Dosarul nr. 2a-272/2024 I instanță
nr. PIGD 2-20*****23202-06-2a-**********02024
judecătorul V. Muntean

Judecătoria Comrat

sediul Ceadîr-Lunga

D E C I Z I E

20 noiembrie 2025 *****

Completul de judecată al Curții de Apel Sud sediul Comrat
în componență:
președintele ședinței, judecătorul Andrei Mironov,
judecătorii Valeri Hudoba și Grigori Colev,
grefier Vera Vlah,
cu participarea:
reprezentantului reclamantului Nicolai Terzi, avocatul Mihail Cociu,
reprezentantului Î.S. «Poşta Moldovei», Ion Șiman
pârâtului Andrei Ibrișim

examinând în ședință publică, în ordine de apel, apelurile declarate de reclamantul Nicolai Terzi și pârâtul Î.S. „Poșta Moldovei" împotriva hotărârii judecătoriei Comrat sediul Ceadîr-Lunga din 05 iulie 2024 pronunțate în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de către Nicolai Terzi împotriva Î.S. „Poșta Moldovei" și Andrei Ibrișim cu privire la:

- anularea ordinului directorului general interimar Î.S. „Poșta Moldovei" nr. 243p din *****0.07.2020 „Cu privire la concedierea angajatului", ca fiind ilegal,
- restabilirea reclamantului în funcția anterioară de director al Centrului de Poștă Comrat (director al sucursalei Centrului de Poștă Comrat),
- încasarea de la pârâtul Î.S. „Poșta Moldovei" a compensației pentru perioada absenței forțate de la serviciu pentru perioada de la *****0.07.2020 până la data pronunțării hotărârii privind restabilirea reclamantului în funcție, calculată reieșind din mărimea salariului mediu lunar,
- încasarea de la pârât a prejudiciului moral în sumă de 20 000 lei,
- declararea nulității contractului individual de muncă încheiat între Î.S. „Poșta Moldovei" și Andrei Ibrișim,
- încasarea cheltuielilor de judecată,

audiind raportul judecătorului asupra cauzei și argumentele cererilor de apel, precum și argumentele părților și cercetând materialele dosarului,

A C O N S T A T A T :

La 05 octombrie 2020 reclamantul Nicolai Terzi s-a adresat la judecătoria Comrat sediul central cu cererea de chemare în judecată împotriva Î.S. „Poşta Moldovei” şi Andrei Ibrișim cu privire la:

- anularea ordinului directorului general interimar al Î.S. „Poșta Moldovei” nr. 243p din *****0.07.2020 „Cu privire la concedierea angajatului”, ca fiind ilegal,
- restabilirea reclamantului în funcția anterioară de director al Centrului de Poștă Comrat (director al sucursalei Centrului de Poștă Comrat),
- încasarea de la pârâtul Î.S. „Poșta Moldovei” a compensației pentru perioada absenței forțate de la serviciu pentru perioada de la *****0.07.2020 până la data pronunțării hotărârii privind restabilirea reclamantului în funcție calculată reieșind din mărimea salariului mediu lunar,
- încasarea de la pârâtul a prejudiciului moral în sumă de 20 000 lei,
- declararea nulității contractului individual de muncă încheiat între Î.S. „Poșta Moldovei” și Andrei Ibrișim,
- încasarea cheltuielilor de judecată.

În susţinerea pretenţiilor din cererea de chemare în judecată reclamantul a indicat că la 07 iunie 20*****8 între acesta şi pârâtul Î.S. „Poșta Moldovei” a fost încheiat contractul individual de muncă cu nr. 24, în conformitate cu care acesta a fost numit în funcţia de director la Centrul de Poștă Comrat pe termen de ***** an.

La 2***** iunie 20*****9 cu acesta a fost încheiat acordul adiţional la contractul individual de muncă cu nr. 24 din 07.06.20*****8, în conformitate cu care termenul contractului individual de muncă a fost prelungit pe termen de 3 ani, până la 05.07.2022.

La *****0 iulie 2020 directorul general interimar V. Zaharia a emis ordinul cu nr.243p, în conformitate cu care a fost reziliat contractul individual de muncă din *****0.07.2020 încheiat cu reclamantul în temeiul art. 86 alin. (*****), lit. y*****) din Codul muncii - deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vîrstă.

Cu ordinul nr.243p din *****0.07.2020 reclamantul a luat cunoştinţă pe *****3 iulie 2020.

Ordinul nr. 243p din *****0.07.2020 emis de către directorul general interimar V. Zaharia, în opinia reclamantului, este ilegal și poate fi anulat în legătură cu încălcările admise ale normelor legislației muncii, care reglementează procedura de concediere a unui angajat la inițiativa angajatorului.

În conformitate cu prevederele art.*****0 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, angajatorul este obligat să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective.

Articolul 8***** alin. (*****) lit. b din Codul muncii prevede că contractul individual de muncă poate înceta la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).

În toate cazurile menţionate la alin.(*****), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă (art.8***** alin. (2) Codul muncii)

Potrivit art. 8***** alin. (3) din Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură 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.).

Cu încălcarea acestor prvederie legislative, reclamantul a luat cunoştinţă cu ordinul de concediere nu în ziua eliberării (*****0.07.2020), ci la *****3 iulie 2020, fapt despre care atestă înscrisurile acestuia făcute în ordin. Absența reclamantului de la locul muncă a fost cauzată de motive întemeiate, deoarece se afla în concediu medical.

În conformitate cu prevederele art.86 alin. (2) din Codul muncii, concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată.

Articolul 86 alineatul (2) din Codul muncii, conține o normă imperativă conform căreia nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii.

În perioada de la *****0 până la *****9 iulie 2020 reclamantul a primit un tratament în secţia de chirurgie al IMSP SR Comrat, fapt despre care atestă certificatul de concediu medical seria 0*****, nr.*****.

Astfel, emiterea ordinului de concediere în timpul aflării de către acesta în concediul medical atestă ilegalitatea ordinului nr. 243p din *****0.07.2020 și, în consecință, concedierea ilegală a acestuia din funcția de director CP Comrat.

În conformitate cu prevederele art.90 alineatele (*****) şi (2) din Codul muncii,

în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia, care include, plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la

muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă şi compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Astfel, în perioada de la emiterea ordinului nr. 243p din *****0.07.2020 până la data emiterii de către instanța de judecată hotărârii privind restabilirea ecestuia în funcţie, acesta a fost privat și în prezent este privat de dreptul de a primi salariul directorului CP Comrat.

În virtutea prevederilor art.90 alin.(3) din Codul muncii, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu.
Luând în considerarea prevederile legislative menționate mai sus, consideră că despăgubirea sumei de prejudiciu moral în valoare de 20 000 lei va fi o sumă proporțională suferințelor și retrăierilor morale, legate de privarea ilegală a dreptului la muncă.

În perioada aflării lui în concediul medical au fost schimbate încuietoarele în biroul acestuia, în legătură cu ce reclamantul nu a putut să nimerească la locul său de muncă. În birou au dispărut documentele acestuia personale în copii și original. La încheierea contractului individual de muncă și la prelungirea lui angajatorul știa că reclamantul era pensionar pentru limita de vîrstă. Însă acest lucru nu l-a împiedicat să încheie contractul de muncă la *****0 iulie 2020 probabil din cauza necesității de a-l elibera din funcţie pentru a angaja o altă persoană, cu încălcarea garanțiilor prevăzute de legislația muncii.

A menționat că din documentele expediate de către pârât rezultă, că la situaţia din *****0 iulie 2020 (ultima zi de muncă a acestuia) la CP Comrat activau 2 directori: reclamantul și A. Ibrişim. Acest fapt rezultă din conținutul ordinului nr. 2*****4 din *****0.07.2020, în care A. Ibrişim este indicat ca director al Centrului de Poștă Comrat.

Numirea lui A. Ibrişim în funcția de conducător al Centrului de Poștă Comrat și încheierea contractului individual de muncă cu acesta sunt posibile doar pentru funcţia vacantă.

Luând în considerare că la *****0.07.2020 funcţia de conducător la Centrul de Poștă Comrat nu era vacantă, încheierea contractului individual de muncă cu A. Ibrişim este ilegală şi contractul urmează a fi recunoscut nul în temeiul prevederilor art. 84 din Codul muncii. Ținând cont de prevederile de mai sus și având în vedere faptul că A. Ibrişim este partea contractului individual de muncă, acesta urmează a fi atras în proces în calitate de pârât.

Cererile expediate în adresa Centrului de Poștă Comrat și ÎS „Poșta Moldovei” cu privire la prezentarea contractului de muncă încheiat cu A. Ibrişim, a informației privind salariul acestuia etc., au fost ignorate de pârâți.

În conformitate cu prevederele art. 85 Cod de procedură civilă al RM, art. 4 Legea taxei de stat, de taxă de stat în instanţa de judecată se scutesc persoanele

fizice - reclamanții în acţiuniile de revendicare a sumelor de retribuire a muncii şi în alte revendicări legate de activitatea de muncă.

În conformitate cu prevederele art. 42 alin. (*****) Cod de procedură civilă al RM, acţiunea împotriva mai multor pîrîţi cu diferite domicilii se intentează în instanţa de la domiciliul sau locul de aflare al unuia dintre ei, la alegerea reclamantului.

Ținând cont de aceste prevederi, acţiunea se depune la judecătoria Comrat la domiciliului pârâtului A. Ibrişim.

Pe baza celor menţionate, conducându-se de articolele *****0, 8*****, 86, 90, 354, 355 Codul muncii, articolele 85, *****66, *****67 Cod de procedură civilă, solicită:

- anularea ordinului directorului general interimar al Î.S. „Poșta Moldovei" V. Zaharia cu nr. 243p din *****0.07.2020 „Cu privire la concedierea angajatului", ca fiind ilegal,

- restabilirea reclamantului în funcția anterioară de director al Centrului de Poștă Comrat (director al sucursalei Centrului de Poștă Comrat),

- încasarea de la pârâtul Î.S. „Poșta Moldovei" a compensației pentru perioada absenței forțate de la serviciu pentru perioada de la *****0.07.2020 până la data pronunțării hotărârii privind restabilirea reclamantului în funcție deţinută reieșind din mărimea salariului mediu lunar,

- încasarea de la pârâtul a prejudiciului moral în sumă de 20 000 lei,

- declararea nulității contractului individual de muncă încheiat între Î.S. „Poșta Moldovei" și Andrei Ibrișim.

La 05 iulie 2024 judecătoria Comrat sediul Ceadîr-Lunga a emis hotărârea prin carea cererea de chemare în judecată înaintată de Nicolai Terzi a fost admisă parţial şi prin hotărârea vizată s-a anulat ordinul directorului general interimar al Î.S. „Poşta Moldovei" cu nr.243p din *****0.07.2020 „Cu privire la concedierea angajatului".

Nicolai Terzi a fost restabilit în funcţia anterior deţinută - director al Centrului de Poștă Comrat (director al sucursalei Centrului de Poștă Comrat).

Au fost recunoscute nule contractul individual de muncă din 26 iunie 2020 și acordul adiţional la contractul individual de muncă din *****0 iulie 2020, încheiate între Î.S. „Poșta Moldovei" și Andrei Ibrișim.

În conformitate cu art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, s-a încasat de la Î.S. „Poșta Moldovei" în favoarea reclamantului Nicolai Terzi despăgubirea prejudiciului moral pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă în cazul eliberării nelegitime din serviciu într-o mărime, care nu va depăşi *****2 salarii medii lunare ale salariatului în suma de 80 223 (optzeci mii două sute douăzeci și trei) lei 72 bani.

S-a încasat de la Î.S. „Poșta Moldovei” în favoarea reclamantului Nicolai Terzi prejudiciul moral în suma a două salarii lunare medii în valoare de *****3 370 (treisprezece mii trei sute șaptezeci) lei, 62 de bani.

În rest, pretenţiile acţiunii au fost respinse ca fiind nefondate. (f. d. 38, 84-96, vol. 2)

La ******* iulie 2024*** apelantul, Î.S. „Poșta Moldovei” a depus cererea de apel nemotivată împotriva hotărârii judecătorești menționate mai sus, care a fost completată la *****9 septembrie 2024. Prin cererea de apel, apelantul solicită anularea hotărârii instanței și emiterea unei noi hotărâri, prin care pretenţiile acţiunii să fie respinse. (f.d.48-50, **********6-*****20)

Hotărârea judecătoriei Comrat, sediul Ceadîr-Lunga din 05 iulie 2024, emisă în cauza Nicolai Terzi împotriva Î.S. „Poșta Moldovei” și Andrei Ibrișim, intervenient Natalia Gaidarji, a fost contestată cu apel nemotivat imediat, pe data de *****0 iulie 2024, în termenii stabiliți de art. 362 și 364 Cod procedură civilă.

Apelantul, Î.S. „Poșta Moldovei”, consideră Hotărârea Judecătoriei Comrat, sediul Ceadîr-Lunga din 05 iulie 2024 ilegală, neîntemeiată, părtinitoare, nemotivată în fapt și drept, pasibilă a fi casată, deoarece instanța de fond:

I. a aplicat eronat circumstanțele de fapt ale cauzei:

II. a aplicat eronat normele de drept material și normele de drept procedural:

III. a aplicat o lege care nu trebuia să fie aplicată, nefiind aplicate prevederile legale incidente în speța respectivă;

IV. circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei nu au fost constatate și elucidate pe deplin;

V. circumstanțele importante pentru solutionarea cauzei, pe care prima instanță le consideră constatate, nu au fost dovedite cu probe veridice și suficiente, concluziile primei instanțe, expuse în hotărâre, sunt în contradicție cu circumstanțele cauzei, or instanța de fond nu a ținut cont și a ignorat cu desăvârșire prevederile art. 24, **********7, **********8 alin. (l), art. **********9*****,*****2*****, *****23 alin. (4) și alin. (6), *****66, *****67 alin. (*****), *****69 alin. (2), *****70, *****7*****, *****83-*****85, *****90, 238-24*****, 243, 256 alin. (*****) și alin. (2), 269-270 Cod procedură civilă.

Materialele dosarului, dovedesc incontestabil faptul că, cet. Nicolai Terzi, pe data de 05 octombrie 2020 a depus cererea de chemare în judecată contrar prevederilor art. 24 Cod procedură civilă și că această cerere, în loc ca să fie restituită, s-a examinat timp de trei ani neîntemeiat. Demersul pârâtului Î.S. „Poșta Moldovei” privind scoaterea cererii de pe rol în baza art. 267 lit. a) Cod procedură civilă a fost respins ilegal de către instanța de fond. În cadrul ședinței de judecată, pârâtul Î.S.„Poșta Moldovei”, a solicitat instanței, anexarea la materialele dosarului a încheierii irevocabile a judecătoriei Chișinău sediul Centru din 3***** mai

202*****, dos. nr. 2-6284/202*****, judecător Victoria Sanduța (anexă), prin care, într-un caz similar, instanța a obligat reclamantul să prezinte acțiunea și documentele anexate în limba de stat, cu respectarea prevederilor art. 24 și art. *****67 alin. (*****) lit. a) Cod procedură civilă, însă instanța de fond a ignorat legea cât și practica juridică stabilită.

În acest context, solicită ca instanța de apel să constate reținerea spre examinare, punerea pe rol și propriu-zis examinarea unei cereri ilegale, să anuleze încheierea de respingerea demersului pârâtului Î.S. „Poșta Moldovei", privind scoaterea cererii de pe rol și de restituirea cererii de chemare în judecată, precum și încheierile de primirea acțiunii lui Nicolai Terzi spre examinare, inclusiv în baza art. 387 lit. a) și art. 388 alin. (*****) lit. c) Cod procedură civilă.

Apelantul relevă că, la emiterea hotărârii contestate din data de 05 iulie 2024, instanța de fond nu s-a condus de fapte, înscrisuri, probe și declarațiile probate ale oponenților participanți la proces, dar s-a condus în exclusivitate doar de declarațiile neprobate și contradictorii ale reclamantului Nicolai Terzi și ale avocatului său.

Apelantul menţionează că hotărârea contestată din 05 iulie 2024 a judecătoriei Comrat, sediul Ceadîr-Lunga nu este conformă unei hotărâri judecătorești stabilite de lege și contravine prevederilor art. 24***** Cod de procedură civilă, este una contradictorie, confuză, ilegală și nemotivată în fapt și drept, care duce la deposedarea întreprinderii cu capital integral de stat, de sume financiare în proporții deosebit de mari. Astfel, hotărârea conține afirmații absolut contradictorii ale reclamantului Nicolai Terzi, precum că:

*****) La pag. 3-4 a hotărârii motivate judecătorul demonstrează că de fapt ia partea reclamantului Nicolai Terzi, deoarece înregistrările audio și procesele-verbale ale ședințelor de judecată demonstrează că, reclamantul Terzi nu a expus nici 30% din afirmațiile făcute de judecătorul Vitalie Muntean în hotărârea contestată, în numele reclamantului Terzi.

2) Pe data de *****0.07.2020, la ora 09:00 sar fi aflat la medicul de familie din satul Congazcic, fără ca să confirme printr-un înscris aflarea lui la medic la data și ora indicate.

3) La ora *****0:00 s-a aflat la C.P. Comrat, la locul de muncă.

4) În continuare, tot la pag. 5 a hotărârii găsim afirmația lui Nicolai Terzi că "pe data de *****0.07.2020, la ora 9:00, aflându-se la locul de muncă, C.P. Comrat a stabilit că biroul său era închis".

5) În continuare a declarat că a revenit la C.P. Comrat la ora *****3:00.

6) Afirmă că nu a văzut pe Romina Dragoi și nici pe Liudmila Vradii a, deși au discutat, iar acest fapt putea fi demonstrat prin intermediul martorilor refuzați abuziv de instanță.

7) Reclamantul Terzi nu neagă că, pe *****0.07.20, între orele 08:00-*****0:00 s-a aflat la locul de muncă, C.P. Comrat și nu demonstrează prin nimic că nu ar fi fost la locul de muncă, iar pârâtul Andrei Ibrișim a demonstrat instanțe că Terzi s-a aflat la locul de muncă, C.P. Comrat pe data de *****0.07.2020, în intervalul de timp 08:00-*****0:00.

8) Reclamantul Terzi nu neagă dar chiar a afirmat în cadrul ședinței de judecată că la ora 08:00, pe data de *****0 iulie 2020, la locul de muncă s-a întâlnit cu dl Andrei Ibrișim și l-a întrebat, cine deține funcția de director, el, Terzi ori Ibrișim?

9) În cadrul ședinței de judecată, pârâtul Andrei Ibrișim a declarant că, cet. Nicolai Terzi, pe data de *****0.07.2020 s-a prezentat la C.P. Comrat, a întrebat pe Ibrișim cine este director că el, Terzi a revenit din concediul medical și este apt de muncă?

*****0) Tot în cadrul ședinței de judecată, dl Andrei Ibrișim a declarant că i-a comunicat lui Terzi că în jurul orei mesei, *****2:00-*****3:00, la Comrat va fi directorul "Î.S. Poșta Moldovei", dl V. Zaharia, care va hotărî, cine va rămâne în funcția de director al C.P. Comrat?

**********) La fel, dl Andrei Ibrișim a declarant că, directorul "Î.S. Poșta Moldovei", dl V. Zaharia i- a comunicat lui Terzi Ordinul de concediere, că i-a propus lui Nicolai Terzi funcția de vice-director, iar Terzi a refuzat, fapt confirmat de Nicolai Terzi în ședința de judecată, iar această afirmație nu numai că nu este combătută, dar este recunoscută de Nicolai Terzi.

*****2) Reprezentantul "Î.S. Poșta Moldovei", dl Ion Șiman, prin explicațiile și pledoariile scrise aflate la materialele dosarului, cu lux de amănunte, a demonstrat instanței cele mai sus menționate și că acțiunea cet. Terzi din 05 octombrie 2020 este una declarativă, ilegală și nemotivată, care urmează a fi respinsă integral, însă instanța de fond nu a ținut cont de lege și probe la emiterea hotărârii contestate din 05.07.2024.

*****3) Afirmațiile lui Terzi, făcute la pag. 6 a hotărârii contestate, că nu cunoaște, până pe ce dată a fost în concediu medical și cine i-ar fi prezentat Ordinul de eliberare din funcție pe data de *****3.07.2020, precum și motivul deschiderii certificatului medical pe data de *****0.07.2020, după ora *****7:00, sunt minciuni valabile doar pentru judecătorul-avocat Muntean Vitalii, pentru că Ordinul contestat în original nu-l deține reclamantul Terzi până în prezent, iar semnătura lui Terzi a fost aplicată pe o xerocopie a Ordinului contestat, obținută ilegal, probă care nu are valoare juridică și care urma a fi respinsă și apreciată critic de către instanța de fond, în baza art. **********7 alin. (3) C.P.C.

*****4) Pe de o parte, la pag. 6 a hotărârii Nicolai Terzi afirmă că directorul "Î.S. Poșta Moldovei", dl V. Zaharia i-a propus funcția de vice-director al C.P. Comrat și că nu la informat pe directorul V. Zaharia că el, Nicolai Terzi se află în

concediu medical, în care nici nu se afla la acea oră și dată, iar pe de alta afirmă că la ora *****7:00, pe data de *****0.07.2020 au fost finisate procedurile medicale, ar fi fost spitalizat și deschis un nou Certificat medical după orele de lucru, când deja nu mai deținea funcția de director al C.P. Comrat.

*****5) Tot în ședința de judecată, preluând șoapta judecătorului Muntean Vitalii, cet. Nicolai Terzi a afirmat că nu a prezentat angajatorului său îndreptarea medicului pentru spitalizare din *****0.07.2020 și că niciodată nu a prezentat angajatorului său "Î.S. Poșta Moldovei" Certificatul medical din data de *****0.07.2020, deși art. 9 alin. (2) lit. g[l]) C.M. OBLIGĂ angajatul să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu. Atunci, apare simpla întrebare rămasă fără de răspuns, de unde putea cunoaște angajatorul despre situația cet. Terzi, că acesta are îndreptare la spitalizare și că pe data de *****0.07.2020, după ora *****7:00 cet. Nicolai Terzi a obținut un Certificat medical? Prin necomunicare, însuși reclamantul Nicolai Terzi a încălcat prevederile art. 9 alin. (2) lit. g[l]) C.M, pomenindu-se în situația creată, pe care trebuie să și-o asume.

*****6) A considera Contractul individual de muncă încheiat între Î.S. „Poșta Moldovei" și Andrei Ibrișim drept ilegal, pe motiv că chipurile funcția de director al C.P. Comrat nu ar fi fost vacantă pe data de *****0.07.2020 este un abuz și o interpretare ilegală a legii.

Atrage atenţia instanței de apel, că punând în capul mesei legea, înscrisurile și declarațiile menționate a participanților la proces, este inadmisibil și ilegal de a admite o așa cerere de chemare în judecată, de a anula Contractul individual de muncă încheiat între Î.S. „Poșta Moldovei" și Andrei Ibrișim și a Ordinului absolut legal al directorului directorul "Î.S. Poșta Moldovei", dl Zaharia V, de concedierea cet. Nicolai Terzi din funcția de director al C.P. Comrat.

Erorile ce țin de legislația muncii.

Conform prevederilor art. 8***** alin. (2) C.M, „în toate cazurile menționate la alin.(l), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă".

Deci, conform obligațiunilor de funcții și fișei de post, directorul în exercițiu transmite prin act de primire-predare bunurile aflate în gestiune nou-numitului director și pentru a asigura integritatea bunurilor aflate în gestiunea cet. Nicolai Terzi era necesar de numit un alt director, salarizat începând cu ziua următoare de **********.07.2020, care să primească în gestiune bunurile menționate, iar afirmația instanței că pe data de *****0.07.2020, C.P. Comrat ar fi avut doi directori, este abuzivă deoarece de competența instanței ține constatarea legalității concedierii cet. Nicolai Terzi din funcția de director al C.P. Comrat.

Apropo, la pag. 7 a hotărârii contestate cet. Terzi deja recunoaște și afirmă cu tărie că anume pe data de *****0.07.2020 lui i s-a propus funcția de vice-director al C.P. Comrat de către directorul "Î.S. Poșta Moldovei", dl V. Zaharia

Mai jos, la pag. 7 a hotărârii contestate găsim afirmația cet. Terzi că fiind concediat din funcție el, Terzi nu a prezentat Certificatul de boală din *****0.07.2020 "Î.S. Poșta Moldovei" și nici pretinsa îndreptare eliberată de un cadrul medical din satul Congazcic și atunci, repetat apare întrebarea nesoluționată de instanța de fond, de unde angajatorul putea cunoaște că fostul angajat Nicolai Terzi ar fi obținut careva îndreptare și un certificat medical, fie și când nu mai avea calitate de angajat?

Menționează și atrage atenția instanței de apel la faptul că, afirmațiile instanței și declarațiile cet. Nicolai Terzi expuse la pag. 3-8 a hotărârii contestate, sunt contradictorii și imprecise, iar instanța de fond urma să le aprecieze critic, cum a solicitat reprezentantul "Î.S. Poșta Moldovei" în instanță, iar instanța s-a dus pe pista declarațiilor false ale lui Terzi, pentru a emite hotărâre favorabilă cet. Terzi, ce este ilegal și abuziv, un atentat asupra banului public în proporții deosebit de mari.

La fel, afirmațiile cet. Terzi precum că, el aflându-se în staționar nu putea comunica angajatorului că se află în incapacitate de muncă pe motiv că ar fi fost deconectat telefonul din birou și că ar fi informat direcția resurse umane, sunt false și contradictorii, care urmau a fi apreciate critic de către instanța de judecată, dar instanța a băgat în motivare toate minciunile lui Nicolai Terzi, pentru a emite o hotărâre favorabilă acestuia. De unde oare cet. Nicolai Terzi știa că i-ar fi fost deconectat telefonul din birou, acesta fiind în spital? Fiind în „neputința" comunicării telefonice directorului că.., cum de a avut posibilitate să "comunice" telefonic direcției resurse umane și prin ce demonstrează această pretinsă comunicare inexistentă? Pe de o parte reclamantul Terzi declară că nu ar fi putut să comunice, iar pe de altă parte, la șoapta judecătorului Vitalie Muntean, declară că nu a considerat necesar de comunicat fostului angajator, Terzi fiind eliberat din funcție.

Apelantul afirmă că analizând constatările și afirmațiile instanței de fond expuse la pag. *****4-23 a hotărârii judecătoriei Comrat sed. Ceadîr-Lunga din 05 iulie 2024, emisă în cauză, observăm că instanța de fond a citat doar normele de drept favorabile reclamantului Nicolai Terzi, dar neprobate prin nimic, a interpretat eronat legea în favoarea reclamantului Terzi, iar o așa hotărâre contravine art. 239 C.P.C. și este ilegală și nemotivată în fapt și drept.

Consideră că constatarea și afirmația instanței de fond că, citat: „reclamantul a luat cunoștință cu ordinul nr. 243p din *****0.07.2020 la *****3 iulie 2020 (Vol. l, f.d. *****0)" sunt o constatare și afirmație neveridice, false și ilegale, ne-demonstrate prin nimic, iar declarațiile false și xerocopia Ordinului 243p din

*****0.07.2020, ne-confruntat cu originalul Ordinului menționat, nu pot avea calitate de probă în sensul C.P.C.

Apelantul relevă că afirmația instanței de fond, citat: "în conformitate cu art. 86 alin. (2) din Codul muncii, nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical"... sunt perfect plauzibile, iar concluziile finale ale instanței la acest capitol, cu privire la aflarea lui Nicolai Terzi, pe data de *****0.07.2020 în concediu medical, sunt absolut eronate, deoarece:

*****) Contrar prevederilor art. 9 alin. (2) lit. g[l]) C.M., Nicolai Terzi, pe data de *****0.07.2020 nu a informat angajatorul său că are careva îndreptare la careva specialiști și intuim că o așa îndreptare prezentată doar instanței în cadrul procesului a apărut mult mai târziu.

2) La fel, contrar prevederilor art. 9 alin. (2) lit. g[l]) C.M., Nicolai Terzi a prezentat Certificatul medical din *****0.07.2020, eliberat după ora *****7:00, când nu mai avea calitate de angajat, peste 4 ani, în ultima ședință de judecată.

3) Pe data de *****0.07.2020, aflându-se aproape trei ore la serviciu, nu a dat nici un semn de om bolnav, a prezentat un alt Certificat de boală fiind închis pe data de 09.07.2020, cu recomandarea ieșirii la muncă, începând cu ziua de *****0.07.2020.

Apelantul atenţionează că deși scopul înscrisurilor, probelor, referințelor, obiecțiilor, explicațiilor și pledoariilor scrise, înregistrărilor audio și a proceselor verbale ale ședinței de judecată sunt pentru adoptarea unei hotărâri legale și întemeiate și pentru motivarea legală a hotărârii judecătorești, în cazul nostru concret, instanța de fond a ignorat cele menționate și a adoptat o hotărâre emisă pe unele din declarațiile pustii ale reclamantului Terzi, ceia ce este inadmisibil și condamnabil.

Apelantul Î.S. "Poșta Moldovei" consideră că instanța de fond la emiterea hotărârii contestate a admis erori extrem de grave, a interpretat și aplicat greșit prevederile art. 86 alin. (2) C.M., deoarece, așa cum s-a demonstrat, pârâții, cum s-a afirmat prin înscrisul aflat la dosar IMSP din Comrat și înseși reclamantul Nicolai Terzi, acesta s-a spitalizat și acestuia i s-a deschis un nou certificat medical pe data de *****0.07.2020, după ora *****7:00, când cet. Nicolai Terzi nu mai avea calitate de angajat al Î.S. "Poșta Moldovei", când nu mai avea relații contractuale cu Î.S. "Poșta Moldovei".

Menţionează că instanța de fond, prin afirmațiile și confirmările sale expuse în partea motivată se contrazice constant. De exemplu, pe de o parte instanța de fond stabilește că, citat: Contrar prevederilor art. 86 alin. (2) din Codul muncii, reclamantul N. Terzi a fost concediat în perioada aflării sale în concediu medical, întrucât în perioada *****0 iulie 2020 - *****9 iulie 2020, reclamantul a urmat un curs de tratament staționar în secția de chirurgie a IMSP SR Comrat, fapt confirmat prin certificatul de concediu medical seria 0***** nr.***** (Volum *****, f.d.

*****2, Vol. 2, f.d. 5) și răspunsul directorului IMSP SR Comrat din 2*****.*****0.2020, conform căruia N. Terzi a fost internat în secția IMSP SR Comrat la *****0 iulie 2020, ora *****7:00 (Vol. l, f.d. *****03**), numai că Certificatul medical a fost eliberat după ora *****7:00, când reclamantul Nicolai Terzi nu mai era angajatul Î.S. "Poșta Moldovei", fapt confirmat prin răspunsul directorului IMSP SR Comrat din 2*****.*****0.2020, la care instanța de fond face trimitere.**

Apelantul respinge afirmațiile și constatările instanței, că, citat: "De asemenea, contrar prevederilor art. 8***** alin. (3) din Codul muncii, ordinul de concediere nu a fost adus la cunoștință lui N. Terzi sub semnătura în ziua concedierii acestuia, adică la *****0.07.2020, și în cazul dat procesul-verbal de constatare a refuzului lui N. Terzi, director al CP Comrat, de a semna ordinul nr. 243p din *****0.07.2020 și procesul-verbal de constatare a absenței nemotivate de la serviciu a lui N. Terzi din *****0.07.2020, anexat la referința pârâtului Î.S. „Poșta Moldovei" (Vol. l, f.d. *****0*****, *****02) nu poate constitui dovadă a familiarizării de către N. Terzi cu ordinul nr. 243p din *****0.07.2020, întrucât prevederile Codului Muncii nu prevăd posibilitatea angajatorului de a întocmi un act de constatare a refuzului salariatului de a semna ordinul de concediere în legătură, cu deținerea statutului de pensionar", deoarece, cum s-a demonstrat și prin actul emis conform C.M., reclamantul N. Terzi a refuzat primirea Ordinului nr.243p din *****0.07.2020 contrasemnătură și o altă metodă de a dovedi refuzul decât prin act și martori, nu există.

În conformitate cu prevederile art. 8***** alin. (*****) lit. b) C.M., contractul individual de muncă poate înceta la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86) iar conform alin.(3) al art. 8*****, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Apelantul accentuiază că legiuitorul, prin prevederile normelor de drept material menționate a legii speciale (C.M.) admite oricare altă modalitate, care permite confirmarea recepționării/înștiințării, iar concluziile instanței de fond făcute la acest capitol sunt ilegale și contravin direct Codului muncii care reglementează speța.

Conform prevederilor art. **********7 alin. (2) C.P.C., în calitate de probe în cauze civile se admit elementele de fapt constatate din explicațiile părților și ale

altor persoane interesate în soluționarea cauzei, din depozițiile martorilor, din înscrisuri, probe materiale, înregistrări audio-video, din concluziile experților, iar în cazul nostru concret, Actul de refuz a reclamantului Nicolai Terzi de a primi contra-semnătură Ordinul de concediere din *****0.07.2020 este perfect legal și o probă absolut veridică, prevăzută de lege.

Apelantul, afirmația instanței de fond că: „mai mult ca atît, în procesul-verbal de constatare a refuzului lui N. Terzi, directorul CP Comrat de a semna ordinul nr. 243p din *****0.07.2020, nu este indicată ora întocmirii acestuia, ceea ce este important pentru stabilirea faptelor care au valoare în cauză" o consideră eronată, deoarece perfectarea unui act în interiorul orelor de muncă, demonstrează că reclamantului i s-a adus la cunoștință Ordinul de concediere anume în intervalul orelor de muncă.

Mai mult ca atât, este absolut demonstrat că, cum între orele 08:00-*****0:00 așa și la miezul zilei de *****0.07.2020, angajatul Nicolai Terzi era la locul de muncă, a discutat cu directorul general al Î.S. "Poșta Moldovei", cu directorul interimar al C.P. Comrat și cu angajații C.P., a refuzat primirea Ordinului contestat contra-semnătură și a plecat.

Repetat declară că acest Certificat medical din *****0.07.2020, emis după ora *****7:00, când reclamantul Nicolai Terzi nu mai avea calitate de angajat al Î.S. "Poșta Moldovei" și nici nu avea relații contractuale cu Î.S. "Poșta Moldovei", nu a fost comunicat nici odată Î.S. "Poșta Moldovei" și a fost prezentat exact peste patru ani în instanța de judecată, la etapa finală a examinării cauzei, astfel, Î.S. "Poșta Moldovei" fiind privată de dreptul de a contesta acest Certificat medical de viciat, fără ștampile și cu semnături diferite.

Atrage atenţia instanţei de apel la pag. 3 a procesului-verbal al ședinței de judecată din data de *****2 iunie 2024, la întrebarea reprezentantului pârâtului Î.S. "Poșta Moldovei", reclamantul Nicolai Terzi recunoaște că afirmațiile sale sunt declarative și nu au acoperire juridică, iar instanța de fond a trecut cu vederea această afirmație, pentru a emite hotărârea dedicată.

La pag. 3 a procesului-verbal al ședinței din data de *****0.07.2020 este stabilit și confirmat că, cererea de chemare în judecată din data de 05 octombrie 2020 a fost prezentată instanței în limba română, cum stabilește art. 24 C.P.C., doar pe data de 23.0*****.2023, peste trei ani, ceia ce înseamnă că instanța de fond a primit spre examinare și a dispus examinarea unei cereri neconforme și ilegale timp de aproape trei ani și că cererea reprezentantului Î.S. "Poșta Moldovei" privind restituirea cererii de chemare în judecată a fost respinsă ilegal.

La pag. 2 a procesului-verbal al ședinței de judecată din 20 iunie 2024, reclamantul Terzi, contrar afirmațiilor și declarațiilor anterioare, deja declară că ar fi fost la medic pe la ora 08:00 și că la ora 08:30 medicul i-ar fi eliberat oarecare îndreptare, după ce s-a prezentat la secția de primire a spitalului din Comrat, unde

a stat jumătate de zi, afirmații contradictorii și absolut mincinoase, neprobate prin nimic, dar care au fost luate drept monedă curată de către instanța de fond. Adică, cum, concomitent acest reclamant se afla la aceiași oră în trei locuri total diferite??? Instanța de fond a trecut cu vederea aceste declarații contradictorii și mincinoase și la final a emis o hotărâre absolut ilegală și nemotivată, care urmează a fi casată integral de către instanța de apel, dacă există lege în țara asta.

Avocatul cetățeanului Terzi afirmă că, reclamantul Terzi s-a aflat la C.P. Comrat pe data de *****0.07.2020, la ora *****0:00, iar Terzi afirmă că a fost la medic și la secția de primire până la ora mesei (*****2:00). Instanța de fond, așa și nu a demonstrat prin probe, cine minte, reclamantul Terzi ori avocatul lui și cine spune adevărul, deoarece mint ambii, fapt demonstrat de către pârâți prin probe și înscrisurile aflate la dosar.

Pe de o parte, la pag *****7 a hotărârii contestate, instanța de fond, cu trimitere la normele art. 2*****0 alin. (2) C.M. afirmă că în cazul în care angajatul refuză să primească ordinul și să facă cunoștință cu acesta, acest refuz se consemnează printr-un act semnat de reprezentantul angajatorului și al angajatului, ce s-a și realizat pe data de *****0.07.2020, iar pe de altă parte, în lipsa oricărei probe instanța de fond constată că Ordinul de concediere nr. 243p din *****0.07.2020 ar fi fost comunicat lui Nicolai Terzi pe data de *****3.07.2020, ce nu este adevărat. Conform Organigramei, la data de *****0.07.2020, angajatorul cetățeanului Nicolai Terzi era Î.S. "Poșta Moldovei" în persoana directorului V. Zaharia și doar dl V. Zaharia cu direcția resurse umane sau o altă persoană împuternicită legal puteau comunica Ordinul de concediere cet. Nicolai Terzi. Reclamantul Nicolai Terzi urma să prezinte dovada, cine din angajații Î.S. "Poșta Moldovei", împuterniciți de către directorul V. Zaharia i-ar fi comunicat Ordinul din *****0.07.2020? Instanța de fond era OBLIGATĂ să confrunte copia Ordinului contestat cu originalul, dar a omis, pentru a emite hotărârea dedicată reclamantului Nicolai Terzi.

Art. **********7 alin. (3) C.P.C. stabilește că probele obținute cu încălcarea legii nu au putere de probațiune și nu pot fi puse de instanță în temeiul hotărîrii și atâta timp cât reclamantul nu demonstrează legalitatea obținerii Ordinului contestat, această pretinsă probă urmează a fi apreciată critic de către instanțele judecătorești.

Apropo, pe originalul Ordinului nr. 243p din *****0.07.2020 (anexă), de concediere a cet. Nicolai Terzi, nu există semnătura reclamantului Terzi, care afirmă că ar fi primit un exemplar al Ordinului pe data de *****3.07.2020, contra-semnătură. De fapt, la materialele dosarului lipsește înseși originalul Ordinului de concediere a reclamantului Nicolai Terzi, iar instanța a adoptat o hotărâre în baza unor xerocopii neconfruntate cu originalele documentelor anexate abuziv și ilegal la dosar de către reclamant și instanță. Reclamantul Nicolai Terzi, neoficial a

obțiunt o xerocopie a Ordinului nr. 243p din *****0.07.2020, a pus data de *****3.07.2020 că chipurile a luat cunoștință cu acest Ordin, dar totul este fals.

Apelantul repetă că, dovada aducerii la cunoștință a Ordinului menționat și refuzul cet. Terzi de al primi anume pe data de *****0.07.2020 este confirmată prin procesul-verbal valabil și necontestat din data de *****0.07.2020, unicul document confirmativ legal, conform art. 8***** alin. (3) C.M., dar ignorat de instanța de fond, absolut nemotivat și ilegal.

Afirmațiile instanței de fond, făcute la pag. *****9 a hotărârii contestate, precum că pârâții nu ar fi demonstrat legalitatea actelor juridice emise pe data de *****0.07.2020 sunt cel puțin nemotivate prin nimic, pripite și neveridice, deoarece înregistrările audio, procesele-verbale ale ședinței de judecată, explicațiile și pledoariile scrise aflate la dosar, demonstrează invers, că pârâții au demonstrat cu probe incontestabile temeinicirea și legalitatea Ordinului contestat.

Deși art. **********8 alin. (5) C.P.C. stabilește că instanța judecătorească (judecătorul) este în drept să propună părților și altor participanți la proces, după caz, să prezinte probe suplimentare și să dovedească faptele ce constituie obiectul probațiunii pentru a se convinge de veridicitatea lor, judecătorul pe caz a respins demersul Î.S. "Poșta Moldovei" privind audierea martorilor.

Sunt eronate afirmațiile instanței de fond, prin care acuză pârâtul Î.S. "Poșta Moldovei" că nu ar fi demonstrat că reclamantul Nicolai Terzi ar fi avut calitate de pensionar pe data de *****0.07.2020, fapt neinvocat și necontestat de nimeni în instanță, nici măcar de reclamantul Nicolai Terzi, iar prin această constatare deochiată, instanța a comis un alt abuz și a ieșit din hotarul cererii de chemare în judecată. Afirmația menționată, cu privire la statutul de pensionar a reclamantului la data de *****0.07.2020, este și o contrazicere constatată de judecătorul Muntean și cu declarațiile cet. Nicolai Terzi, care la pag. 3 a hotărârii afirmă că, citat: *„la încheierea cu dânsul a unui contract individual de muncă şi prelungirea acestuia, angajatorul a ştiut că el este pensionar de vîrstă şi acest lucru nu l-a împiedicat să încheie un contract de muncă cu dînsu la *****0 iulie 2020"...*

Art. *****23 alin (6) C.P.C. stabilește foarte exact că, faptele invocate de una din părți nu trebuie dovedite în măsura în care cealaltă parte nu le-a negat. Reclamantul nu a negat faptul că la momentul concedierii sale din *****0.07.2020 avea statut de pensionar, ci invers, și-a confirmat acest statut și fapt incontestabil la pag. 3 a hotărârii, iar instanța, prin abuz a căutat o găselniță în favoarea reclamantului Nicolai Terzi, dar nereușit.

Apropo, instanța de fond în nici un fel nu și-a motivat aprecierea probelor, determinarea circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzei, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei și admisibilitatea acțiunii, prin ce a încălcat flagrant prevederile

art. 240 C.P.C. Instanța de fond, în hotărârea sa din 05.07.2024 nu a motivat, care probe au fost reținute și care ignorate, motivul?

Apelantul atenţionează că la pag. *****9 a hotărârii contestate să găseşte o afirmație absolut depășită și inadmisibilă a instanței de fond, de nesupunere normelor de drept material stabilite de leguitor, prevederilor art. 86 alin. (*****), lit. y[l]) al C.M, precum că directorul Î.S. "Poșta Moldovei" în persoana directorului V. Zaharia nu era în drept să concedieze pe reclamantul Nicolai Terzi, până la expirarea contractului individual de muncă.

Trimiterile făcute la prevederile art. 278 alin. (2) C.M. sunt total ilegale și neaplicabile speței date, deoarece la momentul concedierii reclamantului Nicolai Terzi din funcție în baza art. 86 alin. (*****), lit. y[l]) nu exista norma de preavizare și nici norma art. *****84 alin. (*****) lit. c) C.M.

Apelantul a atenţionat și în cererea de explicare a hotărârii, instanța de fond a dispus achitarea imediată a sumei în mărime de 2 salarii de funcție, contrar prevederilor art. 256 alin. (*****) lit. d) C.P.C., care stabilește că urmează a fi executate imediat ordonanța sau hotărîrea judecătorească prin care pîrîtul este obligat la plata: d) unui salariu mediu pentru absență forțată de la lucru, în cazul reintegrării în serviciu.

Menționează că din conținutul hotărârii motivate, înregistrările audio și proceselor-verbale ale ședinței de judecată se atestă cu mare precizie că de fapt judecătorii pe caz, cet. Lazareva N. și Muntean V. sau comportat ca și avocați ai reclamantului Nicolai Terzi, au adoptat o serie de încheieri absolut ilegale și nemotivate, care la rând cu hotărârea contestată din data de 05 iulie 2024 urmează a fi casate integral, cu respingerea integrală a cererii de chemare în judecată a cet. Nicolai Terzi din 05 octombrie 2020.

Fără a depune careva eforturi, este absolut clar și demonstrat că, hotărârea judecătoriei Comrat sed. Ceadîr-Lunga din 05 iulie 2024, emisă în cauza Nicolai Terzi împotriva "Î.S. Poșta Moldovei" și Andrei Ibrișim, intervenient Natalia Gaidarji, este una ilegală în fond, nemotivată în fapt și drept, bazată pe declarațiile confuze ale reclamantului Nicolai Terzi și a avocatului său, care urmează a fi casată integral și emiterea unei noi hotărâri, prin care cererea de chemare în judecată să fie respinsă integral.

Atrage atenţia instanței de apel că, în conformitate cu prevederile art. 776 Cod Civil RM obligațiile se nasc din contract, fapt ilicit (delict) și din orice alt act sau fapt susceptibil de a le produce în condițiile legii. Art. 858 alin.(2) Cod Civil RM stabilește că, obligația trebuie executată în modul corespunzător, cu bună-credință, la locul și în momentul stabilit.

Deci, obligația asumată prin pct. 28 al Contractului individual de muncă semnat de părți, privind respectarea procedurii prealabile, urma a fi respectată de

părți, iar nerespectarea acestei proceduri asumate, duce la scoaterea cererii de pe rol și la respingerea acțiunii.

Studiind hotărârea judecătorească contestată cu discursul avocatului, se crează impresia că anume avocatul și nu judecătorul a scris hotărârea „motivată".

La speța dată este relevantă practica judiciară pe cauze similare și anume potrivit pct. 2***** al Hotărîrii Plenului CSJ nr. 9 din 22.*****2.20*****4 "Privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă": ***"Restabilirea în funcție a salariatului cu care a fost încheiat un contract individual de muncă pentru o perioadă determinată este posibilă numai în limitele temporale indicate în contract. Dacă Ia momentul pronunțării hotărîrii, termenul de acțiune contractuală a expirat, instanța va dispune modificarea temeiului concedierii și modificarea înscrierii în carnetul de muncă."*** Astfel, în cazul probării temeinicii pretențiilor reclamantului, instanța de judecată urmează să țină cont de limitele susmenționate.

Apelantul solicită:

- admiterea apelului.

- casarea integrală a încheierilor instanței de fond, prin care s-a dispus primirea și punerea pe rol a cererii de chemare în judecată a reclamantului Nicolai Terzi și încheierile privind pregătirea cauzei pentru dezbateri judiciare, ca fiind ilegale și nemotivate, contrare prevederilor Cod de procedură civilă.

- casarea integrală a încheierilor emise de instanța de fond asupra demersurilor Î.S.„Poșta Moldovei", ca fiind ilegale și nemotivate, contrare Codului de procedură civilă și Contractului individual de muncă încheiat între părți.

- casarea integrală a hotărârii judecătoriei. Comrat sediul Ceadîr-Lunga din 05.07.2024, emisă în cauza civilă Nicolai Terzi împotriva Î.S. „Poșta Moldovei" și Andrei Ibrișim, ca ilegală și nemotivată, arbitrară legii și materialului probatoriu.

- emiterea unei noi hotărâri/decizii, prin care cererea de chemare în judecată a reclamantului Nicolai Terzi împotriva Î.S. „Poșta Moldovei" și Andrei Ibrișim, să fie respinsă integral.

- încasarea din contul reclamantului Nicolai Terzi în favoarea Î.S. „Poșta Moldovei" a cheltuielilor de judecată, a taxei de stat și de timbru.

- dispunerea întoarcerii executării în sumă de *****3 370,62 lei, achitate în cadrul executării silite.

- scutirea Î.S. „Poșta Moldovei" de achitarea taxelor de stat și de timbru.

La 24 iulie 2024 împotriva hotărârii sus menţionate Nicolai Terzi la fel a depus cerere de apel nemotivată, prin care solicită casarea hotărârii în partea încasării compensaţiei prejudiciului material pentru absența forțată de la locul de muncă, precum şi a compensaţiei prejudiciului moral şi în aceasta parte a emite o hotărâre nouă prin care pretenţiile acţiunii să fie admise integral. A încasa de la

Î.S. „Poşta Moldovei” în favoarea reclamantului Nicolai Terzi compensaţia pentru absența forțată de la locul de muncă pentru perioada de la *****0 iulie 2020 până la 5 iulie 2024, reieşind din suma salariului său mediu lunar, şi a încasa de la Î.S. „Poșta Moldovei” în favoarea reclamantului compensaţia prejudiciului moral în valoare de 20 000 lei. (f.d. 64, vol. 2)

La ******* octombrie 2024*** dosarul a parvenit la Curtea de Apel Comrat pentru examinarea cererilor de apel. (f.d. *****34, vol. 2)

La *****6 octombrie 2024 prin încheierea Curţii de Apel Comrat nu s-a dat curs cererii de apel depuse de Nicolai Terzi şi apelantului i s-a acordat termen pentru prezentarea cererii de apel motivate, precum şi pentru plata taxei de timbru în termen de *****0 zile de la data primirii copiei încheierii vizate. (f.d.*****47-*****49, vol.2)

La 29 octombrie 2024 în adresa Curţii de Apel Comrat prin secţia Evidenţă şi documentare procesuală a parvenit cererea de apel suplimentară depusă de N. Terzi, precum și chitanțe pentru plata taxei de stat și a taxei pe timbru.

Consideră că hotărârea de mai sus a instanței de judecată în partea încasării compensaţiei prejudiciului material pentru absența forțată de la locul de muncă, precum şi a compensaţiei prejudiciului moral este neîntemeiată, ilegală și pasibilă casării, deoarece instanța de judecată a interpretat greșit normele de drept material; nu a aplicat legea care trebuia să fie aplicată, ci a aplicat legea care nu trebuia să fie aplicată la soluționarea cauzei vizate.

Motivând suma prejudiciului material, instanța în hotărârea sa a precizat că în conformitate cu art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii suma compensației pentru prejudiciului material, bazată pe suma salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la locul de muncă în legătură cu eliberarea ilegală de la muncă, care nu depășește *****2 salarii lunare medii, este de 80 223,72 lei (6685,3***** lei x *****2), care urmează a fi încasată de la Î.S. „Poșta Moldovei” în favoarea reclamantului Nicolai Terzi.

Această concluzie a instanței atât în partea perioadei (*****2 luni) de absență forțată de la muncă, cât și în partea sumei salariale (6685,3***** lei), luată ca bază pentru calcularea compensaţiei prejudiciului material, este nefondată din următoarele considerente.

*****. Instanţa de judecată la emiterea hotărârii s-a condus de art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, în redacţia Legii nr. 243 din 28 iulie 2022, care a intrat în vigoare la 26 august 2022, ceea ce este eronat.

Apelantul a menţionat că a fost contestat ordinul Directorului General interimar al Î.S. „Poșta Moldovei” cu nr. 243p emis la *****0.07.2020, când redacţia art. 90 alin. (*****) lit. a) CM RM avea un alt conţinut şi prevedea necesitatea de încasare a compensației pentru întreaga perioadă de absență forțată de la locul de muncă. Cererea de chemare în judecată împotriva pârâtului, de

asemenea, a fost depusă până la modificările introduse la art. 90 din CM al RM. Acesta nu este de vină pentru durata examinării cauzei precizate. Conform art. 355 alin. (4) CM al RM, instanţa de judecată va examina cererea de soluţionare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia şi va emite o hotărîre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

Astfel, la soluționarea acestei acţiuni urmează a fi aplicate prevederile art. 90 alin. (*****) lit. a) din CM al RM, în redacţia Legii până la introducerea modificărilor prin Legea nr. 243 din 28 iulie 2022.

Despre acest fapt s-a expus şi Curtea Constituțională în una din deciziile sale. Aşadar, în conformitate cu p. 2***** din Decizia de inadmisibilitate a sesizărilor nr.93g/2023 şi nr.*****7*****g/2023 privind excepţia de neconstituţionalitate a articolului 90 alin.(2) lit.a) din Codul muncii, în redactarea Legii nr. 243 din 28 iulie 2022 nr. *****5***** din 07.**********.2023 (plafonarea despăgubirii acordate de angajator în cazul eliberării nelegitime a salariatului din serviciu (2)) Curtea Constituțională notează că sesizările au fost depuse pe două cauze, obiectul cărora este anularea ordinului de concediere şi plata de către angajatori a compensaţiei pentru eliberare ilegală de la locul de muncă. Curtea Constituțională relevă că actele de concediere, contestate de autorul acţiunilor în instanța de judecată, au fost depuse înainte de intrare în vigoare a noilor prevederi la art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii în redacţia Legii nr. 243 din 28 iulie 2022. Mai mult, acţiunile au fost depuse la instanța de judecată până a intra în vigoare norma contestată. Faptul că prevederile contestate au fost adoptate și au intrat în vigoare în perioada de examinare a litigiilor de bază nu duce la aplicabilitatea lor. Mai mult, Curtea Constituțională observă că în prevederile tranzitorii ale Legii nr. 243 din 28 iulie 2022 nu se conține o excepție de la regula de aplicare a legii în timp. Astfel, Curtea Constituțională concluzionează că prevederile contestate nu se aplică pe prezenta cauză.

Din cele de mai sus rezultă, că de la pârât urmează a fi încasată compensaţia pentru prejudiciu material sub forma unui salariu pentru întreaga perioadă de absență forțată de la locul de muncă - de la data concedierii până la data restabilirii, adică de la *****0.07.2020 până la 05.07.2024.

La calcularea sumei compensației instanța greșit a luat ca bază salariul în mărime de 6685,3***** lei, care constituie salariu în urma reţinerilor efectuate din acesta (net) (certificat privind salariul, vol. ***** f.d. **********8).

Însă, la plata sumei specificate în hotărârea instanței, pârâtul ca angajator este obligat să rețină impozitul pe venit, contribuții de asigurări sociale și de asistenţă medicală.

Aceasta rezultă din prevederile art.*****8 lit. c) din Codul fiscal, art. 4 alin. (*****) din Legea cu privire la mărimea, modul şi termenele de achitare a primelor

de asigurare obligatorie de asistenţă medicală, art. *****7 alin. (3) şi Anexa nr. ***** la Legea privind sistemul public de asigurări sociale.

Astfel, la calcularea compensaţiei pentru prejudiciu material este necesar de a reieşi din suma salariului calculat, indicată în certificat, adică mărimea salariului mediu, ca bază de calcul, este de 8208,47 lei (57 459,34/7), şi nu de 6685,3***** lei

În virtutea prevederilor art. 90 alin. (3) din Codul muncii, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu.
Luând în considerarea prevederile legislative menționate mai sus, consideră că despăgubirea sumei pentru prejudiciu moral în valoare de 20 000 lei va fi o sumă proporțională suferințelor și retrăierilor morale, legate de privarea ilegală a dreptului la muncă.

În perioada aflării lui în concediul medical au fost schimbate încuietoarele în biroul acestuia, în legătură cu ce reclamantul nu a putut să nimerească la locul său de muncă. În birou au dispărut documentele acestuia personale în copii și original. La *****0 iulie 2020, în legătura cu necesitatea de a-l elibera din funcţie pentru a angaja o altă persoană, cu încălcarea garanțiilor prevăzute de legislația muncii, în perioada aflării în concediul medical, acesta a fost concediat din funcţia de director al Oficiului de Poștă central Comrat.

Eliberare pe nedrept din funcția deținută, precum și suferințele morale ce i-au fost cauzate în acest sens, determină mărimea solicitată a compensaţiei pentru prejudiciu moral.

La 3** octombrie 2024*** prin încheierea Curţii de Apel Comrat cererile de apel înaintate de către Nicolai Terzi şi Î.S. „Poşta Moldovei” au fost admise spre examinare şi a fost intentată procedura de apel pe prezenta cauza civilă.

Mihail Cociu în interesele reclamantului Nicolai Terzi în ședința instanței de apel a susținut apelul, în care sunt invocate motive de fapt și de drept, precum și cererea de apel depusă de N. Terzi în partea ilegalității hotărârii ce se referă la suma încasată. Adică, în calitate de temei pentru calcularea sumei prejudiciului, instanța de judecată a luat ca bază salariul care deja a fost achitat în urma tuturor reţinerilor efectuate, ceea ce este eronat.

Atenţionează că angajatorul când achită salariul trebuie să efectueze reținerile corespunzătoare și să facă trimitere la actele normative, indicate în cererea de apel. De asemenea, consideră că instanța de fond neîntemeiat a încasat doar pentru *****2 luni pentru absența forțată de la locul de muncă, făcând trimitere la art. 90 din Codul muncii care a fost modificat în acea perioadă, când a fost pronunțată hotărârea. Totodată, ordinul de concediere a fost perfectat până la modificările la art. 90 alin.(2) din Codul muncii - determinarea pentru perioada de *****2 luni de încasare a salariului pentru absența forțată de la locul de muncă,

care în prezent este considerat neconstituțional de către Curtea Constituțională a Republicii Moldova și prevederile acestei norme nu pot fi aplicate în cadrul litigiului vizat, ce se referă la apelul depus de ei.

În privința cererii de apel a pârâtului, pe care o consideră că este neîntemeiată. În mare parte ea conține afirmații false și care lipsesc la materialele dosarului. D-nul Terzi în cadrul dezbaterilor judiciare în prima instanță a dat explicații clare și consecutive unde și când se afla, iar careva contradicții nu au fost. El inițial a spus că de dimineață el a fost la medicul de familie în s. Congazcic și apoi a venit la Centrul de Poștă din *****. El niciodată nu a spus că a fost la instituție bancară. El a explicat că casiera nu era pe loc, apoi a doua oară s-a întors la Centrul de Poștă din ***** în jurul orelor *****3.00. El atrage atenția instanței de judecată că obiectul litigiului lor constă în aceea că angajatorul l-a concediat pe salariat atunci când acesta se afla în concediu medical. Acest fapt este confirmat prin proba aflată la materialele cauzei - *trimitere-extras* conform căreia Nicolai Terzi la *****0.07.2020 a fost internat în spital, f.d. *****34 vol. I. Prin trimitere-extras eliberată se confirmă că persoana încă nu este aptă de muncă și respectiv se mai află în concediu medical. La ora *****7:00 a fost internat la secția de chirurgie. Totodată, în explicațiile sale acesta a comunicat că el s-a adresat de nenumărate ori pe parcursul zilei în secția internare a spitalului din ***** pentru a fi internat, însă medicii au fost ocupați cu alte intervenţii chirurgicale și atunci era perioada de Covid-*****9. Când a venit la secția internare la ora *****6:30, la ora *****7:00 deja se afla în secția chirurgicală. Petru efectuarea intervenției chirurgicale este necesară colectarea unor analize generale, trecerea testului la Covid-*****9 și completarea fișei medicale, fapt ce a ocupat mai mult de jumătate de oră și din aceste motive a fost internat după orele *****7:00.

Afirmațiile reprezentantului pârâtului Î.S. „Poșta Moldovei” Ion Șiman precum că certificatul de concediu medical a fost eliberat după orele *****7:00 nu sunt veridice, întrucât acesta a fost eliberat după închiderea concediului medical conform înscrisurilor, în care s-a indicat că tratamentul a fost prelungit până la 22.07.2020. Răspunsul este de la Instituția medicală și nicăieri acolo nu este scris că N. Terzi a fost internat după ora *****7:00. În cererea sa de apel reprezentantul pârâtului Î.S. „Poșta Moldovei” afirmă că după orele *****7:00, dar de unde a luat, probabil că el dorește ca așa să fie. Atrage atenția Completului că din ziua când a primit trimiterea la internare se consideră că persoana este deja pe foaia de boală, de aceea concedierea a avut loc când persoana se afla în concediu medical. Într-adevăr, angajatorul nu a fost înștiințat despre faptul, că N. Terzi se afla în concediul medica şi chipurile peste 4 ani în dezbaterile judiciare i-a fost prezentat certificat de concediu medical. Inițial la cererea de chemare în judecată, fapt confirmat prin materialele dosarului, a fost anexată copia certificatului de concediu medical, anume acea copie, originalul căreia a fost cercetat la judecarea cauzei. Nu

există careva divergențe între copia certificatului de concediu medical și originalul. Este un document veridic, care are forță probatorie pe cauza dată. Primind cererea de chemare în judecată pârâtul a primit copia certificatului de concediu medical. La 2*****.*****0.2020 pârâtul a primit răspunsul de la Instituția medicală, unde este indicat că a fost deschis certificat de concediu medical, este indicat numărul și seria. Adică el deja cunoștea despre aceasta. Ceea ce este indicat în cererea de apel că a fost lipsit de oportunitatea de a contesta ceva, pentru că nu a știut și a aflat peste 4 ani, inclusiv în cadrul dezbaterilor judiciare, sunt afirmații false și nu corespund adevărului.

Argumentele reprezentantului precum, că Teri N. a refuzat să semneze ordinul cu privire la concediere, nu corespund adevărului și la fel sunt false. Din explicațiile lui Andrei Ibrișim și ale reprezentantului pârâtului, atât în cadrul procesului de judecată de astăzi, cât și în cadrul judecării cauzei în instanța de fond, lor clar li s-a comunicat că i-a fost propus ca ordinul să fie semnat de Zaharia Vitalie, director general al Î.S. „Poșta Moldovei" în acea perioadă. Cu referire la actul de refuz de a face cunoștință cu ordinul cu privire la concediere, se observă că domnul Zaharia nu figurează în acest ordin nicidecum. Nu figurează nici alte persoane care sunt indicate în prima instanță în calitate de martori, cu propunerea de a lua act cu ordinul respectiv. Acestea sunt: Stati Angela și al doilea nume de familie nu-l țin minte. Notează că actul pentru luarea de cunoştinţă a fost întocmit de Ramina Dragoi care nu a fost indicată ca persoană împuternicită de a întocmi astfel de acte.

În cererea sa de apel reprezentantul pârâtului Î.S. „Poșta Moldovei" a indicat că a întocmi acte de absență de la locul de muncă este în drept doar directorul general sau o altă persoană împuternicită de către acesta.

Faptul că Ramina Dragoi, în calitate de reprezentant al angajatorului, a fost împuternicită să-l înștiințeze pe d-l N. Terzi cu ordin, în cadrul dezbaterilor judiciare nu s-a dovedit.

Referitor la al doilea proces-verbal cu privire la absența nemotivată de la locul de muncă la *****0.07.2020, atrage atenția Completului că acest proces-verbal a fost întocmit de colaboratorii Centrului de Poștă Comrat, care erau subordonații lui N. Terzi la situația din *****0.07.2020. El a fost concediat la *****0.07.2020, fiind ultima zi de lucru și data de concediere, adică în ziua aceea se consideră că el se afla la serviciu. El nu cunoaşte practica și nu vede în Codul muncii norma care permite salariatului să constate lipsa angajatorului de la locul de muncă. Angajatorul lui Terzi, după cum afirmă reprezentantul Î.S. „Poșta Moldovei", este directorul general sau o altă persoană împuternicită de către acesta.

În materialele cauzei ei au depus solicitări în adresele persoanelor indicate, care au semnat actul respectiv, unde și cum l-au semnat. Aculina Chirița le-a

comunicat că ea nu a cunoscut conținutul actului respectiv. La demers este răspunsul acesteia. Acest fapt se referă și la Tatiana Copcea, care a aflat că chipurile în acest proces-verbal i-a fost propus să semneze actul de concediere. În circumstanțele vizate, nu este posibil de constatat că acest proces-verbal este veridic, pentru că N. Terzi cunoaște cu certitudine că nici una dintre aceste persoane nu posedă limba de stat și, respectiv, nu putea să perfecteze acest act. După cum li s-a comunicat în cadrul dezbaterilor judiciare, acești colaboratori au fost chemați și li s-a cerut să semneze acest act. Nu reprezentantul pârâtului, dar ei au înaintat demers și au insistat să fie chemați martorii, ca să depună declarații în fața instanței de fond. El personal a fost și a înmânat citații la Centrul de Poștă din *****, ca să vină în instanța de fond pe prezenta cauză. Dragnea Liudmila a scris pe aviz că refuză să primească citația. Topciu Tatiana de asemenea a scris pe aviz că refuză să primească citația și acest fapt demonstrează că a fost exercitată o presiune din partea pârâtului asupra acestor persoane. Lor nu le este convenabil ca să fie chemate şi audiate pe această cauză civilă și ca să confirme adevărul. Reprezentatul pârâtului astăzi afirmă că el a înaintat un demers cu privire la chemarea martorilor în instanța de fond pentru a depune declarații. Adică să fie audiate persoane care chipurile au fost prezente în momentul luării actului cu ordinul privind concediere de către N. Terzi. Însă, în cadrul judecării cauzei în fond acest demers a fost respins în mod întemeiat în baza art. **********9***** din Codul de procedură civilă.

Referitor la neveridicitatea contractului individual de muncă, cerința a fost înaintată în legătură cu faptul că la situația din *****0.07.2020 nu pot activa doi directori. Reprezentatul pârâtului consideră, că dacă la *****0.07.2020 N. Terzi a fost concediat, respectiv data de *****0.07.2020 este ultima lui zi lucrătoare.

Ibrișim putea fi numit în funcţie doar de la **********.07.2020. Respectiv, în cadrul dezbaterilor judiciare în acordul adiţional la contractul individual de muncă se observă clar, că acesta a fost numit în funcția de director al Centrului de Poștă din ***** la *****0.07.2020. Adică în acea zi activau doi directori, ceea ce este inadmisibil. De asemenea, despre acest fapt certifică și tabelul de pontaj, care a fost examinat. Se constată cert, că la *****0.07.2020 lui Ibrișim i-au fost indicate 8 ore în tabelul de pontaj. Dar reprezentantul pârâtului afirmă că dl A. Ibrișim a fost numit la **********.07.2020, fapt ce nu corespunde probelor cercetate în cadrul judecării cauzei date. De aceea, ținând cont de faptul - de ce este scris *****3.07.2020, reprezentantul pârâtului afirmă că nu corespunde realității.

În materialele cauzei ei au anexat, că la *****3.07.2020 N. Terzi a ieșit din spital și s-a dus la Centrul de Poștă din *****, a primit indemnizația pentru concediu medical de la 0*****.07.2020 până la 09.07.2020 în mărime de o mie și ceva lei și atunci i-a fost înmânat ordinul că a fost concediat la *****0.07.2020. El a indicat că a luat act cu ordin la *****3.07.2020 și a prezentat în original ordinul,

ceea ce nu corespunde realității. În materialele dosarului lipsește originalul ordinului și el nici nu s-a cercetat și nu s-a dat citirii în cadrul dezbaterilor judiciare. În materialele dosarului la cererea de apel este anexată încă o copie a ordinului, de pe care angajatorul poate să facă mai multe copii, schimbându-și cum dorește, declarând că N. Terzi s-a semnat în ordin. Întrucât nimeni nu i-a prezentat ordinul pentru luare de cunoștință, el nu putea să-l semneze.

Referitor la înștiințarea precum că N. Terzi s-a aflat în concediul medical la *****0.07.2020. În cadrul dezbaterilor judiciare N. Terzi a explicat că a adus la cunoștința Serviciului Resurse Umane precum că se află în concediu medical. Totodată, în art. 9 alin. (2) din Codul muncii nu se prevede procedura de înștiințare, adică dace se face în formă orală sau în scris. Ținând cont de faptul că Legea nu reglementează această procedură, este suficientă înștiințarea și în formă orală, necătând la faptul că salariatul se află în concediu medical. Având în vedere documentele cercetate și acele norme care urmează a fi aplicate, solicită ca apelul reprezentantului pârâtului să fie respins ca nefondat, iar apelul depus de ei să fie admis.

Referitor la cheltuielile de transport se va expune încă o dată. Cheltuielile de judecată nu pot fi încasate din contul salariatului, făcând trimitere la art. 353 din Codul muncii, care prevede că salariaţii sunt scutiţi de plata cheltuielilor judiciare, adică a taxei de stat şi a cheltuielilor legate de judecarea pricinii. Tot, reieșind din prevederile art. 82 din Codul de procedură civilă, cheltuielile judiciare sunt cheltuieli de transport care în litigii de muncă nu urmează a fi încasate din contul salariatului.

Reprezentantul pârâtului Î.S. „Poșta Moldovei” Ion Șiman a solicitat ca apelul declarat de către Nicolai Terzi să fie respins ca nefondat, ilegal și declarativ, iar apelul Î.S. „Poșta Moldovei” să fie admis integral. Care este diferența dintre aceste două apeluri?

Diferența dintre aceste două apeluri este că ei în cererea de apel fac trimitere la exemple concrete, la materialele dosarului și la procesul-verbal. Pe când reprezentantul lui N. Terzi face declarații, precum că jumătate de oră a dat analize și a așteptat jumătate de oră ca să fie internat în spital. Analizele nu se fac în jumătate de oră în primul rând. În al doilea rând, în momentul când este trimitere la spitalizare, atunci toate analizele trebuie să fie gata. Nu este clar, că îndreptarea la un medic specialist în cazul dat eliberează persoana de la serviciu. Certificatul de concediu medical poate fi eliberat doar dacă se constată că persoana este inaptă de muncă, însă la data de 09.07.2020 s-a stabilit că N. Terzi este apt de muncă și trebuie să-şi înceapă activitatea.

Prin urmare, în materiale cauzei a făcut trimitere la apel. Prin procesul-verbal se constată, că însuși N. Terzi și avocatul său se contrazic, că la ora *****0:00 a fost acolo şi persoanele care au perfectat actele nu cunosc limba de

stat, iar aceasta nu este problema lui și nici a instanței. Mai mult, din câte a vorbit cu conducerea Centrului de Poștă i s-a spus că persoanele vorbesc în limba română. Aceste procese-verbale, acte de control și tabelul de pontaj d-nul avocat le consideră ca ilegale. Însă nu au fost contestate de către N. Terzi, ceea ce prezumă că ele sunt legale. La una din ultimele şedinţe, şi anume la *****7.04.2025 unde a fost prezent însuși Terzi, acesta a confirmat că a vorbit cu d-nul Director, care i-a prezentat ordinul de concediere și i-a propus funcția de vice-director. Însă el a refuzat, pentru că a vrut să dețină funcția de director. Apropo a făcut trimitere la art. 9 alin. (*****) lit. c) din Codul muncii. În cazul în care N. Terzi ar fi fost la medicul de familie în s. Congazcic și i-ar fi eliberată o îndreptare pentru secţia chirurgie, înseamnă că el ar fi fost bolnav atât de grav, încât nu ar fi putut să se prezinte la *****0.07.2020 la serviciu. Cum așa, el a fost trimis să închidă buletinul medical și totodată îl trimit la chirurg. Totul este construit pe fals și această îndreptare ar trebui să fie comunicată angajatorului, dar nu să-l prezinte în instanță peste trei ani de zile. Cum certificatul de concediu medical poate să confirme că la *****0.07.2020 acesta a fost internat după ora *****7.00 şi să-l prezinte în instanță peste 4 ani.

El înţelege miza acestui dosar care constituie 500 000 de lei. N. Terzi nu se prezintă în două ședințe de judecată la rând, pentru că i-a pus întrebări foarte incomode. Hotărârea instanței este una declarativă, abuzivă, contradictorie, nemotivată în fapt și în drept. Susţin, că toate demersurile înaintate de ei au fost respinse absolut ilegal. Apelul părții adverse contravine prevederilor art. 24 și art. *****67 din Codul de procedură civilă și a fost depus cu încălcarea normelor legale menționate supra.

Reclamantul Nicolai Terzi (citat legal), pârâtul Andrei Ibrişim (citat legal) şi intervenientul accesoriu Natalia Gaidarji (anterior, plicul s-a întors cu mențiunea „nereclamat”) nu s-au prezentat în ședința instanței de apel, fiind legal citați.

Potrivit prevederilor art.379 alin.(2) din Codul de procedură civilă, neprezentarea în şedinţa de judecată a apelantului sau a intimatului, a reprezentanților acestora, precum şi a unui alt participant la proces, citaţi legal despre locul, data şi ora şedinţei, nu împiedică judecarea apelului.

Astfel, ascultând opinia participanților, care s-au prezentat, Completul de judecată a considerat necesar de a examina cauza în lipsa părților, care au fost legal citați.

Cercetând materialele cauzei, verificând argumentele cererii de apel depuse de Nicolai Terzi și cererii de apel depuse de pârâtul Î.S. ”Poșta Moldovei”, precum și probele prezentate, Completul constată că cererile de apel urmează a fi admise din următoarele considerente.

Conform art. 373 alin. (*****) și alin. (2) din Codul de procedură civilă ”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”.

În conformitate cu art. 385 alin. (*****) lit. c) din Codul de procedură civilă ”instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să admită apelul şi să caseze integral sau parţial hotărîrea primei instanţe, emiţînd o nouă hotărîre”.

În conformitate cu art. **********8 alin. (*****) din Codul de procedură civilă ”fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel”.

În conformitate cu art. *****30 alin. (3) din Codul de procedură civilă ”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. 239 din Codul de procedură civilă ”hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărîrea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată”.

În conformitate cu art. 240 din Codul de procedură civilă ”la deliberarea hotărîrii, 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 soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.

Așadar, prevederile legale susmenționate obligă instanța de apel să verifice circumstanțele și raporturile juridice, constatate în hotărârea primei instanțe și acele care nu au fost constatate, și să se expună în privința tuturor motivelor invocate în cererea de apel.

Din conţinutul celor de mai sus, Completul de judicată menţionează, că sarcina instanţei de apel nu reiese din prevederile art. 373 din Codul de procedură civilă, în condiţiile căruia prima instanţă examinează cauza în fond, cu prezentarea argumentelor întru admiterea sau respingerea acţiunii în conformitate cu concluziile sale.

Respectiv, potrivit practicii CEDO instanța de apel conform regulilor (principiului) unui procesul echitabil, începînd cu aprecierea rolului determinant al concluziilor, este obligată să examineze în mod efectiv chestiunile esențiale, ce

urmează a fi apreciate, și să nu se limiteze doar de indicarea motivelor și concluziilor, emise de instanța ierarhic inferioară. (*Hirro Balani vs. Spania, nr. *****8064/9***** din 09.*****2.*****994 § 27; Georgiadis vs. Grecia nr. 2*****522/93 din 29.05.*****997 § 43*).

Astfel, verificând în conformitate cu prevederile articolelor 238-24***** din Codul de procedură civilă al RM legalitatea şi temeinicia hotărârii primei instanţe, Completul a conchis, că hotărârea judecătoriei urmează a fi casată și să fie emisă pe cauză o nouă hotărâre privind admiterea parțială a pretențiilor din acțiune, din următoarele considerente.

Din materialele cauzei rezultă, că la 07 iunie 20*****8 între reclamantul N. Terzi și pârâtul Î.S. ”Poșta Moldovei” a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 24, în conformitate cu care el a fost numit în funcția de director al Centrului de Poștă Comrat pe termen de ***** an. (f.d. 6-7 vol. *****)

La 2***** iunie 20*****9 cu el a fost semnat acord adițional la contractul individual de muncă nr. 24 din 07.06.20*****8, în conformitate cu care a fost prelungit termenul contractului individual de muncă cu 3 ani, până la 05.07.2022.

La 26 iunie 2020 între Î.S. ”Poșta Moldovei” și Andrei Ibrișim a fost încheiat un contract individual de muncă, în conformitate cu care Andrei Ibrișim a fost numit în funcția de director al Centrului de Poștă Comrat pe perioada concediului medical al lui Nicolai Terzi *(vol. ***** f.d. *****44-*****47)*

La *****0 iulie 2020 a fost semnat acord adițional la acest contract, potrivit căruia a fost schimbată perioada de valabilitate a contractului – pe perioada până când funcția este vacantă. Tot în acest acord este indicat, că acordul produce efecte începând cu *****0.07.2020. *(vol. ***** f.d. *****48).*

La *****0 iulie 2020 director general interimar Î.S. ”Poșta Moldovei” V. Zaharia a emis ordinul nr. 243p, potrivit căruia a fost reziliat contractul individual de muncă, încheiat cu reclamant începând cu *****0.07.2020, în baza art. 86 alin. (*****) lit. y*****) din Codul muncii, deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă. La *****3 iulie 2020 reclamantul a făcut cunoștință cu ordinul nr. 243p din *****0.07.2020. (*vol. ***** f.d. *****0)*

La 05 octombrie 2020 reclamantul N. Terzi s-a adresat la judecătoria Comrat sediul central cu o acțiune împotriva Î.S. ”Poșta Moldovei” și A. Ibrișim cu privire la

- anularea ordinului directorului general interimar Î.S. ”Poșta Moldovei” cu

nr.243p din *****0.07.2020 ”Privind concedierea angajatului” ca ilegal,

- restabilirea reclamantului în fosta funcție de director al sucursalei Centrului

de Poștă Comrat),

- încasarea de la pârâtul Î.S. ”Poșta Moldovei” în beneficiul reclamantului a

compensației pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă de la *****0.07.2020 până la data emiterii hotărârii privind restabilirea reclamantului în funcție, reieșind din mărimea salariului lui mediu lunar,

- încasarea de la pârât a prejudiciul moral cauzat în mărime de 20 000 lei
- recunoașterea nulității contractului individual de muncă, încheiat între Î.S.

”Poșta Moldovei” și Andrei Ibrișim

- încasarea cheltuielilor de judecată.

La 05 iulie 2024 judecătoria Comrat sediul Ceadîr-Lunga a emis hotărârea, prin

care acțiunea lui Nicolai Terzi a admis-o parțial și prin hotărârea sa a anulat ordinul directorului general interimar Î.S. ”Poșta Moldovei” cu nr. 243p din *****0.07.2020 ”Privind concedierea angajatului”.

L-a restabilit pe Nicolai Terzi în fosta funcție de director al sucursalei Centrului de Poștă Comrat).

A recunoscut nulitatea contractului individual de muncă din 26 iunie 2020 şi acordul adiţional la contractul individual de muncă din *****0 iulie 2020, încheiate între Î.S. ”Poșta Moldovei” şi Andrei Ibrişim.

În conformitate cu art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, a încasat de la Î.S. ”Poșta Moldovei” în beneficiul reclamantului Nicolai Terzi compensaţia pentru prejudiciul material reieşind din mărimea salariului pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la serviciu în legătură cu eliberarea ilegală de la locul de muncă în mărimea, ce nu depășește *****2 salarii medii lunare în sumă de 80 223 (optzeci mii două sute douăzeci şi trei) lei 72 bani.

A încasat de la Î.S. ”Poșta Moldovei” în beneficiul reclamantului Nicolai Terzi prejudiciul moral în mărime de două salarii medii lunare în mărime de *****3 370 (treisprezece mii trei sute şaptezeci) lei, 62 bani.

În rest, pretenţiile din acţiune le-a respins ca nefondate. (f.d. 38, 84-96, vol. 2)

Completul de judecată consideră că hotărârea instanței urmează a fi casată parțial, și anume

- în partea restabilirii reclamantului în funcția anterioară de director al Centrului de Poștă Comrat (director al sucursalei Centrului de Poștă Comrat),

- în partea declarării nulității contractului individual de muncă din 26.06.2020 încheiat între Î.S. „Poșta Moldovei” și Andrei Ibrișim (cu excepția acordului suplimentar din *****0.07.2020 la contractul individual de muncă nr. 42 din 26.06.2020),

- în partea încasării de la pârâtul Î.S. „Poșta Moldovei” în beneficiul reclamantului Nicolai Terzi a compensației cu titlu de prejudiciul material reieșind

din mărimea salariului pentru toata perioada a absenței forțate de la lucru în legătura cu eliberarea nelegitimă din serviciu în mărime care nu depășește *****2 salarii medii lunare în suma de 80223, 72 lei, cu emiterea unei noi hotărâri în această parte.

În conformitate cu art. 4 din Codul muncii „raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, şi anume de:

a) hotărîrile Parlamentului;

b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova;

c) hotărîrile şi dispoziţiile Guvernului;

d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern;

e) actele autorităţilor publice locale;

f) actele normative la nivel de unitate;

g) contractele colective de muncă şi convenţiile colective; precum şi

h) de tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte”.

Astfel, în conformitate cu art. 5 din Codul de procedură civilă al RM şi art. 20 din Constituţia RM reclamantul are dreptul de acces liber la justiţie, precum şi dreptul la un proces echitabil, garantat de art. 6 din Convenţia Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului şi Libertăţilor Fundamentale.

În conformitate cu art. 5 lit. m) din Codul muncii, reieşind din normele dreptului internaţional şi în conformitate cu Constituţia Republicii Moldova „principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea constituie inclusiv 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”.

Discutând legalitatea şi temeinicia ordinului emis al directorului general interimar Î.S. ”Poșta Moldovei” cu nr. 243p din *****0.07.2020 „Privind concedierea angajatului”, Completul consideră că instanţa just a ajuns la concluzia, că acest act contestat a fost adoptat de pârât cu încălcarea cerinţelor legislaţiei muncii.

Prima instanţă just a constatat, că pârâtul a admis încălcări esenţiale ale legislaţiei muncii, care prin ansamblul lor exclud posibilitatea recunoașterii concedierii reclamantului ca legală.

Astfel, în conformitate cu art. *****0 alin. (*****) din Codul muncii „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;

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".

În conformitate cu art. *****0 alin. (2) lit. a) din Codul muncii „angajatorul este obligat să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective".

În conformitate cu art. 54 alin. (*****) din Codul muncii „contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată".

În conformitate cu art. 54 alin. (2) din Codul muncii „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".

În conformitate cu art. 55 alin. (*****) lit. a) din Codul muncii „contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri: a) pentru perioada îndeplinirii obligaţiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepţia cazurilor de aflare a acestuia în grevă), sau pentru perioada în care el se află în unul din concediile prevăzute la art.**********2, *****20, *****23, *****24, *****26, *****78, 299 şi 300 ori pentru perioada în care el absentează din alte motive".

În conformitate cu art. 58 alin. (*****) din Codul muncii „contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. Contractul individual de muncă încheiat pînă la data intrării în vigoare a prezentului cod poate fi perfectat în formă scrisă numai cu acordul părţilor. Propunerea angajatorului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului. Propunerea salariatului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştinţa angajatorului prin depunerea şi înregistrarea cererii lui scrise. Refuzul motivat al uneia dintre părţi privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se comunică celeilalte părţi prin răspunsul său scris în decurs de 5 zile lucrătoare.

În conformitate cu art. 58 alin. (2) din Codul muncii „contractul individual de muncă îşi produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel”.

În conformitate cu art. 8***** alin. (*****) din Codul muncii „contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art. 82, 305 şi 3*****0); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art. 85 şi 86).

În conformitate cu art. 8***** alin. (2) din Codul muncii „în toate cazurile menţionate la alin. (*****), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă”.

În conformitate cu art. 8***** alin. (3) din Codul muncii (în redacţia Legii nr. *****54-XV din 28.03.2003) „contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția 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 conformitate cu art. 86 alin. (*****) lit. y*****) din Codul muncii „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: deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă”.

După cum rezultă din materialele cauzei, drept temei pentru emiterea ordinului directorului general interimar Î.S. ”Poșta Moldovei” cu nr. 243p din *****0.07.2020 este art. 86 alin. (*****) lit. y*****) din Codul muncii, deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă.

Prin materialele cauzei Completul a constatat cu certitudine faptul, că reclamantul Nicolai Terzi a fost concediat în perioada aflării acestuia în concediu medical, întrucât de la *****0 iulie 2020 până la *****9 iulie 2020 reclamantul trecerea curs de tratament în staţionar în secţia chirurgie IMSP SR Comrat, despre ce atestă certificat de concediu medical seria 0***** nr.***** (vol. *****. f.d. *****2, vol. 2 f.d. 5) şi răspunsul directorului IMSP SR Comrat din 2*****.*****0.2020, potrivit căruia N. Terzi a fost internat în secţia IMSP SR Comrat la *****0 iulie 2020 la orele *****7:00 (vol. ***** f.d. *****03)

În conformitate cu art. 86 alin. (2) din Codul muncii „nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în perioada îndeplinirii

obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii”.

În astfel de circumstanţe, Completul ajunge la concluzia că concedierea reclamantului Nicolai Terzi a fost efectuată cu încălcarea normelor imperative ale legislaţiei muncii, întrucât la momentul emiterii ordinului directorului general interimar Î.S. ”Poșta Moldovei” nr. 243p din *****0.07.2020 reclamantul se afla în concediu medical, ceea ce este direct interzis prin prevederile art. 86 alin. (2) din Codul muncii.

De asemenea, cu încălcarea cerinţelor art. 8***** alin. (3) din Codul muncii ordinul de concediere nu a fost adus la cunoştinţa lui Nicolai Terzi contra semnătura în ziua eliberării acestuia de la locul de muncă – *****0.07.2020. Proces-verbal privind constatarea refuzului lui N. Terzi de a semna ordinul nr. 243p din *****0.07.2020 şi proces-verbal privind absenţa nemotivată de la locul de muncă din aceeaşi dată (f.d. *****0*****-*****02 vol. *****), prezentate de pârât, nu pot fi recunoscute ca probe cuvenite precum că angajatul a luat cunoştinţă cu ordinul, deoarece Codul muncii nu prevede posibilitatea întocmirii de către angajator a actului privind refuzul angajatului de a semna ordinul de concediere în baza temeiului, prevăzut de art. 86 alin. (*****) lit. y*****) din Codul muncii.

În conformitate cu art. 2*****0 alin. (2) din Codul muncii „ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(*****) lit.d) care se aplică cu respectarea art.8***** alin.(3) din Codul muncii, se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult *****5 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. (în vigoare la momentul concedierii)

În speță, N. Terzi nu a fost concediat în legătură cu comiterea unei abateri disciplinare, ci în legătură cu deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă.

Completul este de acord cu concluzia primei instanțe precum că proces-verbal de constatare a refuzului lui N. Terzi de a semna ordin nu conține indicarea timpului întocmirii acestuia, ceea ce are o importanță semnificativă pentru constatarea circumstanțelor de fapt ale cauzei. Aceste explicații în ansamblu cu explicațiile reclamantului în mod justificat au pus sub dubii veridicitatea și forța probatorie a documentului nominalizat.

Nu poate fi luat în considerație și proces-verbal privind absența nemotivată de la locul de muncă a lui N. Terzi din *****0.07.2020, întrucât conținutul acestui

proces-verbal nu are importanță juridică pentru concediere în baza art. 86 alin. (*****) lit. y*****) din Codul muncii, iar contractul individual de muncă cu reclamant nu a fost reziliat în baza temeiurilor disciplinare, ci pe motivul deţinerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă.

În conformitate cu art. 89 alin. (2) din Codul muncii al RM și p. 2***** din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a RM nr. 9 din 22.*****2.20*****4 ”Privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării şi încetării contractului individual de muncă” la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

După cum a constatat just prima instanță, pârâtul Î.S. ”Poșta Moldovei” nu a prezentat nici o probă admisibilă și veridică, ce ar confirma deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă la data emiterii ordinului nr. 243p din *****0.07.2020. Însăși atingerea unei anumite vârste nu certifică deţinerea statutului de pensionar, întrucât asemenea statut apare exclusiv din momentul stabilirii pensiei de către organul competent.

Suplimentar, prima instanță în mod întemeiat a invocat încălcarea cerințelor art. 278 alin. (2) din Codul muncii (în redacția Legii nr. *****54-XV din 28.03.2003), deoarece reclamantul nu a fost prevenit de către angajator contra semnătură despre încetarea contractului individual de muncă în legătură cu expirarea termenului acestuia cu cel puțin trei zile calendaristice.

Ținând cont de ansamblu de încălcările constatate, Completul ajunge la concluzia că prima instanță just a anulat ordinul directorului general interimar Î.S. ”Poșta Moldovei” nr. 243p din *****0.07.2020 ”Privind concedierea salariatului”.

Completul reține că concluziile primei instanțe în această parte corespund standardelor Curții Europene privind Drepturile Omului.

Astfel, în hotărârea ”Guðmundur Andri Ástráðsson v. Iceland” (GC 2020) Curtea a notat că nerespectarea procedurii stabilite de lege la adoptarea hotărârilor, ce ating drepturile persoanei, submină însăși esența principiului supremației dreptului și constituie un temei independent pentru recunoașterea ilegalității intervenției. Această abordare este aplicabilă și pentru litigiile de muncă, când concedierea s-a efectuat cu derogare de la garanțiile procedurale imperative.

În hotărârea ”Gumenyuk and Others v. Ukraine” (202*****) Curtea a confirmat, că încălcările procedurale la încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu, în special lipsa înștiințării cuvenite a persoanei și abordarea formală la temeiuri de concediere, sunt incompatibile cu cerințele procesului echitabil în baza art. 6 din Convenție.

În afară de acest fapt, la cauza „Grzęda v. Poland” (GC, 2022) Curtea Europeană a subliniat, că încetarea împuternicirilor profesionale sau a raporturilor

de muncă trebuie să fie prognosticabilă și bazată pe norme legale clare, iar angajatorii publici și svasipublici poartă obligația sporită pentru respectarea principiului certitudinii juridice. Lipsa probelor temeiului legal pentru concediere impune consecințe negative anume pe seama angajatorului.

În hotărârea ”Kula v. Turkey” (2023) Curtea a confirmat din nou, că sarcina probațiunii legalității intervenției în raporturi de muncă ale persoanei este pusă pe seama angajatorului sau ordinului public, care a adoptat decizia contestată. Neexecutarea acestei obligații duce la recunoașterea netemeiniciei intervenției.

Așadar, luând în considerație practica invocată a Curții Europene privind Drepturile Omului, Completul conchide că hotărârea primei instanțe în această parte corespunde standardelor Convenției, este legală, întemeiată, nefiind pasibilă casării.

Apelantul nu este de acord cu concluzia primei instanțe privind aflarea reclamantului Nicolai Terzi în concediul medical la *****0.07.2020, referindu-se la faptul că reclamantul nu l-a înștiințat pe angajator, certificat privind incapacitatea temporară de muncă a fost perfectat după orele *****7:00, reclamantul se afla la locul de muncă aproximativ 3 ore și ”nu a arătat indicii de boală”.

Totodată Completul menționează, că obligația angajatului de a-l înștiința pe angajator despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu (art. 9 alin. (2) lit. g***** din Codul muncii) se referă la cerințele disciplinei de muncă și bunei-credințe, însă nu substituie și nu anulează interdicția imperativă de concediere a salariatului în perioada aflării acestuia în concediu medical, stabilit de art. 86 alin. (2) din Codul muncii.

Prin urmare, chiar în cazul existenței litigiului privind înștiințare în termen această circumstanță prin sine nu legalizează concedierea, dacă din date obiective rezultă că angajatul se afla în perioada incapacității temporare de muncă și/sau tratamentului.

Însuşi faptul eliberării certificatului de concediu medical după orele *****7:00 nu combate circumstanţa internării în spital şi a tratamentului lui N. Terzi. Apelantul de fapt invocă chestiunea privitor la timp formal de perfectare a documentului („după orele *****7:00”), ignorând ideea că incapacitatea temporară de muncă şi tratament în staţionar constituie situaţia de fapt confirmată prin date medicale, şi nu exclusiv prin ora completării certificatului medical.

Existenţa tratamentului reclamantului în staţionar în perioada de la *****0.07.2020 până la 22.07.2020 se confirmă prin documente medicale şi răspunsul IMSP SR Comrat „Issac Gurfinchel”, potrivit căruia N. Terzi a fost internat în spital la *****0.07.2020 la orele *****7:00 în secţia IMSP SR Comrat cu deschiderea certificatului nr.***** privind incapacitatea temporară de muncă pe perioada de la *****0.07.2020 până la 22.07.2020.

Aflarea reclamantului N. Terzi la locul de muncă în prima jumătate a zilei nu exclude survenirea incapacităţii de muncă în a doua jumătate a zilei.

Argumentul apelantului precum că reclamantul se afla la locul de muncă aproximativ 3 ore şi „nu arăta bolnav” poartă caracter apreciativ şi nu confirmă lipsa bolii sau lipsa necesităţii tratamentului în staţionar mai târziu în aceeaşi zi. Boala poate să se agraveze brusc. În afară de acest fapt, felul cum arată persoana nu constituie un criteriu medical. Instanţa nu este obligată să modifice concluzia medicală prin aprecieri subiective ale participanţilor la proces.

Referirea apelantului la faptul că certificatul privind incapacitatea temporară de muncă a fost prezentat mai târziu se referă la aprecierea probelor, însă prin sine nu certifică neveridicitatea documentului. Prima instanţă a apreciat probele prezentate, pe când apelantul în fond îi propune instanţei de apel să le reaprecieze şi să înlocuiască aprecierea primei instanţe cu a sa proprie, ceea ce nu constituie temei individual pentru casarea hotărârii în lipsa unor încălcări dovedite ale regulilor de admisibilitate a probelor ori ale modului de cercetare a acestora.

Aşadar, argumentele apelantului privind aplicarea eronată de către prima instanţă a art. 86 alin. (2) din Codul muncii şi „lipsa concediului medical” al reclamantului la *****0.07.2020 sunt bazate pe afirmaţii formale şi apreciative, nu combat datele medicale privind internare în spital şi tratament şi nu atestă încălcări esenţiale ale normelor de drept material sau procesual.

Ceea ce ţine de hotărârea primei instanţe în partea restabilirii reclamantului Nicolai Terzi în funcţia anterioară – de director al Centrului de Poştă Comrat, Completul consideră că hotărârea vizată urmează a fi casată cu emitere în această parte a unei hotărâri de respingere a pretenţiilor din acţiunea respectivă din următoarele considerente.

După cum rezultă din materialele cauzei, contractul individual de muncă încheiat între Nicolai Terzi şi Î.S. „Poşta Moldovei” a fost pe o durată determinată şi valabil potrivit Acordului adiţional din 2***** iunie 20*****9. Totodată, termenul de valabilitate a acestuia a expirat la 05 iulie 2022, adică, până la data emiterii hotărârii judecătoreşti.

Luând în consideraţie natura juridică a contractului individual de muncă pe durată determinată, restabilirea angajatului la locul de muncă este posibilă exclusiv în limitele termenului de valabilitate a raportului juridic corespunzător. La expirarea termenului unui contract raporturile de muncă încetează în condiţiile legii şi nu pot fi reluate printr-o hotărâre judecătorească.

Cu toate acestea, prima instanţă admiţând pretenţia privind restabilirea reclamantului la locul de muncă nu a luat în consideraţie faptul expirării termenului de valabilitate a contractului individual de muncă, ceea ce a dus la aplicarea eronată a normelor de drept material.

În asemenea circumstanţe, Completul ajunge la concluzia că după 05.07.2022 restabilirea lui Nicolai Terzi în funcţia anterioară este imposibilă din punct de vedere juridic, indiferent de ilegalitatea concedierii constatate atât de prima instanţă, cât şi de instanţa de apel.

Completul reţine că concluzia privitor la imposibilitatea juridică de a-l restabili pe reclamant la locul de muncă la expirarea termenului de valabilitate a contractului individual de muncă pe durată determinată corespunde abordărilor depistate în practica Curţii Europene privind Drepturile Omului.

Aşadar, în hotărârea „Volkov versus Ukraine" (20*****3) Curtea Europeană a notat, că „restabilirea în funcţie ca forma *restitutio in integrum* se admite doar în cazul unor temeiuri de drept neîntrerupte pentru existenţa raportului de muncă sau raportului de serviciu corespunzător. În cazurile în care legătura juridică între părţi a încetat să fie în condiţiile legii, restabilirea devine imposibilă, iar apărarea dreptului încălcat urmează a fi exercitată prin alte mijloace, în special prin compensare.

În hotărârea „Grzęda v. Poland" (GC, 2022) Curtea Europeană a subliniat îndeosebi importanţa principiului certitudinii juridice, invocând că încetarea raporturilor profesionale sau a celor de muncă la expirarea termenului stabilit nu poate fi ignorată în mod arbitrar de către instanţele de judecată, întrucât aceasta ar submina previzibilitatea reglementării de drept şi stabilitatea unor raporturi juridice.

Ţinând cont de practica prezentată a Curţii Europene privind Drepturile Omului, Completul ajunge la concluzia că restabilirea lui Nicolai Terzi în funcţia anterioară după 05.07.2022 ar contravine principiului certitudinii juridice şi ar însemna crearea de fapt a unui nou raport juridic de muncă fără voinţa părţilor. În acest sens, hotărârea primei instanţe în partea restabilirii reclamantului la locul de muncă urmează a fi casată cu emitere în această parte a unei noi hotărâri de respingere a pretenţiilor din acţiunea corespunzătoare.

De asemenea, urmează a fi casată şi hotărârea primei instanţe în partea recunoaşterii nulităţii contractului individual de muncă din 26.06.2020, încheiat între Î.S. „Poşta Moldovei" şi Andrei Ibrişim (cu excepţia acordului adiţional din *****0.07.2020 la contractul individual de muncă nr. 42 din 26.06.2020), cu emitere în această parte a unei noi hotărâri de respingere a pretenţiilor din acţiunea corespunzătoare din următoarele considerente.

După cum s-a constatat cu certitudine în cadrul dezbaterilor judiciare, la 26.06.2020 între Î.S. „Poşta Moldovei" şi Andrei Ibrişim a fost încheiat contractul individual de muncă, în conformitate cu care Andrei Ibrişim a fost numit în funcţia de director al Centrului de Poştă Comrat pe perioada absenţei temporare a lui N. Terzi, aflat în concediul medical (f.d. *****44-*****47 vol. *****).

La *****0 iulie 2020 părţile au semnat acordul adiţional, prin care a fost concretizat termenul de valabilitate a contractului – „pe perioada până când funcţia este vacantă”. Totodată, acest acord a produs efecte juridice începând cu *****0.07.2020.

Completul menţionează, că la momentul încheierii contractului individual de muncă din 26.06.2020 funcţia de director al Centrului de Poştă Comrat nu era vacantă, întrucât după N. Terzi în perioada concediului lui medical s-a păstrat locul de muncă. Prin urmare, încheierea contractului individual de muncă pe durata determinată cu Andrei Ibrişim a avut loc în cadrul înlocuirii angajatului temporar absent, ceea ce corespunde pe deplin prevederilor art. 55 din Codul muncii.

Totodată, recunoaşterea ulterioară a concedierii lui N. Terzi ca ilegală nu atrage în mod automat nulitatea contractului de muncă încheiat cu Andrei Ibrişim, deoarece la momentul încheierii contractului angajatorul a acţionat în condiţiile absenţei temporare a angajatului de bază şi nu a încălcat cerinţe imperative ale legislaţiei muncii.

Completul de asemenea reţine, că concluzia primei instanţe privind nulitatea contractului individual de muncă este bazată exclusiv pe formularea acordului adiţional din *****0.07.2020 („pe perioada funcţiei vacante”). Însă, această formulare prin sine nu creează temei cert pentru recunoaşterea nulităţii contractului în întregime, deoarece legislaţia muncii nu interzice încheierea contractului individual de muncă pe durata determinată în scopul asigurării activităţii neîntrerupte a angajatorului în perioada absenţei temporare a angajatului.

Conform art. 84 alin. (*****) din Codul muncii „nerespectarea oricărei dintre condiţiile stabilite de prezentul cod pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia”.

Totodată, în cazul examinat prima instanţă nu a constatat care anume condiţii obligatorii, prevăzute direct de Codul muncii, au fost încălcate la încheierea contractului cu Andrei Ibrişim.

Această concluzie corespunde şi abordărilor depistate în practica Curţii Europene privind Drepturile Omului.

Aşadar, în hotărârea „Kula v. Turkey” (2023) Curtea a notat, că recunoaşterea ilegalităţii imixtiunii în drepturile de muncă nu înseamnă recunoaşterea automată a nulităţii tuturor următoarelor acte juridice, dacă acestea au fost încheiate în cadrul normelor legale în vigoare şi în absenţa arbitrariului din partea angajatorului.

În hotărârea „Grzęda v. Poland” (GC, 2022) Curtea Europeană a subliniat, că principiul certitudinii juridice necesită aprecierea justeţii fiecărui act în parte, ţinând cont de situaţia de fapt şi de drept, care a existat la momentul încheierii acestuia, şi nu reieşind din evenimente ulterioare.

Luând în considerare practica Curţii Europene privind Drepturile Omului, Completul ajunge la concluzia că contractul individual de muncă încheiat între Î.S. „Poşta Moldovei” şi Andrei Ibrişim la 26.06.2020 nu poate fi recunoscut ca nul, deoarece la momentul încheierii lui acesta a corespuns cerinţelor legislaţiei muncii şi a fost îndreptat spre un scop legitim – înlocuirea angajatului temporar absent.

În astfel de circumstanţe, Completul conchide că hotărârea primei instanţe urmează a fi casată în partea recunoaşterii nulităţii contractului individual de muncă din 26.06.2020, cu emitere în această parte a unei noi hotărâri de respingere a pretenţiilor din acţiunea respectivă.

Ceea ce ţine de hotărârea primei instanţe în partea recunoaşterii nulităţii acordului adiţional la contractul individual de muncă din *****0 iulie 2020, încheiat între Î.S. „Poşta Moldovei” şi Andrei Ibrişim, Completul consideră că concluzia primei instanţe este legală şi întemeiată.

Astfel, prin acest acord adiţional părţile au schimbat clauza esenţială a contractului individual de muncă – termen de valabilitate a acestuia – cu formularea „pe perioada până când funcţia este vacantă”, ceea ce nu corespunde circumstanţelor de fapt ale cauzei şi cerinţelor legislaţiei muncii.

Din materialele cauzei rezultă, că după Nicolai Terzi în perioada litigioasă s-a păstrat locul de muncă, în legătură cu ce funcţia de director la Centrului de Poştă Comrat nu era vacantă. În aşa condiţii, stabilirea în acordul adiţional a termenului de valabilitate a contractului „până la momentul funcţiei vacante” de fapt a fost îndreptată spre crearea unor raporturi de muncă pe durata nedeterminată şi juridic nedeterminabilă, ceea ce înlocuieşte temeiurile prevăzute de lege pentru încheierea unui contract individual de muncă pe durata determinată.

Prevederile legislaţiei muncii admit încheierea contractului pe durata determinată doar în cazul existenţei unor temeiuri vădit stabilite de lege, în special pe perioada absenţei temporare a angajatului (art. 55 din Codul muncii). Însă, nu prevăd ca temei individual termenul de valabilitate a contractului „pe perioada funcţiei vacante”. Prin urmare, schimbarea termenului de valabilitate a contractului prin această metodă reprezintă încheierea acordului adiţional cu încălcarea cerinţelor imperative ale legii.

În virtutea art. 84 alin. (*****) din Codul muncii „nerespectarea oricărei dintre condiţiile stabilite de prezentul cod pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia”. În acest caz, este nul anume acordul adiţional din *****0.07.2020, deoarece prin acesta a fost modificată clauza esenţială a contractului cu încălcarea cerinţelor legislaţiei muncii.

Această concluzie corelează şi cu practica Curţii Europene privind Drepturile Omului, care ulterior notează importanţa principiului certitudinii juridice în raporturile de muncă şi în cele de serviciu.

În hotărârea „Oleksandr Volkov v. Ukraine” (20*****3) Curtea Europeană a reţinut, că modificarea clauzelor esenţiale ale raporturilor de muncă şi ale celor de serviciu în afara limitelor de drept vădite creează riscul imixtiunii arbitrare şi submină încrederea în sistemul de drept.

Ţinând cont de practica invocată a Curţii Europene privind Drepturile Omului, Completul ajunge la concluzia că acordul adiţional din *****0.07.2020, ce stabileşte termenul de valabilitate a contractului de muncă „pe perioada funcţiei vacante” în lipsa funcţiei de fapt vacante, just a fost recunoscut de prima instanţă ca fiind nul.

În asemenea circumstanţe, Completul ajunge la concluzia, că hotărârea primei instanţe în partea recunoaşterii nulităţii acordului adiţional din *****0.07.2020 este legală, întemeiată, nefiind pasibilă casării.

De asemenea, urmează a fi casată și hotărârea judecătoriei în partea încasării de la pârâtul Î.S. „Poșta Moldovei” în beneficiul reclamantului Nicolai Terzi a compensației cu titlu de prejudiciul material reieșind din mărimea salariului pentru toata perioada a absenței forțate de la lucru în legătura cu eliberarea nelegitimă din serviciu în mărime care nu depășește *****2 salarii medii lunare în suma de 80223, 72 lei, cu emiterea unei noi hotărâri în această parte, prin care în conformitate cu prevederile art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii se încasează de la Î.S. «Poşta Moldovei» în beneficiul reclamantului Nicolai Terzi compensația pentru perioada absenței forțate de la lucru pentru perioada de la *****0.07.2020 până la 05.07.2022 reieșind din mărimea salariului reclamantului în suma de 8208,47 lei.

În conformitate cu art. 90 alin. (2) din Codul muncii (în vigoare la momentul concedierii) „repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.”

În conformitate cu art. 2037 alin. (2) din Codul civil „caracterul și gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanța de judecată, luînd în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrîngerea posibilităților de viață familială și socială, precum și statutul social al persoanei vătămate”.

În conformitate cu art. 2037 alin. (3) din Codul civil „la determinarea despăgubirii, instanța de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare și, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului”.

Completul reţine că soluţionând chestiunea cu privire la mărimea compensaţiei ce urmează a fi încasată, prima instanţă nu a ţinut cont de natura juridică a contractului individual de muncă pe durata determinată, încheiat cu reclamant, precum şi de faptul expirării termenului de valabilitate a acestuia.

După cum s-a constatat mai sus, contractul individual de muncă al lui Nicolai Terzi este pe durata determinată şi în conformitate cu acordul adiţional din 2***** iunie 20*****9 a expirat la 05 iulie 2022, adică până la emiterea de către instanţă a hotărârii pe prezenta cauză. Prin urmare, după data indicată între părţi au lipsit în mod obiectiv raporturile de muncă. De aceea, perioada absenţei forţate de la locul de muncă nu poate fi calculată peste limitele termenului de valabilitate a contractului de muncă.

În conformitate cu art. 90 alin. (2) din Codul muncii (în redacţia în vigoare la momentul concedierii) repararea prejudiciului, cauzat salariatului prin eliberare ilegală de la locul de muncă, include de asemenea compensarea obligatorie pentru întreaga perioadă a absenței forțate de la serviciu, însă exclusiv în limitele existenței raporturilor de muncă. Legea nu prevede posibilitatea încasării compensației pentru perioada, în decursul căreia contractul de muncă deja și-a pierdut actualitatea din cauza expirării termenului.

Așadar, concluzia primei instanțe privind posibilitatea încasării compensației în mărimea, ce nu depășește *****2 salarii medii lunare fără limitarea perioadei de valabilitatea a contractului individual de muncă de durata determinată, este bazată pe aplicarea eronată a normelor de drept material.

Completul reține, că în pofida faptului că reclamantul nu a fost restabilit în funcția anterioară din cauza expirării termenului contractului individual de muncă, instanța de apel a constatat faptul încălcării raporturilor de muncă ale salariatului. În special, s-a constatat lipsirea ilegală a reclamantului a dreptul de muncă în perioada valabilității contractului individual de muncă, ceea ce confirmă comportament ilegal al angajatorului.

În asemenea circumstanțe, în conformitate cu prevederile art. 356, art. 329 și art. 330 lit. b) din Codul muncii al Republicii Moldova, la angajator îi apare obligația de a repara prejudiciul cauzat salariatului.

În asemenea circumstanțe, Completul ajunge la concluzia că compensația pentru absența forțată de la locul de muncă urmează a fi încasată doar pentru perioada de la *****0.07.2020 (data concedierii ilegale) până la 05.07.2022 (data expirării termenului contractul individual de muncă).

În acest sens, Completul consideră necesar de a casa hotărârea primei instanțe în partea încasării de la pârâtul Î.S. „Poșta Moldovei” în beneficiul reclamantului Nicolai Terzi a compensației cu titlu de prejudiciul material reieșind din mărimea salariului pentru toata perioada a absenței forțate de la lucru în legătura cu eliberarea nelegitimă din serviciu în mărime care nu depășește *****2 salarii medii

lunare în suma de 80223, 72 lei, cu emiterea unei noi hotărâri în această parte prin care în conformitate cu prevederile art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii se încasează de la Î.S. «Poşta Moldovei» în beneficiul reclamantului Nicolai Terzi compensația pentru perioada absenței forțate de la lucru pentru perioada de la *****0.07.2020 până la 05.07.2022 reieșind din mărimea salariului reclamantului în suma de 8208,47 lei.

Ceea ce ține de hotărârea primei instanțe în partea încasării în beneficiul reclamantului a două salarii medii lunare în mărimea totală de *****3 370,62 lei, supuse executării imediate, Completul reține următoarele.

Într-adevăr, în conformitate cu prevederile art. 256 alin. (*****) lit. d) din Codul de procedură civilă, ”urmează a fi executate imediat hotărîrea judecătorească prin care pîrîtul este obligat la plata unui salariu mediu pentru absenţă forţată de la lucru, în cazul reintegrării în serviciu”.

În speță, restabilirea reclamantului la serviciu nu a avut loc din cauza expirării termenului contractului individual de muncă. Prin urmare, din punct de vedere formal urma să fie executată imediat plata unui salariu mediu lunar, pe când prima instanță a dispus a încasa două salarii medii lunare.

Totodată, Completul atrage atenția asupra faptului, că în această parte hotărârea judecătoriei de fapt a fost executată, iar instanța de apel verificând materialele cauzei a căzut de acord cu concluzia primei instanțe referitor la ilegalitatea concedierii reclamantului și existența unor temeiuri pentru a-i repara câștigul ratat.

Cu toate acestea s-a constatat, că reclamantul a fost lipsit ilegal de posibilitatea de a munci în perioada valabilității contractului individual de muncă pe durata determinată, ceea ce în virtutea normelor legislației muncii atrage obligația angajatorului să-i repare angajatului salariul pentru întreaga perioadă a imposibilității de a desfășurarea activitatea de muncă până la momentul expirării termenului contractului.

Ținând cont de cele expuse, Completul conchide că temeiuri pentru modificarea sau casarea hotărârii în această parte nu există, întrucât încasarea efectuată corespunde încălcărilor constatate ale drepturilor de muncă ale reclamantului și este îndreptată spre restabilirea lor efectivă. În afară de acest fapt, decizia instanței de apel este executorie de la adoptarea acesteia, ceea ce exclude oportunitatea revizuirii formale a părții deja executate a actului judecătoresc.

Completul de asemenea ține cont de practica Curții Europene privind Drepturile Omului, conform căreia dreptul de acces în instanță și dreptul la un proces echitabil, garantate de art. 6 § din Convenție, trebuie să fie practice și efective, dar nu teoretice sau iluzorii. Instanța de multe ori a subliniat, că apărarea dreptului încălcat nu poate denota recunoașterea formală a încălcării, ci urmează să asigure restabilirea reală și adecvată a situației de drept a persoanei.

În hotărârile la cauze Hornsby v. Greece și Burdov v. Russia Curtea Europeană a notat, că executarea hotărârii judecătorești este partea integrantă a dreptului la instanță, iar organele publice sunt obligate să asigure acea formă de apărare juridică, care într-adevăr compensează consecințele încălcării admise. O abordarea analogică este exprimată și la cauza Scordino v. Italy, unde este subliniat că compensația trebuie să fie proporțională cu prejudiciul cauzat și suficientă pentru restabilirea echilibrului încălcat.

Completul consideră că prima instanță just a ajuns la concluzia privind admiterea parțială a pretențiilor reclamantului privind încasarea prejudiciului moral, întrucât această concluzie este bazată pe aplicarea justă a normelor de drept material, corespunde circumstanțelor constatate pe cauză și principiilor proporționalității și echității.

După cum a invocat instanța de judecată în mod justificat, existența faptului lipsirii ilegale a reclamantului de a munci însăși prin sine formează temei pentru repararea prejudiciului moral, ceea ce este direct prevăzut la art. 329 din Codul muncii. Totodată, prima instanță a dat apreciere cuvenită tuturor elementelor juridic importante ale răspunderii angajatorului, și anume: ilegalitatea acțiunilor, vinovăția angajatorului, existența prejudiciului moral și legătura cauzală între concedierea ilegală și suferințe morale ale reclamantului.

Completul consideră, că în pofida existenței încălcărilor grave ale legislației muncii din partea angajatorului reclamantul nu a prezentat probe, ce ar confirma asemenea grad de intensitate și durată a suferințelor morale, care ar putea motiva încasarea prejudiciului moral în mărimea invocată de 20 000 lei.

În acest context, prima instanța în mod justificat a reieșit din principiul rezonabilității și echității, consolidat atât în legislația națională, cât și în practica judiciară.

Este întemeiată și concluzia instanței precum că însuși faptul recunoașterii concedierii ca ilegal deja reprezintă o formă de compensare a prejudiciului moral, ceea ce corespunde practicii judiciare formate pe litigii de muncă.

În afară de acest fapt, la determinarea mărimii compensației prima instanță în mod justificat a ținut cont de prevederile art. 90 alin. (3) din Codul muncii, potrivit cărora ”mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului”, precum și Recomandarea nr. 66 din 08.05.20*****4 a Curții Supreme de Justiție „Cu privire la încasarea prejudiciului moral în litigiile de muncă”.

Ținând cont de faptul, că salariu mediu lunar al reclamantului în funcția pentru perioada concedierii ilegale a constituit 6 685,3***** lei, iar acțiunile angajatorului au purtat caracter ilegal și culpabil, Completul consideră proporțională și echitabilă mărimea compensației pentru prejudiciul moral,

determinată de prima instanță în mărime de două salarii medii lunare, și anume *****3 370,62 lei.

Așadar, Completul ajunge la concluzia că hotărârea primei instanțe în partea încasării prejudiciului moral este legală, întemeiată și motivată, fiind adoptată cu respectarea cerințelor legislației muncii, iar argumentele cererii de apel a reclamantului N. Terzi în această parte nu conțin temeiuri pentru modificarea sau casarea acesteia.

Completul nu poate lua în considerație afirmațiile apelantului Î.S. ”Poșta Moldovei” precum că cererea de chemare în judecată a lui Nicolai Terzi din 05 octombrie 2020 a fost înaintată cu încălcarea cerințelor art. 24 din Codul de procedură civilă al RM și urma să fie restituită.

După cum rezultă din materialele cauzei, acțiunea a fost admisă spre examinare de instanța de judecată, i-a fost atribuit un număr, părțile au participat la proces, au prezentat probe, au înaintat demersuri, iar pârâtul s-a folosit de toate drepturile procedurale, prevăzute de Cod de procedură civilă. Referirile formale ale apelantului la limba de înaintare a acțiunii nu confirmă existența încălcării procesuale esențiale, care în virtutea art. 387 și art. 388 din Codul de procedură civilă ar putea duce la casarea hotărârii.

Cu atât mai mult, la materialele cauzei a fost anexat textul acțiunii în limba română, care a fost expediat în adresa pârâtului la 0***** februarie 2023, ce se confirmă prin materialele cauzei (f.d. *****78-*****80, vol. *****).

Această circumstanță certifică faptul că pârâtul în mod cuvenit a luat cunoștință cu conținutul pretențiilor din acțiune în limba de stat. Prin urmare, argumentele apelantului referitor la încălcarea cerințelor art. 24 din Cod de procedură civilă și examinarea de către instanță a acțiunii ”ilegale” nu corespunde realității și se combat prin materialele cauzei.

În afară de acest fapt, expediere către reclamant a textului corectat al acțiunii și anexarea acestuia la dosar a înlăturat posibile neajunsuri formale, ceea ce exclude aplicarea consecințelor procesuale sub formă de scoatere a acțiunii de pe rol sau restituirea acesteia.

Respingerea de către prima instanță a demersului Î.S. ”Poșta Moldovei” privind scoaterea acțiunii de pe rol în baza art. 267 lit. a) din Codul de procedură civilă este una legală și motivată, deoarece această normă se aplică exclusiv în cazurile, când încălcările depistate exclud posibilitatea examinării cauzei, ceea ce în prezentul litigiu nu a fost constatat.

Așadar, apelantul Î.S. ”Poșta Moldovei” nu a demonstrat, că admiterea acțiunii spre examinare ar încălca dreptul lui de apărare sau ar duce la inegalitatea părților în drepturi procedurale.

În asemenea circumstanțe, argumentele apelantului Î.S. ”Poșta Moldovei” nu certifică existența unor temeiuri prevăzute de lege pentru casarea încheierii atacate a primei instanțe și urmează a fi respinse ca nefondate.

Referirea apelantului Î.S. ”Poșta Moldovei” la încheierea judecătoriei Chișinău sediul central din 3***** mai 202***** la cauza nr. 2-6284/202***** nu are caracter obligatoriu pentru prezentul litigiu, deoarece acte judecătorești pe alte cauze poartă caracter individual și nu au forța precedentă.

Sunt nefondate argumentele apelantului Î.S. ”Poșta Moldovei” că instanța la examinarea cauzei de fapt a ținut cont de poziția reclamantului, deoarece însuși dezacordul apelantului cu concluziile primei instanțe nu certifică părtinirea instanței de judecată.

Refuzul instanței de audiere a unor martori nu certifică încălcarea normelor procesuale, deoarece instanța este în drept să respingă demersul, dacă consideră că probele prezentate nu sunt necesare pentru soluționarea litigiului în fond. Apelantul Î.S. ”Poșta Moldovei” nu a dovedit că lipsa audierii martorilor a dus la constatarea greșită a circumstanțelor cauzei.

Circumstanța că reprezentatul pârâtului și-a expus poziția în mod detaliat și consecutiv nu înseamnă temeinicia ei automată. Prima instanță a dat apreciere tuturor argumentelor pârâtului, însă a ajuns la concluzia că acestea sunt nefondate, ceea ce nu certifică prin sine încălcarea legii, ci reflectă realizarea de către instanță a împuternicirilor sale în baza aprecierii probelor.

Completul nu poate lua în considerație argumentele apelantului privitor la ilegalitatea încheierilor, emise de prima instanță la demersurile Î.S. ”Poșta Moldovei”, deoarece ele sunt neîntemeiate, neconfirmate prin materialele cauzei și nu certifică încălcarea de către prima instanță a normelor de drept procesual sau material.

Apelantul Î.S. ”Poșta Moldovei” a reținut, că reclamantul până în prezent nu a primit ordinul în original, însă Completul menționează că chiar în lipsa ordinului în original la reclamant această circumstanță nu atestă în mod automat ilegalitatea luării de cunoștință de către el cu ordinul și nu infirmă faptele constatate de instanță. Dimpotrivă, anume angajatorul este în drept să asigure perfectarea, păstrarea cuvenită și înmânarea ordinelor cu privire la concediere, iar consecințe negative ale lipsei documentului în original nu pot fi transpuse pe seama angajatului.

Apelantul Î.S. ”Poșta Moldovei” solicită încasarea de la reclamantul Nicolai Terzi în favoarea Î.S. ”Poșta Moldovei” a cheltuielilor de judecată, a taxei de stat și a taxei de timbru.

Totodată, Completul consideră această cerere ca fiind neîntemeiată și pasibilă respingerii din următoarele considerente.

Completul notează că hotărârea primei instanțe pe prezenta cauză a fost casată parțial, iar apelurile au fost admise atât din partea reclamantului, cât și din partea pârâtului. Totodată, instanța de apel a conchis cu privire la ilegalitatea concedierii reclamantului și a recunoscut după el dreptul la primirea unei compensații pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, ceea ce certifică existența încălcărilor drepturilor de muncă ale angajatului din partea angajatorului.

În conformitate cu principiile distribuirii cheltuielilor de judecată, ce rezultă din normele legislației de procedură civilă, cheltuielile de judecată urmează a fi încasate de la partea, din vina căreia a apărut litigiu ori care a admis încălcarea drepturilor altei părți. În cazul examinat, anume acțiunile ilicite ale angajatorului au servit ca motiv pentru adresarea lui Nicolai Terzi în instanța de judecată și intentarea unor dezbateri judiciare.

În asemenea circumstanțe, impunerea obligației pe seama reclamantului în privința reparării cheltuielilor de judecată, inclusiv a taxei de stat și a taxei de timbru ar contravine principiului echității și proporționalității, precum și ar reduce la zero efectul apărării judiciare oferite reclamantului.

În afară de aceasta, ținând cont de faptul că instanța de apel a ajuns la concluzia privind modificarea parțială a hotărârii judecătoriei și admiterea pretențiilor reclamantului în partea compensării pentru absența forțată de la locul de muncă, temeiuri pentru a încasa de la el cheltuieli de judecată în folosul Î.S. ”Poșta Moldovei” nu există.

În legătură cu cele expuse, cererea Î.S. ”Poșta Moldovei” privind încasare de la reclamantul Nicolai Terzi a cheltuielilor de judecată, a taxei de stat și a taxei de timbru urmează a fi respinsă ca nefondată.

În asemenea circumstanțe, Completul consideră că cererea de apel a reclamantului Nicolai Terzi și cererea de apel a pârâtului Î.S. ”Poșta Moldovei” urmează a fi admise, iar hotărârea judecătoriei Comrat sediul Ceadîr-Lunga din 05 iulie 2024 urmează a fi casată parțial.

Conducându-se de prevederile lit. c) art. 385, art. 386-390, 394, 434 din Codul de procedura civilă, Completul de judecată

A D E C I S:

Se admit cererea de apel a reclamantului Nicolai Terzi **și cererea de apel** a pârâtului Î.S. «Poșta Moldovei».

Hotărârea judecătoriei Comrat sediul Ceadîr-Lunga din 05 iulie 2024 pronunțată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de către Nicolai Terzi împotriva Î.S. „Poșta Moldovei” și Andrei Ibrișim cu privire la:

- anularea ordinului directorului general interimar al Î.S. „Poșta Moldovei” nr. 243p din *****0.07.2020 „Cu privire la concedierea angajatului”, ca fiind ilegal,

- restabilirea reclamantului în funcția anterioară de director al Centrului de Poștă Comrat (director al sucursalei Centrului de Poștă Comrat),

- încasarea de la pârâtul Î.S. „Poșta Moldovei” a compensației pentru perioada absenței forțate de la serviciu pentru perioada de la *****0.07.2020 până la data pronunțării hotărârii privind restabilirea reclamantului în funcție calculată reieșind din mărimea salariului mediu lunar,

- încasarea de la pârâtul a prejudiciului moral în sumă de 20 000 lei,

- declararea nulității contractului individual de muncă încheiat între Î.S. „Poșta Moldovei” și Andrei Ibrișim,

- încasarea cheltuielilor de judecată - ***se casează parțial, și anume***

în partea restabilirii reclamantului în funcția anterioară de director al Centrului de Poștă Comrat (director al sucursalei Centrului de Poștă Comrat),

în partea declarării nulității contractului individual de muncă din 26.06.2020 încheiat între Î.S. „Poșta Moldovei” și Andrei Ibrișim (cu excepția acordului suplimentar din *****0.07.2020 la contractul individual de muncă nr. 42 din 26.06.2020),

în partea încasării de la pârâtul Î.S. „Poșta Moldovei” în beneficiul reclamantului Nicolai Terzi a compensației cu titlu de prejudiciul material reieșind din mărimea salariului pentru toata perioada a absenței forțate de la lucru în legătura cu eliberarea nelegitimă din serviciu în mărime care nu depășește *****2 salarii medii lunare în suma de 80223, 72 lei, ***cu emiterea unei noi hotărâri în această parte*** prin care:

Cerințele acțiunii cu privire la restabilirea lui Nicolai Terzi în funcția anterioară de director al Centrului de Poștă Comrat (director al sucursalei Centrului de Poștă Comrat) ***se resping***.

Cerințele acțiunii privind declararea nulității contractului individual de muncă din 26 iunie 2020 încheiat între Î.S. „Poșta Moldovei” și Andrei Ibrișim ***se resping.***

În conformitate cu prevederile art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii se încasează de la Î.S. «Poşta Moldovei» în beneficiul reclamantului Nicolai Terzi compensația pentru perioada absenței forțate de la lucru pentru perioada de la *****0.07.2020 până la 05.07.2022 reieșind din mărimea salariului reclamantului în suma de 8208,47 lei.

În rest hotărârea instanței de judecată se menține.

Decizia este definitivă și executorie din momentul pronunțării, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni din momentul comunicării deciziei integrale.

Președintele ședinței, judecătorul judecătorul: judecătorul:

Andrei Mironov Valeri Hudoba Grigori Colev