Prima instanță: Judecătoria Ungheni (judecător Valentina Stratulat)
Dosarul nr.2a-337/25 (nr.2-24119154-03-2a-03032025)

CURTEA DE APEL NORD
Colegiul Civil şi de contencios administrativ

D E C I Z I E

21 octombrie 2025 mun.Bălți

Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecător Elena Grumeza
Judecătorii: Natalia Costaș și Ivan Parii
Grefier: Radmila Roșca

examinând în ședință publică, cererea de apel declarată de Cebotari Ivan împotriva hotărârii judecătoriei Ungheni, din 03 decembrie 2024, emisă în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată formulată de Cebotari Ivan către Primăria mun.Ungheni, privind anularea dispoziției cu privire la concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului și altor plăți,

a c o n s t a t a t:

Pretențiile reclamantului:

La data de 21.10.2024, reclamantul Cebotari Ivan a depus cerere de chemare în judecată împotriva Primăriei municipiului Ungheni privind anularea dispoziției nr. 374 din 21.08.2024 cu privire la concediere, restabilirea în funcție și încasarea salariului și a celorlalte plăți pentru perioada de absență.

În motivarea cererii de chemare în judecată reclamantul Cebotari Ivan a indicat că, prin Dispoziția Primarului mun. Ungheni nr. 03 din 02.01.2018, a fost angajat la Sectorul de amenajare mun. Ungheni, fiind încheiat contractul individual de muncă nr. 05 din 02.01.2018, cu durata contractului indicat la pct. 4 - pe perioadă nedeterminată.

Suplimentar, a informat că, funcția de paznic a deținut-o neîntrerupt din 04.11.2016 în cadrul IM „Servicii Comunale Ungheni”, care deși nu a fost desființată/lichidată, salariații au fost eliberați cu ulterioară angajare din aceiași dată 02.01.2018 în cadrul Serviciul amenajare a Primăriei mun. Ungheni cu desfășurarea activității în aceiași locație.

La data de 01.07.2024 a fost informat de către conducătorul serviciului amenajare despre lipsa necesității funcției de paznic în serviciul vizat și semnarea unor acte de transfer într-o altă funcție.

Prin dispoziția nr. 295 din 02.07.2024, i-a fost acordat concediu de odihnă pentru perioada 03.07.2024-30.07.2024, inclusiv, și până la 12.08.2024 s-a aflat în concediu medical.

La momentul angajării a optat pentru funcția de paznic, reieșind din starea de sănătate fizică, pentru o muncă pe care o putea presta, cu un salariu minimal, circumstanțe pe care angajatorul le cunoștea.

A susținut că, la data de 23.07.2024 de către autoritatea pârâtă a fost recepționată cererea sa, prin care a manifestat incertitudinea solicitării transferului într-o altă funcție, deși funcția deținută continua să se regăsească în statele de personal a serviciului.

Astfel, a indicat că, nu au fost respectate prevederile art. 48 alin.(l) Codul muncii, or, la momentul angajării a optat pentru funcția de paznic, conștientizând capacitățile fizice, funcției cu remunerare mai redusă comparativ cu celelalte funcții din instituție.

Prin răspunsul primarului mun. Ungheni cu nr.754-02l-37 din 29.07.2024 la pct. 2, a fost confirmat de către reprezentantul angajatorului că, „sarcinile care au fost încredințate, paznicilor, în raport cu specificul obiectivului, au devenit inutile, în context, la Sectorul de Amenajare, conform statelor de personal, au fost angajate 3 (trei) unități de „paznic", care au fost sistate până la reducerea acestora din statul de personal.

Suplimentar, a făcut referire la procedura de transfer și consecințele prescrise de această procedură, indicând o Lege abrogată și anume nr.355/2005, denaturarea datelor fișei postului, e.t.c.

Prin dispoziția primarului municipiului Ungheni nr. 374 din 21.08.2024 a fost dispusă concedierea lui Cebotari Ivan, paznic în cadrul Sectorului de amenajare al Primăriei municipiului Ungheni, începând cu data de 26.08.2024, ultima zi de muncă 25.08.2024.

Actul decizional a fost contestat prin înaintarea unei cereri prealabile în adresa emitentului la 26.08.2024, cerere care a fost respinsă prin răspunsul din 11.09.2024, nr. 951-02l-37, recepționat de la oficiul poștal la 20.09.2024, fiind semnat avizul de recepționare restituit expeditorului.

Analizând argumentele Primăriei mun. Ungheni cu referire la concedierea salariatului în temeiul prevederilor art. 86 alin.(l) lit. y[l]) Codul muncii - deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă, atestă că, numitul a avut o atitudine părtinitoare, cu interpretarea evident denaturată a normelor legislative și circumstanțelor faptice expuse supra.

A mai relevat că, la 12.08.2024, i-a fost prezentat spre cunoștință actul de „preavizare" a angajatorului Primăriei mun. Ungheni, prin care a fost informat că, în conformitate cu prevederile art. 184 alin.(l) lit.c) Codul muncii, este preavizat despre intenția de a desface contractul individual de muncă nr. 05 din 02.01.2018, încheiat pe o durată nedeterminată, în temeiul prevederilor art. 86 alin.(l) lit.y[l] Codul muncii.

La 22 august 2024, i-a fost prezentată dispoziția de concediere, decizie contestată în procedură prealabilă.

Prin răspunsul nr. 951-02l-37 din 11.09.2024, a fost respinsă cererea prealabilă fiind indicat denaturant că [...] având ca reper refuzul de a accepta propunerea angajatorului „transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități", ținând cont de statutul deținut la moment „pensionar pentru limită de vârstă"[...], a fost emisă decizie de concediere în ordinea prevederilor art. 86 alin.(l) lit.y[l]) Codul muncii.

A susținut reclamantul că, alegațiile vizate nu corespund realității, angajatorul face o declarație ireală, or, în adresa angajatorului a fost înaintată cerere prin care s-a manifestat incertitudinea solicitării semnării actelor de transfer, cât timp funcția deținută nu a fost redusă, încercările de negociere privitor la modificarea contractului individual de muncă au fost ignorate de reprezentanții angajatorului, fiind date răspunsuri vagi și contradictorii.

Contractul individual de muncă nr. 05, încheiat între Cebotari Ivan și angajatorul, Primăria mun. Ungheni, a fost încheiat la 02.01.2018, iar statutul de pensionar l-a obținut începând cu data de 17.01.2023. Angajatorul la momentul survenirii statutului de pensionar nu a optat la prevederile art. 86 alin.(l) lit.y[l]) Codul muncii, continuând a activa până la 01.07.2024, în funcția vizată. Or, deși legislatorul prescrie dreptul angajatorului de a înceta contractul individual de muncă la momentul survenirii pensionării salariatului, totuși, prin Notă suplimentară, prevede că, Persoanele concediate în temeiul lit.y[l]) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f). În concluzie, legislatorul recunoaște dreptul cetățeanului/salariatului cu statut de pensionar, de a activa, fapt omis de pârât, or, scopul urmărit de acesta nu este ghidat de raționamentul urmărit de stat la prescrierea încetării contractului individual de muncă urmare „deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă", dar din lipsa necesității în cadrul instituției a paznicilor, fapt expres indicat în răspunsul din 29.07.2024.

Temeiul de concediere prevăzut de articolul 86 alin. (1) lit. y[l]) din Codul muncii face parte din categoria concedierii nedisciplinare a salariatului, care survine doar din inițiativa angajatorului fără a avea tangențe cu compartimentul ca atare a salariatului. În aceste cazuri concedierea intervine în lipsa vinovăției salariatului.

În baza acestui temei, angajatorul este în drept să concedieze salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Această limitare fiind justificată doar de natura specifică a domeniului de activitate în care se aplică, fiind o opțiune de sine stătătoare a angajatorului. Mai susține că, în lumina dezideratelor relevate supra, încetarea raporturilor de serviciu ale reclamantului Cebotari Ivan, prin Dispoziția primarului mun. Ungheni, Vitalie Vrabie din 21 august 2024, în baza articolului 86 alin. (1) lit. y[l]) din Codul muncii, a fost invocate drept un temei legal, însă scopul urmărit de pârât a fost exclusiv eliberarea salariatului din funcție și eliberarea funcției, fapt ce constituie o încălcare a dreptului la muncă a salariatului.

A relevat că, nu s-a demarat procedura de reducere a statelor de personal, fiindcă, sectorul de amenajare are nevoie de personal, în special la prestarea serviciilor de amenajare și salubrizare a teritoriului mun. Ungheni.

Contradictorialitatea mențiunilor reprezentanților Primăriei m. Ungheni expuse în răspunsurile enunțate supra, consideră reclamantul că, confirmă încălcarea expresă a procedurilor legislației muncii. Expres de către pârât au fost ignorate prevederile art. 10 alin. (2), 88 alin.(l) lit. c) , 48 alin. (1) Codul muncii. Dispoziția nr. 374 din 21.08.2024 o consideră una discriminatorie, or, în cadrul instituției continuă să activeze persoane cu statut de pensionar, fiind cert că concedierea reclamantului Cebotari Ivan în temeiul articolului 86 alin. (1) lit. y[l]) din Codul muncii este adoptată doar în privința numitului.

A susținut că, prejudiciul moral suportat se manifestă prin condiționarea de atitudinea neglijentă, cât și diferențiată admisă la adoptarea actului contestat în raport cu ceilalți angajați cu aceleași criterii de eligibilitate ce îi provoacă reclamantului Cebotari Ivan un prejudiciu moral continuu și îi creează un sentiment de frustrare, nedreptate, umilință și perturbarea vieții în general. Reieșind din prevederile art. 90 alin.(3) Codul muncii, consideră că, prejudiciul moral suferit până la moment de către reclamant poate fi reparat și estimat în 5 salarii medii lunare ale salariatului, un cuantum care este relativ mic cu suferințele psihice suferite, dar care ar repune reclamantul în drepturile sale încălcate și ar constitui, în sensul Convenției Europene a Drepturilor Omului, o satisfacție echitabilă. În conformitate cu prevederile Codului muncii, reclamantul revendică încălcarea dreptului său la muncă, prin emiterea Dispoziției primarului mun. Ungheni, Vitalie Vrabie din 21.08.2024, de concediere în ordinea prevederilor art. 86 alin.(l) lit.y[1]) Codul muncii.

În temeiul prevederilor art. 43 din Constituție, art. 45, art. 58 alin. (1) și (2), art. 81 alin. (3), art. 86 alin. (1) lit. yl), art. 88 alin.(l)-(3), art. 89 alin. (1 - 3), art. 90 alin. (2) lit. a) - c), alin. (3); art. 329, art. 330 alin. (1) lit. b), art. 332 alin.(2), art. 356 din Codul muncii; Legea ”cu privire la asigurarea egalității” nr. 121 din 25.05.2012, art. 2036 Cod civil, solicită: 1. Anularea dispoziției nr. 374 din 21 august 2024, cu privire la concediere; restabilirea lui Cebotari Ivan în funcția de paznic în cadrul Sectorului de amenajare al Primăriei mun. Ungheni. 3. încasarea în beneficiul lui Cebotari Ivan a salariului neplătit și celorlalte plăți pentru lipsa forțată de la muncă din momentul demiterii din funcție.

Poziția instanței de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Ungheni din 03 decembrie 2024 s-a admis parțial cererea de chemare în judecată depusă de către Cebotari Ivan împotriva Primăriei municipiului Ungheni privind anularea dispoziției nr. 374 din 21.08.2024 cu privire la concediere, restabilirea în funcție și încasarea salariului și a celorlalte plăți pentru perioada de absență.

- s-a modificat data ultimei zile de muncă a lui Cebotari Ivan, paznic în cadrul Sectorului de amenajare al Primăriei Municipiului Ungheni, din „25.08.2024” în „26.08.2024”, din dispoziția nr. 374 din 21.08.2024 emisă de către Primarul municipiului Ungheni.

- s-a încasat din contul pârâtului Primăria municipiului Ungheni, cu sediul mun. Ungheni, str. Națională nr. 7 în beneficiul reclamantului Cebotari Ivan, a.n. 17.01.1960, dom. mun. Ungheni, str. Alexandru cel Bun nr.32, ap.96 salariul pentru ziua de 26.08.2024, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru ziua respectivă de absență forțată de la muncă urmează să fie efectuată de către pârâtul angajator Primăria municipiului Ungheni.

În rest cererea de chemare în judecată s-a respins.

Solicitarea apelantului:

Exprimându-și dezacordul cu soluția instanței de fond, la data de 16 decembrie 2024, Cebotari Ivan a contestat hotărârea Judecătoriei Ungheni din 03 decembrie 2024 cu

apel, solicitând admiterea acestuia, casarea hotărârii instanței de fond cu pronunțarea unei noi decizii de admitere integrală a cererii de chemare în judecată.

Argumentele părților:

În motivarea cererii de apel, Cebotari Ivan a reiterat motivele de fapt și de drept ce au fost invocate în cererea de chemare în judecată.

Suplimentar, a menționat că, contrar legislației muncii, intimatul a interpretat modificarea sintagmei „paznic" în „muncitor necalificat", drept omiterea funcției de paznic din statele de personal al Primăriei m.Ungheni. Consideră apelantul că, pentru a exclude funcția din statele de personal urma a fi demarată procedura de reducere a statelor de personal cu ulterioară modificare a statelor de personal al Primăriei, cu omiterea funcției de „paznic" și mărirea numărului funcțiilor de „muncitor necalificat". Or, în acest sens, susține că, instanța de fond a omis să verifice dacă există un contract de prestări servicii video cu companie de pază și dacă aceste servicii de fapt nu sunt necesare.

În aceeași ordine de idei, relevă că, mențiunea *funcţia de „paznic" nu există în cadrul instituţiei pârâte*, fapt confirmat prin Certificatul emis de Primăria mun.Ungheni nr. 124502/1-37*,* nu corespunde stării de fapt, considerând apelantul că, modificarea unei sintagme nu constituie reducerea funcției din statele de personal ale instituției, ci doar o redenumire.

În continuare, cu privire la mențiunea că, „*angajatorul pârât a propus paznicilor transferul în altă funcţie în cadrul aceleiaşi unităţi şi anume în funcţia de muncitor*", apelantul subliniază că, instanța, ulterior, nu se expune asupra legalităţii acestei solicitări a angajatorului pârât de a semna pretinse acte de transfer, fără a acorda dreptul angajatului de a cere o claritate privitor la atribuţiile funcţionale ce-i vor fi puse în sarcină, deşi de mai multe ori face mențiuni că a fost propusă o altă funcție pentru transfer.

Indică apelantul că, prima instanță la clarificarea circumstanțelor cauzei omite a lua în calcul că, potrivit fişei postului funcţia de paznic prevedea nu doar sarcini de supraveghere, ci şi *„pe perioada rece a anului face focul în cazangerie",* atribuţii funcţionale despre care nu s-a indicat că nu sunt necesare. Sistemul de cazangerie necesită supraveghere permanentă, sarcini care au continuat să fie prestate şi în sezonul de încălzire 2024-2025.

În concluzie, susține că, deși prima instanţă indică asupra caracterului declarativ al argumentelor indicate în cererea de chemare în judecată, totuşi indirect probează că, temeiul concedierii - art. 86 alin.(1) lit.y/1 din Codul muncii, a venit urmare a pretinsului refuz de transfer, care contrar art. 74 CM, a devenit o obligare.

In această ordine de idei, survine concluzia că, concedierea în temeiul art. 86 alin.(1) lit.y/1 din Codul muncii, a fost doar drept pretext de a nu pune în aplicare prevederile art. 68 Codul muncii sau art. 86 alin.(1) pct.c) din Codul muncii.

În referința depusă la cererea de apel, reprezentanta Primăriei mun. Ungheni Ursu Rodica a menționat că, în baza ordinului nr.92 din 04.11.2016, apelantul a fost angajat în calitate de paznic la ÎM „Servicii Comunale Ungheni". Ulterior, din lipsă de fonduri, ÎM

„Servicii Comunale Ungheni”, temporar, şi-a sistat activitatea. Respectiv, toţi angajaţii acesteia, fără excepţie, au fost eliberaţi din funcţie şi angajaţi la Sectorul de Amenajare al Primăriei mun. Ungheni, respectându-se principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă, precum şi drepturile salariaților, fără careva intimidări.

Astfel, apelantul, la data de 02.01.2018, prin Dispoziţia nr.03, a fost angajat în calitate de „paznic” pe o perioadă nedeterminată, la Sectorul de Amenajare al Primăriei mun. Ungheni, încheind în acest sens, contractul individual de muncă nr. 05 din 02.01.2018.

La data de 17.01.2023, apelantul a obţinut statutul de pensionar, activând fără careva impedimente. Pe parcursul perioadei de activitate a beneficiat de toate drepturile salariale şi remunerarea muncii conform schemei de încadrare în dependență de îndeplinirea atribuțiilor funcționale.

Drept urmare, nefiind necesară asigurarea pazei de către persoane fizice, angajații „paznici”, la data de 01.07.2024 au fost informați de către conducătorul nemijlocit, despre faptul că, funcţia deţinută a devenit inutilă, însă, li s-a propus transferul la o altă funcție, în cadrul aceleiaşi unităţi, şi anume, funcţia de „muncitor”, solicitându-i-se, în acest sens, semnarea unui acord de transfer. În rezultat, 2 unităţi din cele 3 au fost de acord, semnând în acest sens, o cerere. Apelantul însă, a refuzat vehement semnarea unui acord de transfer, invocând probleme de sănătate şi solicitând încredințarea unor sarcini potrivit funcției deținute (care nu impune efort fizic). În context, i s-a explicat că, angajatorul nu deține alte funcții vacante unde s-ar regăsi apelantul.

Respectiv, reieșind din faptul că, la prestarea serviciilor de amenajare şi salubrizare a teritoriului mun. Ungheni era lipsă de personal, şeful Sectorului de amenajare a depus un demers în adresa Consiliului Municipal Ungheni, prin care, a solicitat substituirea funcţiei de „paznic” cu funcţia de „muncitor necalificat”. Drept urmare, prin Decizia Consiliului Municipal Ungheni nr.6/10 din 16.08.2024 a fost aprobată modificarea solicitată. Adică, nu s-a demarat procedura de reducere a statelor de personal, fapt ce l-a nemulțumit pe apelant.

Or, schimbarea sintagmei din „paznic” în „muncitor necalificat” este o decizie deliberativă și univocă, exprimată prin vot deschis de către Consiliul Municipal Ungheni.

Subsidiar, despre situația creată, cu apelantul au fost purtate nenumărate discuţii cu insistențele de rigoare, de a accepta propunerea pentru a nu purcede la eliberare, neavând o funcţie similară celei deţinute anterior, ţinând cont de faptul că, alte 2 unităţi au acceptat propunerea angajatorului. Însă, apelantul a refuzat categoric transferul, invocând probleme de sănătate, specificând că, funcţia de „muncitor” nu-i este aplicabilă, argumentând că aceasta, impune efort fizic. Or, potrivit fişei de post, una dintre sarcinile de bază ale muncitorului este efectuarea lucrărilor de întreţinere/curăţenie în funcţie de nevoile unităţii. Respectiv, funcţia de muncitor, nu impune niciun fel de efort fizic.

Totodată intimatul reține că, potrivit prevederilor legale privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar, posturile de muncitori, precum paznic, mătură tor. îngrijitor încăperi de serviciu, lemnar, electrician, lăcătuş ş.a., intră în categoria „post de deservire tehnică ce asigură funcţionarea autorităţilor publice”. Respectiv, ambele funcţii, cea deţinută şi cea propusă apelantului fac parte din aceeași categorie.

Drept urmare, la data de 12.08.2024, în corespundere cu prevederile art. 184 alin.(1) lit. c) Codul Muncii, apelantul a fost preavizat contra semnătură despre intenţia angajatorului de a desface, în mod unilateral, contractul individual de muncă, încheiat pe o perioadă nedeterminată, semnalând că, această decizie va fi aplicată în caz de refuz a semnării acordului de transfer, ca o ultimă instanţă, neavând o altă alternativă.

Deci, prin dispoziția nr. 374 din 21.08.2024 cu privire la concediere, apelantul a fost concediat din funcţia de paznic din cadrul Sectorului de amenajare al Primăriei mun. Ungheni, începând cu data de 26.08.2024.

Ţinând cont de cele relatate, în coroborare cu prevederile Codului Muncii şi cu clauzele contractuale, reiterează că, pentru apelant, după atribuirea statutului de pensionar, a fost aleasă soluţia păstrării relaţiilor de muncă cu acesta. Iar, Primăria municipiului Ungheni a acționat în consecință, fără careva abateri.

Respectiv, nu poate fi vorba de o pretinsă discriminare. Apelantul nu a demonstrat în ce a constat discriminarea, dat fiind faptul că, dânsul nu a fost eliberat, ci a continuat să muncească în cadrul aceleiași întreprinderi, până la intervenirea situației din speţă.

Primăria Municipiului Ungheni respinge pretenţiile invocate de apelant şi consideră că, măsurile întreprinse în vederea concedierii acestuia, potrivit art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul Muncii, nu au caracter discriminatoriu.

Astfel conchide că, cererea de apel depusă de către Cebotari Ivan este una nefondată şi neîntemeiată.

Poziția părților în ședința instanței de apel:

În cadrul ședinței în instanța de apel, reprezentantul Primăriei mun. Ungheni Ursu Rodica a reiterat motivele de fapt și de drept care au fost invocate în referința depusă la cererea de apel. A solicitat respingerea apelului, cu menținerea hotărârii instanței de fond .

Apelantul Cebotari Ivan în cadrul ședinței nu s-a prezentat, de la acesta fiind parvenite explicații scrise prin care s-a solicitat examinarea cauzei în lipsă.

Astfel, în temeiul art.379 alin.(2) din Codul de procedură civilă, instanța de apel a dispus examinarea cauzei în lipsa părții, ce nu s-a prezentat.

Aprecierea instanței de apel:

Analizând legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces, audiind explicațiile participantului prezent la ședința de judecată, a materialelor din dosar și a normei legale relevante speței, Colegiul civil consideră necesar de a respinge apelul declarat de Cebotari Ivan cu menținerea soluției adoptate de instanța de fond din considerentele ce succed.

În conformitate cu art.362 alin.(1) Cod de procedură civilă, *termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel*.

Apelantul Cebotari Ivan, la data de 17 decembrie 2024, a depus cerere de apel împotriva hotărârii Judecătoriei Ungheni din 03 decembrie 2024, astfel Colegiul constată apelul ca fiind declarat în termen.

Potrivit prevederilor art.385 lit.a) CPC, *instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să mențină hotărârea primei instanțe*.

În temeiul prevederilor 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*, iar conform art. 130 Cod de procedură civilă, *instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblu şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un 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 şi suficienţa pentru soluţionarea cauzei.*

În conformitate cu art.240 alin.(1) Cod de procedură civilă, *la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importantă pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluționării pricinii şi admisibilitatea acțiunii.*

În conformitate cu prevederile art.373 alin. (1), (2), Cod de procedură civilă, (*1) Instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărîrii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. (2) În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces.*

Astfel, instanța de apel nu este legată de motivele apelului privind legalitatea hotărârii primei instanțe, ci este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei. Concomitent, instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Prin urmare, prevederile legale enunțate în mod expres obligă instanța de apel să verifice circumstanțele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum şi cele care nu au fost stabilite şi este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei şi să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Potrivit recomandărilor avizului nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătorești, o motivație şi o analiză clară sunt cerințele fundamentale ale hotărârilor judecătorești şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidențieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esențiale ce iau fost prezentate.

Instanța de apel menționează că, art. 6 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justițiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligației instanțelor de judecată de a-şi argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanțelor pricinii. Îndatorirea de a motiva coerent şi unitar

hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicții între motivare şi dispozitiv, constituie o garanție pentru justițiabili, în fața eventualului arbitrariu judecătoresc, fiind singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a putea exercita un eficient control judiciar.

Conform art.5 CPC, *orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime.*

În temeiul prevederilor art. 15 alin.(1) Cod Civil*, apărarea drepturilor civile încălcate se face pe cale judiciară.*

Din probatoriul administrat în speță, Colegiul civil a stabilit că, în conformitate cu dispoziția nr. 03 din 02.01.2018, Cebotari Ivan a fost angajat la Sectorul de amenajare, mun. Ungheni în funcția de paznic (f.d.25).

Prin urmare, între Primăria municipiului Ungheni, în calitate de angajator și Cebotari Ivan în calitate de salariat, la data de 02.01.2018, a fost încheiat Contractul individual de muncă nr. 05 (f.d.26-30). Colegiul civil reține că, potrivit pct. 1 și 2 din Contractul individual de muncă nr. 05 din 02.01.2018, Salariatul a fost angajat în calitate de paznic în cadrul Sectorului de amenajare al Primăriei Municipiului Ungheni, iar conform pct. 4 durata contractului este pe perioadă nedeterminată, salariatul urmărind să înceapă activitatea de la data de 02.01.2018.

Ulterior, la data de 12.08.2024, primăria mun. Ungheni l-a preavizat pe reclamant/apelant cu privire la faptul că, în conformitate cu prevederile art. 184 alin.(1) lit.c) din Codul Muncii, Cebotari Ivan, angajat în calitate de paznic în cadrul Sectorului de Amenajare al Primăriei mun. Ungheni se preavizează despre intenția de a desface contractul individual de muncă nr. 05 din 02.01.2018 încheiat pe o durată nedeterminată. Motivul - deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă, art. 86 alin.(l) lit. y^1) Codul muncii (f.d.21).

Colegiul civil constată că pînă la preavizarea reclamantului/apelant despre intenția angajatorului de a desface contractul individual de muncă nr.05 din 02.01.2018, prin cererea din 22.07.2024 Cebotari Ivan refuză de a fi transferat la o altă funcție și solicită de a-i fi acordată o funcție conform stării sale de sănătate (f.d.39).

Potrivit răspunsului nr. 754-02/l-37 din 29.07.2024 la cererea depusă de Cebotari Ivan, Primăria mun. Ungheni îl informează că, activitatea sectorului de amenajare din cadrul Primăriei municipiului Ungheni este desfășurată în strictă conformitate cu prevederile legislației în vigoare, respectându-se drepturile salariaților, angajații având obligația de a desfășura atribuțiile de serviciu, descrise în contractul individual de muncă, fișa de post, ținându-se cont de prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova, și nu există careva „tendințe” de „intimidare” a angajaților. Totodată s-a accentuat că, angajaților-paznici li s-a propus transferul la o altă funcție, în cadrul aceleași unități, și anume, funcția de muncitor, precum și faptul că, funcția de muncitor nu impune niciun fel de efort fizic (f.d.37-38).

Conform deciziei nr. 6/10 din 16.08.2024 cu privire la modificarea unor decizii ale Consiliului Municipal Ungheni, în pct. 6 s-a decis modificarea punctului 14 din Anexa la decizia Consiliului Municipal Ungheni nr. 4/7 din 24.06.2022 „Cu privire la modificarea

unor decizii ale Consiliului Municipal Ungheni", prin substituirea sintagmei „paznici, clasa de salarizare a funcției - 7, numărul de unități - 3”, cu sintagma. „muncitori necalificați, clasa de salarizare a funcției - 6, numărul de unități – 3 (f.d.22-23).

Potrivit dispoziției nr. 374 din 21.08.2024 cu privire la concediere, în temeiul art. 29 alin. (1) lit. o) din Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală, art. 86 alin. (1) lit. y^1, art. 184 alin. (1) lit. c) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Legii nr. 270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr. 1231 din 12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, punctului 6 din decizia Consiliului Municipal Ungheni nr. 6l0 din 16.08.2024 „Cu privire la modificarea unor decizii ale Consiliului Municipal Ungheni”, reclamantul Cebotari Ivan a fost concediat din funcția de paznic în cadrul Sectorului de amenajare al Primăriei Municipiului Ungheni, începând cu data de 26.08.2024, ultima zi de muncă 25.08.2024. Conform acestei dispoziții reiese că angajatul Sectorului de amenajare al Primăriei Municipiului Ungheni, dl Cebotari Ivan, paznic, a fost preavizat pe data de 12.08.2024, despre intenția angajatorului de desfacere a contractului individual de muncă nr. 05 din 02.01.2018, ca urmare a deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă. (f.d.20)

Prin cererea prealabilă din 26.08.2024, Cebotari Ivan a solicitat Primăriei mun. Ungheni anularea dispoziției nr. 374 din 21 august 2024, cu privire la concediere; restabilirea lui Cebotari Ivan în funcția de paznic în cadrul Sectorului de amenajare al Primăriei mun. Ungheni; încasarea în beneficiul Cebotari Ivan a salariului neplătit pentru lipsa forțată de la muncă din momentul concedierii, art. 330 Codul muncii (f.d.33-34).

Conform răspunsului nr. 951-02/l-37 din 11.09.2024, Primăria mun. Ungheni l-a informat pe Cebotari Ivan că, reieșind din situația creată, în contextul respectării drepturilor omului, având ca reper refuzul de a accepta propunerea angajatorului „transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități”, ținând cont de statutul deținut la moment „pensionar pentru limită de vârstă” și, din considerentul că, nu există o altă alternativă, s-a decis „Concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă”, în corespundere cu prevederile art. 86 alin.(l) din Codul Muncii - lit. y^1) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (f.d.31-32).

Astfel, la data 21.10.2024, reclamantul Cebotari Ivan a depus cerere de chemare în judecată împotriva Primăriei municipiului Ungheni privind anularea dispoziției nr. 374 din 21.08.2024 cu privire la concediere, restabilirea în funcție și încasarea salariului și a celorlalte plăți pentru perioada de absență (f.d.4-19).

Fiind investită cu judecarea cauzei în fond, prin hotărârea Judecătoriei Ungheni din 03 decembrie 2024 s-a modificat data ultimei zile de muncă a lui Cebotari Ivan, paznic în cadrul Sectorului de amenajare al Primăriei Municipiului Ungheni, din „25.08.2024” în „26.08.2024”, din dispoziția nr. 374 din 21.08.2024 emisă de către Primarul municipiului Ungheni, s-a încasat din contul pârâtului Primăria municipiului Ungheni, cu sediul mun. Ungheni, str. Națională nr. 7 în beneficiul reclamantului Cebotari Ivan salariul pentru ziua de 26.08.2024, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat cu reținerile

aferente. Calcularea salariului pentru ziua respectivă de absență forțată de la muncă urmează să fie efectuată de către pârâtul angajator Primăria municipiului Ungheni. În rest, cererea de chemare în judecată s-a respins (f.d.95-108).

Instanța de fond și-a motivat soluția pe faptul că, în speță se atestă existența temeiului prevăzut în Dispoziția de concediere stipulat la art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii, adică reclamantul deține statutul de pensionar începând cu data de 17.01.2023 și funcția de „paznic" nu există în cadrul instituției pârâte, fapt confirmat prin Certificatul emis de Primăria mun. Ungheni nr. 1245-02/1-37 din 25.11.2024, iar reclamantul solicită restabilirea doar în această funcție, nefiind de acord să exercite altă funcție propusă de pârât.

Exprimându-și dezacordul cu soluția instanței de fond, la data de 16 decembrie 2024, Cebotari Ivan a contestat hotărârea Judecătoriei Ungheni din 03 decembrie 2024 cu apel, solicitând admiterea acestuia, casarea hotărârii instanței de fond cu pronunțarea unei noi decizii de admitere integrală a cererii de chemare în judecată (f.d.117-125).

La data de 08 mai 2025, Primăria mun. Ungheni a depus referință la cererea de apel declarată de Cebotari Ivan (f.d.136-138).

Așadar, în contextul pretențiilor deduse judecării, instanța de apel reţine că, conform art. 43 alin. (1) și art. 44 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova, *orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului. Munca forţată este interzisă*.

În corespundere cu art.5 lit.a), b) din Codul muncii, *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: libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei; interzicerea muncii forţate (obligatorii) şi a discriminării în domeniul raporturilor de muncă*.

Dispoziția art. 6 din Codul muncii statuează că, *libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale. Nimeni, pe toată durata vieţii 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. Orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispoziţiilor alin. (1), (2) şi (3) este nul.*

Conform art. 9 alin.(1) lit. a) din Codul muncii, *salariatul are dreptul la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod.*

În conformitate cu art. 10 alin.(1) lit. a) din Codul muncii, *angajatorul are dreptul 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*.

În corespundere cu art. 45 din Codul muncii, *contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, potrivit căreia salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern*

al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Potrivit art. 54 Codul muncii, *contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. 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.*

Totodată, în temeiul art. 55 alin.(1) lit. f) Codul muncii, *contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), 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).*

În concordanță cu dispozițiile art. 81 alin.(1)-(3) Codul muncii, *(1) Contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82 şi 310); a[1]) prin acordul scris al părţilor (art.82[1]); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). (2) În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.*

În temeiul art.86 alin.(1) lit. y[1]) Codul Muncii, *(1) Concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: y[1]) deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.*

Astfel, raportând dispozițiile normelor suscitate la circumstanțele cauzei, evaluând soluția primei instanțe prin prisma raționalismului pretențiilor înaintate în raport cu circumstanțele de fapt și de drept invocate, Colegiul civil consideră că, soluția instanței de fond este întemeiată și legală din considerentele ce urmează.

Pentru început, Colegiul civil subliniază că, instanța de fond just a reținut că, pe teritoriul Sectorului de amenajare al Primăriei mun. Ungheni a fost instalat un sistem de supraveghere video, respectiv potrivit reprezentantului pârâtului/intimat sarcinile care au fost încredințate paznicilor în raport cu specificul obiectivului au devenit inutile. Respectiv, nefiind necesară asigurarea pazei de către persoane fizice, angajatorul pârât a propus paznicilor transferul în altă funcție în cadrul aceleiași unități și anume în funcția de muncitor. În rezultat 2 unități din cele 3 au fost ocupate, salariații fiind de acord au semnat în acest sens câte o cerere. Or, reclamantul/apelant Cebotari Ivan, fiind angajat în calitate de paznic potrivit contractului individual de muncă nr.05 din 02.01.2018, a

refuzat semnarea unui acord de transfer, invocând probleme de sănătate și solicitând încredințarea unor sarcini care nu impun efort fizic.

În acest sens, Colegiul civil menționează că, în temeiul art. 74 alin.(1) Codul muncii, *(1) Transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiaşi unităţi, cu modificarea contractului individual de muncă conform art.68, precum şi angajarea prin transferare la o muncă permanentă la o altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună cu unitatea, se permit numai cu acordul scris al părţilor.*

În context, prin răspunsul nr.754-02/1 din 29.07.2024 angajatorul Primăria mun. Ungheni a comunicat că, funcția de muncitor nu impune niciun fel de efort fizic.

Prin urmare, instanța de apel denotă că, angajatorul a respectat riguros procedura prevăzută de Codul muncii privind modificarea condițiilor de muncă și eventualul transfer al salariatului, reclamantului fiindu-i propusă o funcție echivalentă, aparținând aceleiași categorii de personal, fără afectarea nivelului de salarizare sau a altor drepturi esențiale.

Or, nu poate fi reținută alegația apelantului prin care acesta pune la îndoială legalitatea solicitării angajatorului pârât de a semna pretinsele acte de transfer, Colegiul civil subliniind în acest sens, că art. 74 și Codul muncii permite angajatorului de a proceda la transferul la o altă muncă în cadrul aceleiași unități, cu condiția informării și propunerii unei funcții compatibile.

În raport cu argumentul apelantului precum că, temeiul concedierii sale conform art.86 alin.(1) lit.y[1]) a venit ca urmare a refuzului de transfer, instanța de apel reține că, funcția deținută anterior de reclamant a fost substituită în urma instalării sistemului de supraveghere video și acces automatizat pe teritoriu, de altfel legea permite angajatorului să își ajusteze statele de personal, să redistribuie responsabilitățile și să restructureze funcțiile, fără ca acest fapt să constituie un abuz sau o încălcare a drepturilor salariatului.

Totodată, conform deciziei nr. 6/10 din 16.08.2024 cu privire la modificarea unor decizii ale Consiliului Municipal Ungheni, în pct. 6 s-a decis modificarea punctului 14 din Anexa la decizia Consiliului Municipal Ungheni nr. 4/7 din 24.06.2022 „Cu privire la modificarea unor decizii ale Consiliului Municipal Ungheni", prin substituirea sintagmei „paznici, clasa de salarizare a funcției - 7, numărul de unități - 3”, cu sintagma. „muncitori necalificați, clasa de salarizare a funcției - 6, numărul de unități – 3 (f.d.22-23).

Deci, reclamantul nu a demonstrat că, prin substituirea funcției sale, angajatorul ar fi urmărit în mod abuziv concedierea reclamantului. Mai mult ca atât, substituirea funcției de „paznic” cu funcția de „muncitor calificat” a fost realizată prin Decizia Consiliului Municipal Ungheni nr.6/10 din 16.08.2024, ceea ce denotă că, nu a fost demarată procedura de reducere a statelor de personal, după cum susține apelantul în cererea de apel și nu în ultimul rând, Colegiul civil punctează că, reclamantului i s-a oferit posibilitatea reală și efectivă de a ocupa un post echivalent.

Aici, va fi apreciată ca una întemeiată constatarea instanței de fond potrivit căreia salariatului i s-a oferit transferul la o altă muncă, care nu îi este contraindicată și care nu impune niciun fel de efort fizic.

În aceste circumstanțe, conduita reclamantului/apelant relevă lipsa unei cooperări loiale în executarea contractului de muncă. Salariatul nu poate obliga angajatorul să mențină o funcție, desființată în mod legal, și nici nu poate refuza alternativele oferite, pentru ca ulterior să pretindă reîncadrarea, prin refuzul său, reclamantul asumându-și consecințele prevăzute de lege, respectiv posibilitatea încetării raporturilor de muncă.

Subsecvent, angajatorul a dispus încetarea raporturilor de muncă în temeiul art.86 alin.(1) lit. y[1]) Codul Muncii, în condițiile în care, la data de 17.01.2023 apelantul a obținut statutul de pensionar, aici intervenind opțiunea angajatorului de a aprecia deliberativ oportunitatea încetării raporturilor de muncă cu salariatul ce deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă.

În acest sens, la data de 12.08.2024, în corespundere cu prevederile art. 184 alin.(1) lit. c) Codul Muncii, apelantul Cebotari Ivan a fost preavizat contra semnătură despre intenția angajatorului de a desface, în mod unilateral, contractul individual de muncă, încheiat pe o perioadă nedeterminată, semnalând că, această decizie va fi aplicată în caz de refuz a semnării acordului de transfer, ca o ultimă instanță, neavând o altă alternativă.

Or, având în vedere că, funcția anterioară a fost substituită și s-a oferit un post echivalent, refuzat de reclamant, instanța de apel apreciază că, decizia angajatorului este una justificată obiectiv și legal.

Dimpotrivă, din ansamblul probelor anexate la dosar rezultă că, angajatorul a acționat în limitele prerogativelor sale legale, că a notificat salariatul, i-a oferit opțiuni reale, și a procedat la încetarea raporturilor de muncă doar după refuzul explicit al acestuia.

În raport cu instituția discriminării invocate de către apelant, Colegiul civil notează că, această alegație va fi apreciată critic din motivul că, apelantul nu a prezentat probe pertinente și concludente precum că dînsul ar fi fost discriminat în raport cu alți salariați, mai mult ca atît, statutul de pensionar al apelantului nu constituie discriminare, întrucât, legea permite desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată în cazul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Or, în accepțiunea art. 8 alin.(2) din Codul muncii, *(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferenţieri, excepţii, preferinţe sau drepturi ale salariaţilor, care sînt determinate de cerinţele specifice unei munci, stabilite de legislaţia în vigoare, sau de grija deosebită a statului faţă de persoanele care necesită o protecţie socială şi juridică sporită*.

Astfel, Colegiul civil concluzionează că, Dispoziția nr.374 din 21.08.2024 emisă de primarul mun. Ungheni cu privire la concediere conform art. 86 alin.(1) lit. y[1]) Codul muncii, ca urmare a deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă a fost emisă cu respectarea prevederilor imperative ale Legii.

În consecință, odată ce Dispoziția nr.374 din 21.08.2024 emisă de primarul mun. Ungheni cu privire la concedierea conform art. 86 alin.(1) lit. y[1]) Codul muncii al lui Cebotari Ivan, s-a constatat a fi una legală, se exclude obligația angajatorului de a îl restabili în funcția de „paznic” pe Cebotari Ivan, or, această funcție, prin Decizia

Consiliului Municipal Ungheni nr.6/10 din 16.08.2024, a fost substituită cu funcția de „muncitor calificat”.

Conform art.184 lit. c) din Codul muncii**,** *angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene cu 14 zile calendaristice înainte - în caz de concediere din motivul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (art. 86 alin.(1) lit. y[1]) și art.301 alin.(1) lit.c).*

În temeiul art.14 alin.(1) din Codul muncii, *(1) Curgerea termenelor de care prezentul cod leagă apariţia sau încetarea raporturilor de muncă începe în ziua imediat următoarea celei în care a fost determinată apariţia sau încetarea drepturilor şi obligaţiilor de muncă.*

Iar conform art.81 alin.(2) din Codul muncii, *(2) În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.*

Astfel, coroborând normele legale numite supra cu circumstanțele cauzei, va fi apreciată ca una justă constatarea instanței de fond potrivit căreia, reiese că, reclamantul a fost preavizat la data de 12.08.2024, astfel termenul de 14 zile va începe să curcă începând cu următoarea zi, adică de la data de 13.08.2024 după cum prevede art. 14 alin. (1) din Codul muncii, iar a 14-a zi va fi data de 26.08.2024. Deci, ultima zi de lucru a reclamantului va fi 26.08.2024, totodată aceasta va fi și ziua încetării Contractului individual de muncă al reclamantului, după cum prevede și art. 81 alin. (2) din Codul muncii.

Prin urmare, va fi menținută de către instanța de apel modificarea datei ultimei zile de muncă a lui Cebotari Ivan**,** paznic în cadrul Sectorului de amenajare al Primăriei Municipiului Ungheni, din „25.08.2024” în „26.08.2024” din dispoziția nr. 374 din 21.08.2024 emisă de către Primarul municipiului Ungheni și încasarea salariului pentru ziua de 26.08.2024, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat cu reținerile aferente, calcularea salariului pentru ziua respectivă de absență forțată de la muncă urmând a fi efectuată de către pârâtul angajator Primăria municipiului Ungheni.

În raport cu celelalte solicitări ale reclamantului/apelant Cebotari Ivan, acestea fiind subsecvente pretenției de anulare a Dispoziției nr.374 din 21 august 2024, care s-a constatat a fi una legală și motivată, vor fi respinse ca neîntemeiate.

În cele din urmă, din raționamentele de legalitate expuse supra, Colegiul Civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Nord consideră necesară respingerea cererii de apel depuse de Cebotari Ivan cu menținerea fără modificări a hotărârii Judecătoriei Ungheni din 03 decembrie 2024, emisă în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată formulată de Cebotari Ivan către Primăria mun. Ungheni, privind anularea dispoziției cu privire la concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului și altor plăți.

În conformitate cu dispozițiile art.385 lit.a) Cod de procedură civilă, Colegiul civil şi de contencios administrativ,-

D E C I D E:

Respinge cererea de apel declarată de Cebotari Ivan.

Menține fără modificări hotărârea Judecătoriei Ungheni din 03 decembrie 2024, emisă în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată formulată de Cebotari Ivan către Primăria mun.Ungheni, privind anularea dispoziției cu privire la concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului și altor plăți.

Decizia este definitivă, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de două luni, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Președintele ședinței,
judecător: **Elena Grumeza**

judecătorii: **Natalia Costaș**

Ivan Parii