţii echitabile de muncă, inclusiv la condiţii de muncă care corespund cerinţelor securităţii şi sănătăţii în muncă, şi a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare;

e) egalitatea în drepturi şi în posibilităţi a salariaţilor;

f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală şi echitabilă a salariului care ar asigura o existenţă decentă salariatului şi familiei lui;

f[1]) remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală;

g) asigurarea egalităţii salariaţilor, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luîndu-se în considerare productivitatea muncii, calificarea şi vechimea în muncă în specialitate, precum şi la formare profesională, reciclare şi perfecţionare;

h) asigurarea dreptului salariaţilor şi angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor şi intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaţilor de a se asocia în sindicate şi de a fi membri de sindicat şi a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate şi de a fi membri ai patronatului;

i) asigurarea dreptului salariaţilor de a participa la administrarea unităţii în formele prevăzute de lege;

j) îmbinarea reglementării de stat şi a reglementării contractuale a raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;

k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă;

l) stabilirea garanţiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaţilor şi angajatorilor, precum şi exercitarea controlului asupra respectării lor;

m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor şi libertăţilor sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere şi control, a organelor de jurisdicţie a muncii;

n) asigurarea dreptului la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, precum şi a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

o) obligaţia părţilor la contractele colective şi individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului şi, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligaţiilor faţă de salariaţi, respectarea legislaţiei muncii şi a altor acte ce conţin norme ale dreptului muncii;

p) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obştesc asupra respectării legislaţiei muncii;

r) asigurarea dreptului salariaţilor la apărarea onoarei, demnităţii şi reputaţiei profesionale în perioada activităţii de muncă;

s) garantarea dreptului la asigurarea socială şi medicală obligatorie a salariaţilor.

Conform ***art.8 alin.(1) CM al RM***

Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii

(1) În cadrul raporturilor de muncă acţionează principiul egalităţii în drepturi a tuturor salariaţilor. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenenţă sau activitate sindicală, precum şi pe alte criterii nelegate de calităţile sale profesionale, este interzisă.

Articolul 10. Drepturile şi obligaţiile angajatorului

(1) Angajatorul are dreptul:

a) să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative;

b) să ceară salariaţilor îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului;

c) să stimuleze salariaţii pentru munca eficientă şi conştiincioasă;

c^1) să ofere salariaţilor care au copii cu vârsta de până la 3 ani servicii de îngrijire a acestora;

c^2) să ofere spaţii prietenoase pentru copiii cu vârsta de peste 3 ani;

d) să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

f) să creeze patronate pentru reprezentarea şi apărarea intereselor sale şi să adere la ele.

(2) Angajatorul este obligat:

a) să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective;

b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

b[1]) să aprobe şi/sau să modifice statele de personal ale unităţii în condiţiile stabilite de prezentul Cod;

d) să ofere salariaţilor munca prevăzută de contractul individual de muncă;

e) să asigure salariaţilor condiţiile de muncă corespunzătoare cerinţelor de securitatea şi sănătatea în muncă;

f) să asigure salariaţii cu utilaj, instrumente, documentaţie tehnică şi alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lor de muncă;

f[1]) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare şi formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;

f[2]) să aplice aceleaşi criterii de evaluare a calităţii muncii, de sancţionare şi de concediere;

f[3]) să întreprindă măsuri de prevenire şi combatere a discriminării după orice criteriu, a hărţuirii sexuale şi a victimizării la locul de muncă;

f[4]) să asigure condiţii egale, pentru femei şi bărbaţi, de îmbinare a obligaţiilor de serviciu cu cele familiale;

f[6]) să asigure respectarea demnităţii în muncă a salariaţilor;

f[7]) să prevină, să identifice, să combată şi să sancţioneze, în condiţiile legii, orice formă de violenţă sau hărţuire în muncă;

f[8]) să elaboreze, să aprobe şi să implementeze politici interne clare, coerente şi funcţionale de prevenire şi combatere a violenţei şi a hărţuirii în muncă, care să cuprindă inclusiv proceduri de raportare, investigare şi soluţionare a sesizărilor;

f[9]) să asigure informarea periodică a salariaţilor cu privire la drepturile şi obligaţiile ce le revin, precum şi la măsurile de prevenire, protecţie şi intervenţie în cazurile de violenţă sau hărţuire în muncă;

f[10]) să coopereze, la solicitare sau din proprie iniţiativă, cu autorităţile competente în procesul de investigare şi soluţionare a cazurilor de violenţă sau hărţuire în muncă, precum şi să păstreze evidenţa sesizărilor primite, a măsurilor întreprinse şi a rezultatelor obţinute, în condiţiile legii;

g) să asigure remunerare egală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală;

h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă şi de contractele individuale de muncă;

i) să poarte negocieri colective şi să încheie contractul colectiv de muncă, furnizînd reprezentanţilor salariaţilor informaţia completă şi veridică necesară în acest scop, precum şi informaţia necesară controlului asupra executării contractului;

j) să informeze şi să consulte salariaţii referitor la situaţia economică a unităţii, la securitatea şi sănătatea în muncă şi la alte chestiuni ce ţin de funcţionarea unităţii, în conformitate cu prevederile prezentului cod;

k) să îndeplinească la timp prescripţiile organelor de stat de supraveghere şi control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative şi altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaţilor şi ale reprezentanţilor lor privind încălcările actelor legislative şi ale altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menţionate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiţii pentru participarea salariaţilor la administrarea unităţii în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

n) să asigure salariaţilor condiţiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială şi medicală obligatorie a salariaţilor în modul prevăzut de legislaţia în vigoare;

p) să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaţilor în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligaţii stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convenţiile colective, de contractul colectiv şi de cel individual de muncă.

Se reține că Regulamentul privind retribuirea muncii salariaților din anexa nr. 2 la Contractul colectiv de muncă prevede următoarele obligații pentru angajatorul SRL „INFO BON”: pct. 5.2 „Salariații întreprinderii pot beneficia de sporuri la salariul de bază în procente din salariul funcției pentru înaltă competență profesională, intensitatea muncii, precum și pentru îndeplinirea unor sarcini de importanță majoră sau de urgență, pe termenul efectuării lor, reieșind din posibilitățile financiare ale întreprindeii”.

Totodată se reține că reclamanta SA ”TERMOELECTRICA” (SRL „INFO BON”) a emis Ordinul nr.14 din 27.04.2023 cu privire la acordarea adaosului pentru intensitatea muncii prin care a dispus „A acorda în luna aprilie 2023 adaos suplimentar pentru intensitatea muncii în mărime de 25% din salariul de funcție următorilor angajați (...).”

În rezultat, reclamanta SA ”TERMOELECTRICA” (SRL „INFO BON”) nu a inclus salariatul Golban Anatolie în lista de angajați învederată în ordinul sus citat și se eschivează de la obligația să respecte clauzele contractului colectiv de muncă și să acorde acestuia adaosul pentru intensitatea muncii salariaților în mărime de 25% din salariul de funcție, în lipsa unui temei legal, cum ar fi ordinul motivat al administratorului – contrar normelor indicate supra.

Totodată conform art. 93 alin. (1) Cod Administrativ, fiecare participant probează faptele pe care își întemeiază pretenția.

În contradicție cu normele indicate supra instanța reține că al materialele dosarului nu sunt anexate careva probe privind temeinicia pretențiilor formulate în prezenta acțiune.

În lumina celor menționate, instanța conchide că pretențiile deferite judecății sunt neîntemeiate.

În conformitate cu prevederile art. 225 alin. (2) din Codul administrativ, verificarea exercitării de către autoritatea publică a dreptului discreționar se limitează la faptul dacă autoritatea publică: a) și-a exercitat dreptul discreționar; b) a luat în considerare toate faptele relevante; c) a respectat limitele legale ale dreptului discreționar; d) și-a exercitat dreptul discreționar conform scopului acordat prin lege.

Astfel, titlul III din Codul administrativ, stabilește formalitățile și procedura pentru emiterea actelor administrative, cu indicarea condițiilor de fond și formă pentru aceasta și respectiv, sancțiunea ce survine în cazul nerespectării acestora. Așa fiind, unul din elementele de bază ale actului administrativ, este motivarea, precum și obligativitatea explicării căilor de atac (art. art. 118, 120, 124 din Codul Administrativ).

Conform art. 118 Cod Administrativ, motivarea este operațiunea administrativă prin care se expun considerentele care justifică emiterea unui act administrativ individual.

Această definiție impune expres necesitatea motivării actului administrativ, indiferent de norma în baza căreia se emite acesta, fără să implice careva elemente de interpretare.

Prin urmare, instanța conchide că actul administrativ contestat în prezenta speță este legal în fond, emis cu respectarea condițiilor de legalitate/valabilitate stabilite de lege, fiind motivat și conținând informații obligatorii impuse de lege, iar temeiurile invocate de către reclamant întru actului contestat, nu atinge nivelul minim pentru a fi considerate de către instanța de judecată ca temeiuri suficiente pentru anularea actului administrativ contestat în prezenta speță.

Respectiv, nici unul din temeiurile invocate de reclamant întru anularea actului administrativ contestat, nu atinge nivelul minim pentru a putea fi reținut ca temei de anulabilitate sau de nulitate a actului administrativ individual defavorabil, or, actul administrativ contestat este emis conform legii, cu respectarea procedurii stabilite și de către organul competent.

Potrivit ***art.224 alin.(1) lit.f) din Codul administrativ***, examinînd acțiunea în contencios administrativ în fond, instanța de judecată adoptă una dintre următoarele hotărîri: respinge acțiunea ca fiind neîntemeiată, dacă nu sînt îndeplinite condițiile de adoptare a unei hotărîri prevăzute la lit. a)–e).

În lumina celor menționate, instanța consideră că argumentele invocate în suportul acțiunii nu sunt susceptibile să determine anularea Procesului-Verbal de control nr. *****din 21.07.2023. Or, de către autoritatea publică pîrîtă a fost respectată procedura de emitere a actului administrativ care fiind emis în corespundere cu normele legii materiale aplicabile speței, instanța nu a constatat admiterea a careva abateri la emiterea actului administrativ individual defavorabil emis în privința reclamantului, legalitatea acestuia nefiind pusă la îndoială de către instanța de judecată, or, contrariul nu a fost demonstrat în cadrul procesului de judecată organizat cu respectarea principiilor contradictorialității și al egalității de tratament ceea ce denotă că temei de admitere a acțiunii reclamantului nu există.

În rezultat, instanța va respinge ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de S.A. ”TERMOELECTRICA” împotriva Inspectoratului de Stat al Muncii, terț Golban Anatolie, privind anularea Procesului-Verbal de control nr. *****din 21.07.2023.

conform art. art. 224, 225 din Codul Administrativ nr. 116 din 19.07.2018 (în vigoare din 01.04.2019), instanţa de judecată,

h o t ă r ă ş t e:

Cererea de chemare în judecată depusă de către S.A. ”TERMOELECTRICA” împotriva Inspectoratului de Stat al Muncii, terț Golban Anatolie, privind anularea Procesului-Verbal de control nr. *****din 21.07.2023, se respinge ca fiind neîntemeiată.

Hotărîrea poate fi contestată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la pronunțarea dispozitivului hotărîrii, prin intermediul Judecătoriei Chișinău sediul Centru.

Președintele ședinței,
Judecătorul Cazacu Grigorii