Partea introductivă
Dosarul nr.2-6028/2024
2-24047901-12-2-30042024-1

HOTĂRÂRE
În numele Legii

20 martie 2025 mun. Chișinău

Judecătoria Chişinău, sediul Centru
Instanţa compusă din:
Preşedintele de şedinţă, judecătorul Svetlana Cușnir
grefierul Antonina Sicorschii

examinând, în sediul instanţei, în şedinţă publică, cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Popa Veaceslav în interesele lui Popa Victoria către AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii” cu privire la constatarea ilegalității acțiunilor angajatorului la încheierea contractului de muncă pe o perioadă determinată, anularea ordinului și încasarea prejudiciului moral,

Partea descriptivă

a c o n s t a t a t:

La 29 aprilie 2024, avocatul Popa Veaceslav, în interesele lui Popa Victoria, a depus o cerere de chemare în judecată către AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii” cu privire la consatatarea ilegalității acțiunilor angajatorului la încheierea contractului de muncă pe o perioadă determinată, anularea ordinului și încasarea prejudiciului moral.

În susținerea cererii de chemare în judecată a indicat că, la sfârșitul anului 2023, a luat cunoștință de anunțul AO „CNPAC” despre organizarea concursului pentru suplinirea postului vacant de Coordonator comunicare și PR, plasat public pe portalul civic.md, precum și pe pagina web a angajatorului.

Conform anunțului menționat, pentru funcția respectivă, AO „CNPAC” a anunțat perioada de angajare: ianuarie - decembrie 2024, cu posibilitatea de prelungire.

A comunicat că, aplicând pentru participarea la concursul respectiv, după susținerea interviului, a fost anunțată că a fost selectată pentru funcția respectivă, fiind invitată pentru precizarea condițiilor de bază ale contractului de muncă. Întrucât anunțul de angajare prevedea durata contractului pe perioada ianuarie - decembrie 2024, cu posibilitatea prelungirii, corespunzător, în rezultatul negocierilor verbale purtate cu angajatorul anterior încheierii contractului, durata contractului a rămas aceeași.

Reclamanta Popa Victoria, a indicat că a început activitatea de muncă din 22 ianuarie 2024, urmând a semna contractul individual de muncă pe perioadă determinată ianuarie - decembrie 2024, cu posibilitatea de prelungire.

Relevă că, la 29 ianuarie 2024, spre sfârșitul zilei de muncă, fiind invitată în biroul angajatorului i s-a solicitat să semneze contractul individual de muncă, având la dispoziție timp insuficient pentru a-l studia minuțios, îndată după ce a semnat însuși angajatorul i-a atras atenția asupra perioadei de valabilitate a contractului - 29 februarie 2024, fară posibilitatea de prelungire, fapt ce este contrar înțelegerilor inițiale, precum și condițiilor concursului care au fost

anunțate public.

A menționat că, având in vedere încălcarea dc către angajator a angajamentelor asumate, precum și a legislației muncii, la 30 ianuarie 2024, a depus cererea de demisie, invocând prevederile art. 85 alin. (2) din Codul muncii, care stabilesc obligația angajatorului să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă de către angajat și tot, la 30 ianuarie 2024, odată cu cererea de demisie, a înaintat angajatorului notificarea privind repararea prejudiciului moral cauzat prin achitarea a trei salarii lunare.

În continuare a arătat că, conform ordinului nr. ***** „Cu privire la eliberarea din funcție” raportul de muncă respectiv a încetat.

A relevat că, la 09 februarie 2024, prin intermediul poștei electronice, a recepționat răspunsul n***** din *****și ordinul nr. ***** „Cu privire la examinarea litigiilor privind repararea prejudiciului material și celui moral cauzate salariatului”, potrivit cărora, solicitarea reparării prejudiciului moral a fost respinsă.

Reclamanta a invocat că acțiunile angajatorului AO „CNPAC” sunt ilegale, deoarece contravin prevederilor Codului muncii privind încheierea contractului individual de muncă, fiindu-i cauzate astfel prejudicii morale, exprimate prin frustrări, tulburări psihice și sufletești, și în conformitate cu prevederile Codului muncii, în legătură cu refuzul neîntemeiat de angajare, AO „CNPAC” are obligația de a compensa prejudiciului moral.

A considerat că, angajatorul AO „CNPAC”, pentru tragerea la răspundere întrunește cumulativ următoarele elemente: există fapta ilicită a angajatorului (a încălcat legislația muncii prin stabilirea perioadei determinate a contractului individual de muncă); în calitate de salariat a suferit un prejudiciu moral; între fapta ilicită și prejudiciul cauzat există legătură cauzală, există culpa angajatorului.

A menționat că, în aceste circumstanțele descrise, raportate prevederilor invocate din Codul muncii, demonstrează că în rezultatul desfășurării concursului, AO „CNPAC” a fost angajată în funcția de *****, cu un salariu lunar în mărime de ***** lei, deși în rezultatul negocierilor s-a convenit ca durata contractului să cuprindă perioada ianuarie - decembrie 2024 cu posibilitatea prelungirii, angajatorul a indicat în contractul individual de muncă că acesta expiră la 29 februarie 2024.

A concluzionat că, angajatorul a ignorat obligațiile sale la încheierea raporturilor de muncă, contrar prevederilor legislației muncii or, acesta nu a indicat temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată, și acțiunile expuse ale angajatorului reprezintă o încălcare a contractului individual de muncă și a legislației muncii în vigoare.

Astfel, avocatul Popa Veaceslav, în interesele reclamantei Popa Victoria, a solicitat:

- constatarea ilegalității acțiunilor AO „CNPAC” la încheierea contractului individual de muncă nr. *****pe durată determinată;
- anularea ordinului A*****4 „Cu privire la examinarea litigiilor privind repararea prejudiciului material și celui moral cauzate salariatului”;
- încasarea din contul AO „CNPAC”, în beneficiul reclamantei Victoria Popa, a prejudiciului moral în mărime de 75 174 lei, egală cu trei salarii medii lunare.

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 mai 2025 a fost acceptată în procedura contencioasă cererea de chemare în judecată, fiind stabilită ședință de judecată (f. d. 25).

La 21 iunie 2024, partea pârâtă AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii” a depus referință prin care a solicitat respingerea acțiunii ca fiind neîntemeiată (f. d. 30-

33).

Solicitările participanților la proces

În ședința de judecată, reprezentantul reclamantei Popa Victoria, avocatul Popa Veaceslav, împuternicit în baza mandatului nr.2004721, a susținut cererea de chemare în judecată conform obiectului și temeiului invocat, solicitând admiterea acesteia.

În ședința de judecată, reprezentantul pârâtului AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii", avocata Andriuța Violeta împuternicită în baza mandatului nr.1808533, a solicitat respingerea acțiunii ca fiind neîntemeiată.

Aprecierea instanței de judecată

Audiind participanții la proces, analizând motivele acțiunii înaintate, examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate și prevederile legale ce guvernează spața, instanța de judecată conchide respingerea cererii de chemare în judecată, din următoarele considerente.

Potrivit prevederilor art. 20 din Constituția Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime.

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

În conformitate cu art. 121 din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească reţine spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.

În conformitate cu art. 130 alin.(1)-(3) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Niciun fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor.

Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficienţa pentru soluţionarea cauzei.

În conformitate cu art. 131 alin. (1) din Codul de procedură civilă, explicaţiile date de părţi și intervenienţi asupra circumstanţelor care le sunt cunoscute și care au importantă în proces urmează a fi verificate și evaluate deopotrivă cu celelalte probe […].

În conformitate cu art. 240 alin. (1) şi (3) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluționării cauzei și admisibilitatea acţiunii. Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.

Conform art.4 din Codul muncii, raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

În corespundere cu prevederile art.5 lit.a) din Codul muncii, unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituției Republicii Moldova, este libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației.

Potrivit art. 6 din Codul muncii, libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale. Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea. Legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții, și, la fel, stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă.

Conform art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Conform dispozițiilor art.81 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86).

Art. 85 din Codul municii statuiază că, (1) Salariatul are dreptul la demisie – desfacere a contractului individual de muncă, cu excepţia prevederii alin.(4^1), din proprie iniţiativă, anunţând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menţionat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.

(2) În caz de demisie a salariatului în legătură cu pensionarea, cu stabilirea gradului de dizabilitate, cu concediul pentru îngrijirea copilului, cu înmatricularea într-o instituţie de învăţământ, cu trecerea cu traiul în altă localitate, cu îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului cu dizabilităţi, cu alegerea într-o funcţie electivă, cu angajarea prin concurs la o altă unitate, cu încălcarea de către angajator a contractului individual şi/sau colectiv de muncă, a legislaţiei muncii în vigoare, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă şi înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept.

(3) După expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4^1), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului în termenele prevăzute la art.143 şi să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate. (3^1) Contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părţilor, înainte de expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4^1).

(4) Timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-şi retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, până la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condiţiile prezentului cod. (41) Conducătorul unităţii (al filialei sau reprezentanţei), adjuncţii lui şi contabilul-şef sunt în drept să demisioneze, anunţând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte.

(5) Dacă, după expirarea termenelor indicate în alin.(1), (2) şi (41), salariatul nu a fost de fapt eliberat din funcţie şi el îşi continuă activitatea de muncă fără să-şi reafirme în scris dorinţa de a desface contractul individual de muncă, eliberarea acestuia nu se admite.

În ședința de judecată s-a stabilit că, la 22 ianuarie 2024, între Popa Victoria numit în continuare salariat și AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii” numit în continuare angajator, a fost semnat contractul individual de muncă nr.***** cu angajarea în calitate de *****, pe o perioadă determinată până la 29 februarie 2024 (f. d. 11-13).

Conform ordinului n*****-A din 22 ianuarie 2024, cu privire a angajare în câmpul muncii, s-a ordonat angajarea dnei Victoria Popa în funcția de *****, în cadrul AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii” din data de 22 ianuarie 2024, cu durata angajării determinată.

La 30 ianuarie 2024, Popa Victoria a depus către angajator cerere de demisie, începând cu data de 30 ianuarie 2024 și, tot, prin cererea dată a solicitat și încasarea prejudiciului moral (f. d. 14-15).

Conform ordinului nr.*****, cu privire la eliberarea din funcție, emis de către AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii”, s-a eliberat din funcția deținută *****, Popa Victoria, începând cu data de 30 ianuarie 2024 din inițiativa salariatului (f. d. 16).

Prin răspunsul n***** din *****al părții-pârâte, la notificarea părții reclamante, se atestă că referitor la repararea prejudiciului moral, pe motiv că angajatorul ar fi privat reclamanta ilegal de posibilitatea de a munci, CNPAC a respins-o ca fiind neîntemeiată (f. d. 17).

În susținerea acestei poziții a menționat că: „potrivit art. 329 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci (...). Astfel, dvs. invocați privarea ilegală de posibilitatea de a munci, invocând refuzul neîntemeiat de angajare (art. 330 alin. 1 lit. a)), manifestat prin modificarea termenului contractului. Circumstanțele invocate nu pot fi catalogate ca refuz neîntemeiat de angajare, or, dvs. ați semnat cu CNPAC contractul individual de muncă (*****, fiind emis și ordinul de angajare contrasemnat de dvs. (n*****-A din 22.01.2024), în condițiile pe le-ați contestat prin cererea depusă în data de 30.01.2024”.

Prin ordinul nr.*****, cu privire la examinarea litigiilor privind repararea prejudiciului material și celui moral cauzate salariatului, emis de președinta CNPAC, Daniela Sîmboteanu, s-a ordonat să se ia act de conținutul notificării privind repararea prejudiciului moral cauzat, înregistrată cu nr. 05 din data de 30 ianuarie 2024, depusă de către dna Victoria Popa. S-a respins notificarea înaintată de către Victoria Popa împotriva AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii” privind repararea prejudiciului moral cauzat (f. d. 18).

Ulterior, în ședința de judecată din 12 noiembrie 2024, reprezentantul reclamantei, a prezentat răspunsul nr.1082 din 26 martie 2024 a Inspectoratului de Stat al Muncii, din care se atestă că, în rezultatul controlului s-a constatat că, AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului fața de Copii”, contrar prevederilor art.54, art.55 alin. (2) din Codul muncii, neîntemeiat a încheiat cu reclamanta un contract individual de muncă pe o perioadă determinată până la data de 29 februarie 2024, deoarece nu au fost indicate motivul și temeiurile legale ale limitării duratei raportului de muncă pe o perioadă determinată (f. d. 55).

Tot, din răspunsul nr.1082 din 26 martie 2024 a Inspectoratului de Stat al Muncii, rezultă că i s-a comunicat reclamantei că, la 30 ianuarie 2024, a depus o cerere în adresa administrației AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului fața de Copii” privind încetarea raporturilor de muncă prin demisie, iar la 30 ianuarie 2024, a luat cunoștință contra semnătură și cu ordinul de eliberare nr.27-E.

Așadar, la caz, obiectul litigiului dedus judecării constă în constatarea ilegalității acțiunilor

AO „CNPAC” la încheierea contractului individual de muncă nr. 20/UNICEF din 22 ianuarie 2024 pe o durată determinată, anularea ordinului nr. ***** „cu privire la examinarea litigiilor privind repararea prejudiciului material și a celui moral”, precum și încasarea prejudiciului moral.

Deci, după cum s-a reținut *supra*, reclamanta Popa Victoria, din proprie inițiativă, la 30 ianuarie 2024, a depus cerere de demisie în temeiul art. 85 alin. (2) din Codul muncii, începând cu data de 30 ianurie 2024, invocând încălcări de către angajator la încheierea contractului individual de muncă și a legislației muncii, în așa fel, manifestând dezacordul cu faptul că angajatorul în contractul individual de muncă a indicat ca perioadă determinată - durata contractului doar până la 29 februarie 2024, contractul producându-și efectele din 22 ianuarie 2024.

Or, partea reclamantă a susținut că nu a fost de acord cu **durata contractului individual de muncă, dat fiind faptul** că în anunțul de angajare se prevedea durata contractului pe perioada ianuarie - decembrie 2024, cu posibilitatea prelungirii acestuia, iar la semnarea contractului această posibilitate nu a fost prevăzută. Astfel, cu referire la prevederile art. 329 alin. (1), art. 330 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, reclamanta consideră că prin acțiunile angajatorului, dânsa a fost privată ilegal de posibilitatea de a munci, prin urmare, fiindu-i cauzat un prejudiciu prin provocarea de suferințe morale, exprimate prin frustrări, tulburări psihice și sufletești.

Pornind de la aceste raționamente, instanța reține că, potrivit art. 329 alin. (2) din Codul muncii, prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi încasat.

Este de menţionat că prejudicial moral se referă la o lezare adusă drepturilor extrapatrimoniale, neeconomice ale persoanei, provenind din atingerea adusă acelor valori sau atribuite ale individului care îi definesc personalitatea. Obligarea angajatorului la plata prejudiciilor morale este reglementată expres prin alin.(1) din art.329 din Codul muncii, care prevede că, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

După cum se observă, textul de lege enunțat specifică două situaţii în care se angajează obligaţia angajatorului de a recupera prejudiciul moral cauzat salariatului, şi anume în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă și ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci.

Pentru a angaja răspunderea patrimonială pentru daune morale este necesar să se dovedească elementele răspunderii civile, respectiv fapta ilicită a angajatorului, prejudiciul şi legătura de cauzalitate.

Adică, angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci.

În sensul prevederilor art. 330 alin. (1) din Codul muncii, ce reglementează obligaţia angajatorului de a repara prejudiciul cauzat persoanei ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, la situațiile legate de privarea ilegală de a munci se referă următoarele cazuri:

a) refuz neîntemeiat de angajare;

b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condiţiile art.90 alin.(2) lit.a);

c) staţionare a unităţii din vina angajatorului, cu excepţia perioadei şomajului tehnic (art.80);

[Lit.d) abrogată prin Legea nr.123 din 07.07.2017, în vigoare 01.01.2019]

e) reţinere a plăţii salariului;

f) reţinere a tuturor plăţilor sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu;

g) răspândire, prin orice mijloace (de informare în masă, referinţe scrise etc.), a informaţiilor calomnioase despre salariat;

h) neîndeplinire în termen a hotărârii organului competent de jurisdicţie a muncii care a soluţionat un litigiu (conflict) având ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

Reiterând aspectele ce ţin de categoriile de litigii de muncă când instanţa de judecată va dispune încasarea prejudiciului moral cauzat, legală va fi decizia de încasare a prejudiciului moral nu doar pentru cazurile enumerate la art. 330, dar şi în toate categoriile de litigii, dacă salariatul va dovedi existenţa prejudiciului pricinuit.

Dat fiind faptul că, la caz, se invocă privarea ilegală de a munci prin încheierea unui contract individual de muncă pe o perioadă determinată, instanța relevă că, conform art. 54 din Codul muncii, (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.

(2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat şi pe o durată determinată, ce nu depăşeşte 5 ani, în condiţiile 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 şi garanţiilor prevăzute pentru salariaţii angajaţi pe durată nedeterminată.

(5) Contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lipsa unor temeiuri legale, constatată de Inspectoratul de Stat al Muncii, se consideră încheiat pe durată nedeterminată.

Cazurile privind posibilitatea încheierii contractului pe o perioadă determinată sunt prevăzute de art. 55 din Codul muncii, fapt din care se prezumă că, la încheierea contractelor individuale de muncă, angajatorul trebuie să indice motivul și temeiurile legale ce condiționează încheierea contractului pe o perioadă determinată.

În același timp, din analiza normelor de drept citate, se observă că lipsa temeiurilor legale privind încheierea contractului de muncă pe o perioadă determinată conform dispoziției alin. (5) al art. 54 din Codul muncii *se constată de Inspectoratul de Stat al Muncii*, iar în cazul acestor constatări, contractul încheiat pe o perioadă determinată *se va considera încheiat pe o perioadă nedeterminată*.

Totodată, prevederile art. 330 alin. (1) lit. h) din Codul muncii stabilesc că, *neîndeplinirea în termen a hotărârii organului competent de jurisdicţie a muncii,* care a soluţionat un litigiu (conflict) având ca obiect privarea de posibilitatea de a munci instituie obligaţia angajatorului de a repara prejudiciul cauzat persoanei ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci.

Verificând și analizând circumstanțele cauzei, prin prisma prevederilor pre-citate, instanța atestă că, în speță, lipsesc înscrisuri din care să se constate neîndeplinirea în termen a hotărârii organului competent de jurisdicţie a muncii care a soluţionat un litigiu (conflict) având ca obiect privarea reclamantei de posibilitatea de a munci, ori după cum rezultă din răspunsul nr.1082 din

26 martie 2024 a Inspectoratului de Stat al Muncii, deși, a arătat că, AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului fața de Copii”, contrar prevederilor art.54, art. 55 alin. (2) din Codul muncii, neîntemeiat a încheiat cu reclamanta un contract individual de muncă pe o perioadă determinată până la data de 29 februarie 2024, nefiind indicate motivul și temeiurile legale ale limitării duratei raportului de muncă pe o perioadă determinată, organul competent de jurisdicţie a muncii nu a emis o prescripție în raport cu reclamanta privind obligarea AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului fața de Copii” și de a acorda un termen pentru a încheia un contract individual de muncă pe o perioadă nedeterminată, așa după cum stabilesc prevederile art. 54 alin. (5) din Codul muncii. Inspectoratul de Stat al Muncii, făcând referire la faptul că, la 30 ianuarie 2024, reclamanta a depus o cerere în adresa administrației AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului fața de Copii” privind încetarea raporturilor de muncă prin demisie, a specificat doar că a prescris angajatorului pe viitor să indice motivul și temeiurile legale ale limitării duratei raporturilor de muncă pe o perioadă determinată (f. d. 55).

Prin urmare, cele arătate dictează necesitatea respingerii cerinței cu privire la constatarea ilegalității acțiunilor AO „CNPAC” la încheierea contractului individual de muncă nr. *****pe durată determinată.

Din punctul de vedere al acestei cerințe, al raporturilor juridice apărute între părțile procesului, instanța de judecată ține să menționeze că încălcările invocate nu intră în sfera de control și constatare a instanțelor judecătorești, ori această funcție o are Inspectoratul de Stat al Muncii în Moldova, care este o instituție de control guvernamental, care coordonează la nivel naţional respectarea legislației muncii și a drepturilor angajaților la locul de muncă. Acesta joacă un rol important în asigurarea securității și sănătății în muncă, precum și în protejarea drepturilor salariaților

Drept urmare, instanța va respinge ca neîntemeiată și cerința privind anularea ordinului A*****4 „Cu privire la examinarea litigiilor privind repararea prejudiciului material și celui moral cauzate salariatului”.

În ceea ce privește cerința ce ține de repararea de către angajator a prejudiciului moral cauzat salariatului, reieșind din faptul că, cerința de bază privind constatarea ilegalității acțiunilor AO „CNPAC” la încheierea contractului individual de muncă nr. *****, a fost respinsă, instanța consideră neîntemeiată și cerința subsecventă privind repararea prejudiciului moral.

Suplimentar, instanța mai reține că, conform prevederilor art.1398 din Codul civil, cel care acționează faţă de altul în mod ilicit, cu vinovăţie este obligat să repare prejudiciul patrimonial, iar în cazurile prevăzute de lege, şi prejudiciul moral cauzat prin acţiune sau omisiune.

Conform art.1422 din Codul civil, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral (suferinţe psihice sau fizice) prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi în alte cazuri prevăzute de legislaţie, instanţa de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparaţia prejudiciului prin echivalent bănesc.

Astfel, prejudiciul moral poate fi definit ca o totalitate de suferinţe psihice şi fizice care rezultă dintr-o atingere adusă intereselor personale și care se manifestă prin suferințe fizice și/sau psihice pe care le resimte persoana vătămată. Prejudiciul se compensează numai atunci când a fost cauzat prin fapte ce lezează drepturile nepatrimoniale ale persoanei vătămate. Prejudiciul este moral numai dacă este urmarea unor valori de aceiaşi natură. Numai în cazurile expres prevăzute de lege se admite încasarea prejudiciului moral cauzat prin lezarea drepturilor patrimoniale.

Potrivit jurisprudenței CtEDO, probaţiunea existenţei prejudiciului revine părții-reclamante, fapt realizat prin orice mijloc legal de probare. Argumentarea caracterului

considerabil este necesară încă la etapa admiterii cererii de către Curte. În caz contrar, potrivit art. 35 §3 lit. b) din Convenţie, lipsa unui prejudiciu considerabil (important) pentru victimă constituie temei de inadmisibilitate a cererii. Legătura de cauzalitate între încălcare şi prejudiciu urmează a fi probată de către reclamant. Survenirea prejudiciului ca urmare a săvârșirii încălcării trebuie să fie certă şi nu presupusă/declarativă.

La caz, instanța conchide asupra faptului că, cerința cu privire la încasarea prejudiciului moral este neîntemeiată și declarativă, în lipsa înscrisurilor/probelor care ar confirma existența certă a încălcării drepturilor personale nepatrimoniale ale reclamantei.

Totodată, instanța de judecată reține că, conform art.6 alin.(1) din CEDO, orice persoană are dreptul la judecarea în mod echitabil, în mod public şi într-un termen rezonabil a cauzei sale, de către o instanţă independentă şi imparţială, instituită de lege, care va hotărî, fie asupra încălcării drepturilor sale cu caracter civil, fie asupra temeiniciei oricărei acuzaţii în materie penală îndreptate împotriva sa.

Drept rezultat al aprecierii probelor, instanţa judecătorească este obligată să reflecte în hotărâre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe şi respingerea altor probe, precum şi argumentarea preferinței unor probe faţă de altele.

În sensul dezbaterii argumentelor invocate în cadrul ședinței de judecată, instanța consideră relevant avizul nr. 11 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, în care se menţionează că, obligaţia instanţelor de a-şi motiva hotărârile nu trebuie înţeleasă ca necesitând un răspuns la fiecare argument invocat în sprijinul unui mijloc de apărare ridicat. Întinderea acestei obligaţii poate varia in funcţie de natura hotărârii. În conformitate cu jurisprudenţa Curţii Europene a Drepturilor Omului, întinderea motivării depinde de diversitatea mijloacelor pe care o parte le poate ridica în instanţă, precum şi de prevederile legale, de obiceiuri, de principiile doctrinale şi de practicile diferite privind prezentarea si redactarea sentinţelor şi hotărârilor în diferite state. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce i-au fost prezentate.

În conformitate cu prevederile art. art. 236, 238-241 din Codul de procedură civilă al RM, instanța de judecată

Dispozitivul

h o t ă r ă ş t e:

Se respinge ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Popa Veaceslav în interesele lui Popa Victoria către AO „Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii” cu privire la consatatarea ilegalităților la încheierea contractului de muncă pe o perioadă determinată, anularea ordinului și încasarea prejudiciului moral.

Hotărârea este cu drept de apel în Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile, de la data adoptării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru.

Președintele ședinței,
judecătorul Svetlana Cușnir