Dosarul nr. 2-20056465-05-2a-26022025

Judecătoria Comrat, sediul Vulcănești
Judecător Igor Botezatu

CURTEA DE APEL SUD, SEDIUL CAHUL

D E C I Z I E
În numele Legii

11 iunie 2026 **municipiul Cahul**

Completul de judecată al Curții de Apel Sud, sediul Cahul
Având în componența sa:
Președintele completului de judecată, judecător Inga GORLENCO
Judecătorii Evgheni BANCOV și Andrei SCRIPCENCO
Grefier Ghenciu Tatiana, Margarita FLOCEA

a examinat în ședință publică, în ordine de apel, apelul declarat de Colța Igor prin intermediul avocatului Jecov Nicolai, împotriva hotărârii Judecătoriei Comrat, sediul Vulcănești din 30 septembrie 2024, pronunțată în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată înaintată de Colța Igor împotriva Primăriei municipiului Comrat, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii privind anularea dispoziției primarului municipiului Comrat nr. 74 din 27 februarie 2020 privind concedierea, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului mediul lunar pentru perioada absenței forțate la muncă, încasarea salariului pentru munca prestată suplimentar, penalității de întârziere și încasarea prejudiciului moral,-

Asupra cererii de apel, în baza materialelor și actelor dosarului cât și argumentelor prezentate în ședința de judecată, Completul de judecată,-

C O N S T A T Ă :

Circumstanțe de fapt ale cauzei expuse în cererea de chemare în judecată. /f.d.1, volumul I/.

La data de 28 mai 2020 Colța Igor a depus la Judecătoria Comrat, sediul Central cererea de chemare în judecată împotriva Primăriei municipiului Comrat, prin care a solicitat:

- Anularea ca ilegală, a dispoziției primarului municipiului Comrat nr. 74 din 27 februarie 2020 privind concedierea din funcția de paznic al Casei de Cultură din municipiul Comrat, începând cu 29 februarie 2020, în legătură cu reducerea statelor de personal;
- Obligarea Primăriei municipiului Comrat să-l restabilească la locul de muncă la Casa de Cultură din municipiul Comrat;
- Obligarea Primăriei municipiului Comrat, să-i recupereze prejudiciul cauzat, sub formă de compensarea salariului mediul lunar pentru perioada absenței forțate la muncă și prejudiciul moral în sumă de 10 000 lei.

În motivarea acțiunii s-a invocat că, prin Dispoziția primarului municipiului Comrat nr. 74 din 27 februarie 2020, dânsul a fost concediat din funcția ***** al Casei de Cultură din

municipiul Comrat, începând cu data de 29 februarie 2020, în legătură cu reducerea statelor de personal, conform art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii. Consideră Dispoziția din 27 februarie 2020 neîntemeiată și care urmează să fie anulată, din următoarele considerente.

Susține că, în Dispoziția nr. 74 din 27 februarie 2020, motiv de concediere s-a indicat reducerea statelor de personal. Consideră că, această formulare este contrară legii și neîntemeiată, deoarece nu este prevăzută de lege, or, reducerea se face doar în cazul reducerii numărului de personal sau reducerea statelor întreprinderii. După concedierea sa, în statele de personal al Casei de Cultură au fost angajați mai mulți salariați, care împreună cu el au fost concediați din motivul reducerii statelor de personal, fiindu-le propuse alte funcții în Casa de Cultură, ce denotă netemeinicia reducerii statelor de personal.

Totodată susține că, prin prisma art. 88 alin. (1) Codul muncii *angajatorul este în drept să concedieze salariații în legătură cu reducerea statelor de personal, doar cu condiția emiterii unui ordin întemeiat juridic și economic despre reducerea statelor de personal, ceea ce la caz nu a fost respectat și nu a fost emis un ordin întemeiat despre reducerea statelor de personal. Totodată, angajatorul urmează să propună în scris salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal, un alt loc de muncă la întreprinderea respectivă.* Susține că, în adresa lui nu a parvenit nici o propunere în acest sens, în timp ce alți salariați și-au păstrat locurile de muncă.

Totodată susține că, în temeiul art. 183 alin. (2) pct. 1) Codul muncii, în cazul calificării egale și productivității egale în muncă, dreptul de preemțiune să rămână în funcții au salariații cărora le-au rămas nu mai mult de 5 ani, pentru stabilirea pensiei pentru limita de vârstă. Consideră că, în cazul în care i-a rămas pentru atingerea vârstei de pensie pentru limita de vârstă 4 ani, el deținea dreptul de preemțiune de a rămîne la locul de muncă.

Cererea de completare a pretențiilor din acțiune din data de 11 februarie 2021. /f.d. 56, volumul I/.

La data de 11 februarie 2021, reclamantul Colța Igor a depus cerere de completare a pretențiilor din acțiune, prin care a completat pretențiile inițiale, cu pretenția de încasare din contul Primăriei municipiului Comrat în contul lui a salariului pentru munca prestată suplimentar în sumă de 10 952,18 lei și penalități de întârziere a salariului pentru munca prestată suplimentar, în sumă de 13 471 lei.

În motivarea acestei pretenții a invocat că, <u>în perioada 01.01.2017-31.12.2017 a prestat ore:</u>

în luna ianuarie 2017 a lucrat 225 ore, însă a fost tabelat doar cu 175 ore,
în luna februarie 2017 a lucrat 210 ore, însă a fost tabelat cu 160 ore,
în luna martie 2017 a lucrat 90 ore, însă a fost tabelat cu 48 ore,
în luna aprilie 2017 a lucrat 120 ore, însă a fost tabelat cu 64 ore,
în luna august a lucrat 225 ore, însă a fost tabelat cu 175 ore,
în luna septembrie 2017 a lucrat 225 ore, însă a fost tabelat cu 168 ore,
în luna octombrie 2017 a lucrat 225 ore, însă a fost tabelat cu 176 ore,
în luna noiembrie 2017 a lucrat 225 ore, însă a fost tabelat cu 176 ore,
în luna decembrie 2017 a lucrat 135 ore, însă a fost tabelat cu 72 ore.
<u>În perioada 01 ianuarie 2018 până la 31 decembrie 2018 a prestat ore:</u>
în luna ianuarie 2018 a lucrat 210 ore, însă a fost tabelat cu 112 ore,
în luna februarie 2018 a lucrat 210 ore, însă a fost tabelat cu 160 ore,
în luna martie 2018 a lucrat 135 ore, însă a fost tabelat cu 72 ore,
în luna august 2018 a lucrat 75 ore, însă a fost tabelat cu 40 ore,

în luna septembrie 2018 a lucrat 225 ore, însă a fost tabelat cu 160 ore,
în luna septembrie 2018 a lucrat 225 ore, însă a fost tabelat cu 160 ore,
în luna octombrie 2018 a lucrat 225 ore, însă a fost tabelat cu 184 ore,
în luna noiembrie 2018 a lucrat 225 ore, însă a fost tabelat cu 176 ore,
în luna decembrie 225 de ore în loc de 158 de ore.
În perioada din 01 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2019, dânsul a lucrat:
în luna ianuarie 2019 a lucrat 225 de ore, însă a fost tabelat cu 160 ore,
în luna februarie 2019 a lucrat 210 de ore, însă a fost tabelat cu 160 ore,
în martie 2019 a lucrat 150 de ore, însă a fost tabelat cu 80 ore,
în aprilie 2019 a lucrat 225 de ore, însă a fost tabelat cu 167 ore,
în mai 2019 a lucrat 225 de ore, însă a fost tabelat cu 159 ore,
în iunie 2019 a lucrat 225 de ore, însă a fost tabelat cu 160 ore,
în iulie 2019 a lucrat 30 de ore, însă a fost tabelat cu 16 ore,
în august 2019 a lucrat 225 de ore, însă a fost tabelat cu 166 ore,
în septembrie 2019 a lucrat 225 de ore, însă a fost tabelat cu 168 ore,
în octombrie 2019 a lucrat 225 de ore, însă a fost tabelat cu 184 ore,
în noiembrie 2019 a lucrat 225 de ore, însă a fost tabelat cu 168 ore,
în decembrie 2019 a lucrat 60 de ore, însă a fost tabelat cu 32 ore.
În perioada 01 ianuarie 2020 – 28 februarie 2020 a lucrat:
în luna ianuarie 2020 a lucrat 225 ore, însă a fost tabelat cu 160 de ore,
în februarie 2020 a lucrat 210 de ore, însă a fost tabelat cu 160 ore.

Respectiv, reclamantul a prestat zilnic cîte 15 ore, contrar timpului de 8 ore prevăzut în art. 100 alin. (1) din Codul muncii.

Rezultă că, în anul 2017 Colța Igor a prestat munca suplimentară în mărime de 162,5 de ore, în anul 2018 a prestat munca suplimentară în mărime de 195 de ore, iar în perioada din 01 decembrie 2018 până la 28 februarie 2020 a fost prestat munca suplimentară în mărime de 292,5 de ore și în temeiul art. 157 alin. (1) din Codul muncii urmează să-i fie achitat salariul pentru munca prestată suplimentară în mărime de 10 952,18 lei.

Totodată, consideră că este îndreptățit să solicite în temeiul art. 330 alin. (2) din Codul muncii penalitatea de întârziere pentru achitarea salariului pentru munca prestată suplimentar, în mărime de 13 471 lei.

Solicită prin cererea de concretizarea a pretențiilor:

- Anularea ca ilegală, a dispoziției primarului municipiului Comrat nr. 74 din 27 februarie 2020 privind concedierea lui din funcția de paznic al Casei de Cultură din municipiul Comrat, începând cu 29 februarie 2020, în legătură cu reducerea statelor de personal;

- Obligarea Primăriei municipiului Comrat să-l restabilească la locul de muncă la Casa de Cultură din municipiul Comrat;

- Obligarea Primăriei municipiului Comrat, să-i recupereze prejudiciul cauzat, sub formă de compensarea salariului mediul lunar pentru perioada absenței forțate la muncă și prejudiciul moral în sumă de 10 000 lei;

- A încasa din contul Primăriei municipiului Comrat în contul lui Colța Igor salariul pentru munca prestată suplimentar în sumă de 10 952,18 lei și penalități de întârziere a salariului pentru munca prestată suplimentar, în sumă de 13 471 lei.

Cererea de completare a pretențiilor din acțiune din data de 31 mai 2024. /f.d. 241-242, volumul I/.

La data de 31 mai 2024, reclamantul Colța Igor a depus cerere privind majorarea pretențiilor din acțiune, prin care solicită:

- Anularea ca ilegală, a dispoziției primarului municipiului Comrat nr. 74 din 27 februarie 2020 privind concedierea din funcția de paznic al Casei de Cultură din municipiul Comrat, începând cu 29 februarie 2020, în legătură cu reducerea statelor de personal;

- Obligarea Primăriei municipiului Comrat să-l restabilească la locul de muncă la Casa de Cultură din municipiul Comrat;

- Obligarea Primăriei municipiului Comrat, să-i recupereze prejudiciul cauzat, sub formă de compensarea salariului mediul lunar pentru perioada absenței forțate la muncă și prejudiciul moral în sumă de 10 000 lei;

- A încasa din contul Primăriei municipiului Comrat în contul lui Colța Igor salariul pentru munca prestată suplimentar în sumă de 10 952,18 lei și penalități de întârziere a salariului pentru munca prestată suplimentar, în sumă de 50 933,35 lei. Calculul penalității este pentru perioada 01.03.2020-31.05.2024.

Poziția instanței de fond. /f.d. 254, volumul I/.

Prin hotărârea Judecătoriei Comrat, sediul Vulcănești din 30 septembrie 2024 s-a respins ca neîntemeiată, acțiunea la cererea de chemare în judecată înaintată de Colța Igor către Primăria municipiului Comrat privind anularea dispoziției primarului municipiului Comrat nr. 74 din 27 februarie 2020 privind concedierea din funcție, restabilirea în funcție, recuperarea prejudiciului cauzat, sub formă de compensarea salariului mediul lunar pentru perioada absenței forțate la muncă, prejudiciul moral, încasarea salariului pentru munca prestată suplimentar, penalitatea de întârziere, ca fiind neîntemeiată.

Cerere de apel depusă de Colța Igor prin intermediul avocatului Jecov Nicolai. /f.d.7, volumul II/.

Nefiind de acord cu hotărârea primei instanțe, Colța Igor prin intermediul avocatului Jecov Nicolai, a depus cerere de apel nemotivată împotriva hotărârii primei instanțe.

Ulterior, la data de 15 ianuarie 2025, Colța Igor prin intermediul avocatului Jecov Nicolai a depus cerere de apel motivată prin care a solicitat:

- Admiterea apelului și casarea hotărârii Judecătoriei Comrat, sediul Vulcănești din 30 septembrie 2024;

- Emiterea unei noi hotărâri, prin care cererea de chemare în judecată să fie admisă.

Argumentele cererii de apel depusă de Colța Igor prin intermediul avocatului Jecov Nicolai.

În motivarea apelului a invocat că, hotărârea primei instanțe urmează să fie casată, din motiv că nu corespunde rigorilor art. 239 din Cod de procedură civilă, nu conține careva motive întemeiate și argumente în susținerea soluției adoptate.

Susține că, în hotărârea este indicat că, temeiul juridic al concedierii a servit Dispoziția primarului nr. 434 din 20 decembrie 2019 privind reducerea numărului statelor de personal. De asemenea, sunt neîntemeiate concluziile instanței de fond precum că, Colța Igor fiind înștiințat legal despre data, ora și locul examinării cauzei nu s-a prezentat.

Totodată, concluziile instanței de fond precum că până la emiterea Dispoziției primarului nr. 434 din 20 decembrie 2019, au fost respectate cerințele și condițiile prevăzute de art. 88 alin. (1) din Codul muncii sunt neîntemeiate, deoarece nu corespund circumstanțelor constatate în cauză. Or, actul emis de angajator în baza căruia a fost emisă dispoziția de concediere, nu poate fi recunoscut ca întemeiat juridic privind reducerea numărului statului de personal. În conformitate cu art. 88 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este în drept să concedieze

salariatul din motivul lichidării întreprinderii sau reducerii numărului statelor de personal, doar cu condiția emiterii ordinului întemeiat juridic și economic privind lichidarea întreprinderii sau reducerii numărului statelor de personal.

În conformitate cu Dispoziția primarului municipiului Comrat nr. 434 din 20 decembrie 2019 privind reducerea statelor de personal, angajații Casei de Cultură din municipiul Comrat au fost preîntâmpinați despre eventuala reducere a statelor de personal. Totodată, legea nu prevede temei de concediere precum reducerea numărului statelor de personal. În conformitate cu cerințele art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii, temeiul pentru concediere este reducerea numărului sau statelor de personal al salariaților întreprinderii. Respectiv, ambele dispoziții ale primarului municipiului Comrat nu cuprind ca temei de concediere cadrul legal.

Totodată, contrar prevederilor art. 88 alin. (1) Codul muncii, angajatorul nu l-a înștiințat în scris pe Colța Igor despre concediere, nu i-a propus un alt loc de muncă în cadrul unității, care de fapt exista. Totodată, conform răspunsului primarului interimar al municipiului Comrat din 06 iulie 2020, în statele de personal al Casei de Cultură din municipiul Comrat la momentul concedierii lui Colța Igor, existau 2 funcții vacante, una din care era inginer privind paza și securitatea incendiară, care a fost înlocuită pe data de 02 martie 2020.

Reieșind din circumstanțele că, în funcția vacantă a fost angajat Sarandi S., care la fel, a fost concediat împreună cu Colța Igor din funcția ***** și pentru ocuparea acestei funcții angajatorul nu a prevăzut careva condiții speciale, se atestă că pârâtul nu a respectat cerințele imperative prevăzute de art. 88 alin. (1) Codul muncii, ceia ce suplimentar demonstrează existența încălcărilor la procedura de concediere.

Totodată susține că, este neîntemeiată concluzia instanței de fond că această funcție a fost oferită persoanei care are 2 copii minori la întreținere, or, această constatare este presupunere a primei instanțe, nefiind întemeiată pe careva probe concrete. Or, funcțiile vacante existente la momentul concedierii paznicilor în Casa de Cultură din municipiul Comrat, contrar regulilor normative nu au fost oferite, iar funcția vacantă nominalizată a fost înlocuită după finisarea procedurii de concediere, pe motivul lichidării întreprinderii și reducerii numărului sau statelor de personal.

De asemenea, angajatorul nu a respectat obligația prevăzută de art. 88 alin. (1) lit. h) din Codul muncii privind adresarea către organul sindical pentru opinia consultativă, privind faptul concedierii salariatului respectiv. Conform hotărârii atacate rezultă că, Primăria municipiului Comrat s-a adresat organului sindical după opinia consultativă, însă la materialele cauzei lipsește adresarea cât și opinia consultativă a organului sindical.

Mai mult ca atât, angajatorul a concediat pe Colța Igor ilegal, fără a desface contract individual de muncă cu acesta. Or, conform art. 86 alin. (1) din Codul muncii, concedierea reprezintă desfacerea la inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă încheiat cu salariat, ce suplimentar denotă ilegalitatea concedierii.

De asemenea, instanța de fond nici nu a examinat pretențiile în partea încasării de la Primăria municipiului Comrat în beneficiul lui Colța Igor, a restanței la achitarea salariului pentru munca prestată suplimentar, precum și penalităților de întârziere la aceste plăți. Invocă că, pârâtul nu a prezentat careva probe care ar combate pretențiile lui Colța Igor în partea încasării restanțelor la achitarea salariului pentru munca prestată suplimentar. Consideră că, în această parte instanța de fond a încălcat prevederile art. 239 și art. 240 din Cod de procedură civilă.

În drept, apelul a fost întemeiat pe prevederile art. art. 357-358, 360, 362, 364-365 lit. a), b), c), d) și art. 386 alin. (1) lit. a), b), c), 387 din Cod de procedură civilă.

Termenul de declarare a apelului.

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

Completul de judecată constată că, hotărârea Judecătoriei Comrat, sediul Central a fost pronunțată în ședința de judecată publică pe data de 30 septembrie 2024 în lipsa participanților la proces.

Cererea de apel a fost înregistrată de avocatul Jecov Nicolai în interesele lui Colța Igor, pe data de 09 octombrie 2024, din ce rezultă că termenul legal de declarare a apelului a fost respectat.

Prin **Încheierea Curții de Apel Sud, sediul Cahul din 30 decembrie 2025**, în proces în calitate de intervenient accesoriu a fost atras Inspectoratul de Stat al Muncii. /f.d.87-89, volumul II.

Argumentele participanților la proces.

Reprezentantul apelantului Colța Igor – avocatul Jecov Nicolai în ședința de judecată în instanța de apel, a pledat pentru admiterea apelului în sensul cum a fost formulat. Suplimentar a menționat că, apelantul Colța Igor nu s-a adresat către angajator cu solicitarea privind încasarea salariului pentru munca prestată suplimentar deoarece legislația în vigoare nu îl obligă în acest sens. A făcut mai multe interpelări angajatorului cu privire la prezentarea informației cu privire la salarizarea sa. Suplimentar, Colța Igor s-a adresat Inspecției muncii, care a constatat încălcări în acțiunile angajatorului în partea ce ține de salarizarea apelantului. Deși au fost făcute interpelări către angajator, nu s-au întreprins măsuri pentru a-l salariza corespunzător și nu au fost recunoscute pretențiile apelantului. În cererea de concretizare din 11 februarie 2021 a explicat detaliat modalitatea de calcul al salariului pentru munca prestată suplimentar pentru perioada din 01 ianuarie 2017 până la momentul concedierii și penalitatea de întîrziere.

Reprezentanta intimatului – Primăria municipiului Comrat, Nezalicova Nina, în ședința de judecată în instanța de apel a solicitat respingerea apelului și menținerea hotărârii primei instanțe. A menționat că, Colța Igor a fost angajat în funcția paznic, pe perioadă nedeterminată și prin cumul, în funcția de *****în orchestră, în Casa de Cultură. După concedierea din funcția *****, Colța Igor a fost angajat în funcția de bază de *****în Casa de Cultură. Nu poate explica, cum apelantul Colța Igor îndeplinea ambele funcții concomitent. Colța Igor activa în baza unui grafic de lucru, inclusiv în ture de noapte. Nu a putut explica dacă a fost dusă evidența muncii suplimentare prestate de Colța Igor și din care motiv a fost tabelat, zilnic cu 8 ore de muncă. Primăria municipiului Comrat a achitat salariul în baza graficului de lucru și tabelului de pontaj al Casei de Cultură. Tabelul de pontaj a fost îndeplinit de directorul Casei de Cultură. Suplimentar a susținut referința asupra cererii de apel, anexată la materialele cauzei. /f.d.60-61, volumul II/.

În motivarea referinței a invocat că, este neîntemeiat argumentul apelantului Colța Igor precum că a fost concediat contrar prevederilor art. 88 alin. (1) lit. a) Codul muncii. Netemeinicia acestei poziții a apelantului se demonstrează prin faptul că, Dispozițiile primarului municipiului Comrat nr. 434 din 20 decembrie 2019 și nr. 74 din 27 februarie 2020, au fost emise cu scopul executării Deciziei Consiliului municipal Comrat nr. 27/3 din 20 decembrie 2019 privind aprobarea bugetului Primăriei municipiului Comrat pentru anul 2020. Prin această Decizie au fost confirmate întreprinderile finanțate din bugetul municipal conform anexelor. În anexa nr. 12/2 la Decizia Consiliului municipal Comrat în statele de personal al

Casei de Cultură al municipiului Comrat lipsesc 3 funcții de paznic, în comparație cu anul 2019.

Prin Decizia Consiliului municipal Comrat nr. 27/3 din 20 decembrie 2019 privind aprobarea bugetului Primăriei municipiului Comrat pentru anul 2020, au fot reduse 3 funcții de paznic la Casa de Cultură al municipiului Comrat, iar primarul municipiului Comrat executând obligațiile sale de executarea deciziilor consiliului municipal, a emis Dispoziția nr. 434 din 20 decembrie 2019 privind reducerea statelor de personal și respectiv Dispoziția nr. 74 din 27 februarie 2020 privind concedierea lui Colța Igor. Consideră că, din motiv că au fost reduse statele de personal al Casei de Cultură a municipiului Comrat, Dispoziția primarului municipiului Comrat nr. 434 din 20 decembrie 2019 și respectiv Dispoziția nr. 74 din 27 februarie 2020 privind concedierea lui Colța Igor sunt legale.

Consideră neîntemeiat argumentul apelantului că, contrar prevederilor art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, angajatorul nu i-a oferit în scris concomitent cu concedierea în legătură cu reducerea statelor de personal, o altă funcție la aceeași unitate și anume inginer pe pază și securitate incendiară la care a fost angajat Sarandi S., concediat concomitent cu Colța Igor din funcția *****. Consideră că, apelantul a rupt din contextul prevederilor art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii care îi este favorabilă, și în baza acesteia solicită casarea hotărârii primei instanțe. Însă prevederile art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii stipulează că, angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit. b) și c)) doar cu condiția că: o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia). Astfel, apelantul Colța Igor nu a prezentat nici o probă că el întrunește condițiile necesare pentru ocuparea funcției de inginer pe pază și securitate incendiară.

Totodată consideră că, este neîntemeiat argumentul apelantului cu privire la încălcarea prevederilor art. 88 alin. (1) lit. b) Codul muncii, deoarece angajatorul nu s-a adresat la organul sindical pentru opinia consultativă privind concedierea salariatului. Or, la data de 23 mai 2024 la Judecătoria Comrat, sediul Vulcănești a fost expediată interpelarea Primarului municipiului Comrat către Președintele organizației teritoriale sindicale a Casei de Cultură al municipiului Comrat nr. 02/1-31-217 din 04 februarie 2020, pentru opinia consultativă în legătură cu eventuală concediere a angajaților Primăriei municipiului Comrat și subdiviziunilor structurale a acesteia. Răspuns din partea organizației teritoriale sindicale în adresa Primăriei municipiului Comrat nu a parvenit. Totodată, prin prisma art. 87 alin. (4) din Codul muncii, dacă în termen de 10 zile organizația teritorială sindicală nu a informat angajatorul despre acordul cu privire la concedierea salariatului, acest acord se prezumă.

De asemenea, consideră neîntemeiat argumentul apelantului precum că, a fost concediat fără desfacerea contractului individual de muncă. Consideră că, prin astfel de îmbinare de cuvinte apelantul încearcă să ducă instanța de apel în eroare, deoarece desfacerea contractului individual de muncă la inițiativa angajatorului, nu este nimic altceva decât concedierea, ceea ce este stipulat în art. 86 din Codul muncii.

Mai mult, susține că reducerea statelor de personal și anume a funcțiilor de paznic la Casa de Cultură a municipiului Comrat are la baza trei acte: Decizia Consiliului municipal Comrat nr. 27/3 din 20 decembrie 2019 privind aprobarea bugetului Primăriei municipiului Comrat pentru anul 2020; Dispoziția primarului municipiului Comrat nr. 434 din 20 decembrie 2019

privind reducerea statelor de personal și Dispoziția primarului municipiului Comrat nr. 74 din 27 februarie 2020 privind concedierea apelantului Colța Igor. Însă, apelantul contestă doar unul din aceste acte și anume Dispoziția nr. 74 din 27 februarie 2020 privind concedierea, din ce rezultă că Decizia Consiliului municipal Comrat nr. 27/3 din 20 decembrie 2019 privind aprobarea bugetului Primăriei municipiului Comrat din 20 decembrie 2019 și Dispoziția primarului municipiului Comrat nr. 434 din 20 decembrie 2019 privind reducerea statelor de personal sunt legale. În astfel de caz, nu este clar dacă 3 funcții de paznic al Casei de Cultură al municipiului Comrat au fost reduse și paza se efectuează de către S.R.L „Sivri" conform contractului de achiziție a serviciilor de pază din 21 ianuarie 2020, nu este clar despre care restabilirea în funcție solicită apelantul Colța Igor.

Mai mult, după concedierea din funcția *****, a doua zi apelantul Colța Igor a fost angajat prin Ordinul Direcției Principale a Culturii UTA Găgăuzia nr. 74-k din 02 martie 2020 în calitate ***** orchestrei Bașcanului Găgăuziei, astfel, nu a fost lipsit nici o zi în posibilitatea de a munci, și a primit salariul pentru funcția deținută.

Cauza a fost examinată în lipsa **apelantului Colța Igor, interesele căruia au fost reprezentate de avocatul Jecov Nicolai și reprezentantului intervenientului accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii**, care au fost legal citați. /f/d 67; 92 vol. II/.

Prin cererea cu nr. 575 din 30 ianuarie 2026, Inspecția Teritorială de muncă UTA Găgăuzia a adus la cunoștință instanței de apel că nu s-au păstrat actele care au stat la baza controlului în baza plîngerii lui Colța Igor. /f.d.96, volumul II/.

Conform art. 379 alin. (2) din Cod de procedură civilă, *neprezentarea în ședința de judecată a apelantului sau a intimatului, a reprezentanților acestora, precum și a unui alt participant la proces, citați legal despre locul, data și ora ședinței, nu împiedică judecarea apelului.*

Fiind în prezența datelor de respectare a citării legale, Completul de judecată a dispus examinarea cauzei în lipsa apelantului Colța Igor și reprezentantului intervenientului accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, Inspecția Teritorială de muncă UTA Găgăuzia.

Aprecierea instanței de apel.

Examinând materialele cauzei, Completul de judecată consideră necesar de a admite apelul declarat, cu casarea parțială a hotărârii primei instanțe, în partea soluționării pretenției privind încasarea salariului pentru munca prestată suplimentar și penalității de întârziere, cu emiterea în această parte a unei noi hotărâri, din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 373 alin. alin. (1), (2) și (5) din Cod de procedură civilă, *Instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor și obiecțiilor înaintate, legalitatea și temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt și aplicarea legii în primă instanță.*

În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar și cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces. Instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

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

În conformitate cu art. 385 lit. c) din Cod de procedură civilă, *Instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept: să admită apelul și să caseze integral sau parțial hotărârea primei instanțe, emițând o nouă hotărâre.*

În conformitate cu art. 386 alin. (1) lit. a), c) din Cod de procedură civilă, *Hotărârea primei instanțe se casează sau se modifică de instanța de apel dacă: circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei nu au fost constatate și elucidate pe deplin; concluziile primei instanțe, expuse în hotărâre, sunt în contradicție cu circumstanțele cauzei.*

Conform art. 239 din Cod de procedură civilă, *Hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.*

Iar potrivit art. 240 alin. (1) din Cod de procedură civilă, *La deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei și admisibilitatea acțiunii.*

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

Potrivit art. 6 CEDO, instanței judecătorești îi este atribuită obligația de a efectua o examinare efectivă a motivelor, argumentelor și probelor părților, cu excepția cazului în care se apreciază relevanța acestora și fără a fi înțeleasă ca implicând un răspuns detaliat pentru fiecare argument (Van de Hurk vs Țările de Jos). Din interpretarea art. 6 al CEDO, se reține că, pronunțarea de către instanțele judecătorești a unor hotărâri motivate constituie una dintre garanțiile dreptului fundamental la un proces echitabil și acesta presupune obligațiunea instanței judecătorești de a se expune în hotărârile contestate asupra tuturor cerințelor acțiunii, precum și argumentelor invocate de către părți întru, respectiv, admiterea sau respingerea acestora.

În conformitate cu art. 130 alin. (1), (2), (3), (4) din Cod de procedură civilă, *instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.*

Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor.

Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea cauzei.

Ca rezultat al aprecierii probelor, instanța judecătorească este obligată să reflecte în hotărâre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe și respingerea altor probe, precum și argumentarea preferinței unor probe față de altele.

Analizând și verificând legalitatea și temeinicia hotărârii primei instanțe contestate prin prisma prevederilor aplicabile la caz, în raport cu criticile aduse hotărârii contestate în cererea de apel, Completul de judecată constată că prima instanță nu a determinat toate circumstanțele importante pentru justă soluționare a cauzei și concluziile instanței de fond sânt în contradicție cu circumstanțele cauzei, ce reprezintă motiv pentru intervenirea de către instanța de apel în hotărârea adoptată.

Examinând lucrările și materialele dosarului, Completul de judecată constată că, în temeiul Dispoziției nr. 66 din data de 02.01.2013, Colța Igor a fost angajat în calitate ***** începînd cu data de 02.01.2013 pînă la data de 31.12.2013. /f.d.28, volumul II/.

Din explicațiile părților, se reține faptul că, Colța Igor a fost angajat, prin cumul, în calitate ***** orchestrei Bașcanului Găgăuziei.

Potrivit Certificatului, eliberat de Primăria municipiului Comrat se atestă faptul că Colța Igor, angajat în funcția ***** la Casa de Cultură al municipiului Comrat, are graficul de muncă de la orele 17.00-08.00, peste o noapte. /f.d.60. volumul I/.

Prin Decizia Consiliului municipal Comrat nr. 27/3 din 20 decembrie 2019 privind aprobarea bugetului Primăriei municipiului Comrat pentru anul 2020, a fost aprobat bugetul municipiului Comrat și a subdiviziunilor structurale a acesteia. Potrivit Anexei nr. 12/2 la această Decizie, pentru data de 01 ianuarie 2020 au fost aprobate statele de personal al Casei de Cultură din municipiul Comrat, fiind exclusă funcția de paznic. (f.d. 90-92 vol. I).

Întru executarea Deciziei Consiliului municipal Comrat nr. 27/3 din 20 decembrie 2019, prin Dispoziția primarului municipiului Comrat nr. 434 din 20 decembrie 2019 s-a dispus preavizarea tuturor salariaților al Casei de Cultură din municipiul Comrat despre reducerea statelor de personal începând cu 29 februarie 2020. S-a dispus reducerea a trei funcții de paznic din Casa de Cultură a municipiului Comrat. (f/d 89 vol. I).

Prin Dispoziția primarului municipiului Comrat nr. 73 din 27 februarie 2020, s-a dispus concedierea apelantului Colța Igor din funcția ***** al Casei de Cultură din municipiul Comrat, din motivul reducerii statelor de personal, conform art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii. (f.d. 98 vol. I).

Conform contractului de achiziții publice nr. 3 din 21 ianuarie 2020, paza Casei de Cultură al municipiului Comrat se efectuează de S.R.L. ,,Sivri" (f.d. 85-88 vol. I).

În temeiul Ordinului Direcției Principale a Culturii UTA Găgăuzia nr. 74-k din 02 martie 2020 Colța Igor a fost angajat în calitate ***** orchestrei Bașcanului Găgăuziei în funcția de bază.

Conform tabelului de pontaj anul 2017, s-a stabilit că pentru luna ianuarie Colța Igor a fost tabelat cu 175 de ore, pentru luna februarie cu 160 de ore, pentru luna martie cu 175 de ore, pentru luna aprilie cu 144 ore, pentru luna mai cu 167 ore, pentru luna iunie cu 176 ore, pentru luna iulie cu 168 ore, pentru luna august cu 175 ore, pentru luna septembrie cu 168 ore, pentru luna octombrie cu 176 ore, pentru luna noiembrie cu 176 ore, pentru luna decembrie cu 160 ore.

Conform tabelului de pontaj pentru anul 2018, s-a stabilit că, pentru luna ianuarie Colța Igor a fost tabelat cu 168 ore, pentru luna februarie cu 160 ore, pentru luna martie cu 167 ore, pentru luna aprilie cu 151 ore, pentru luna mai cu 167 ore, pentru luna iunie cu 168 ore, pentru luna iulie cu 176 ore, pentru august cu 167 ore, pentru luna septembrie cu 160 ore, pentru luna octombrie cu 184 ore, pentru luna noiembrie cu 176 ore, pentru luna decembrie cu 158 ore.

Conform tabelului de pontaj pentru anul 2019, s-a stabilit că, pentru luna ianuarie Colța Igor a fost tabelat cu 160 ore, pentru luna martie cu 159 ore, pentru luna aprilie cu 167 ore, pentru luna mai cu 159 ore, pentru luna iunie cu 160 ore, pentru luna iulie cu 184 ore, pentru luna august cu 166 ore, pentru luna septembrie cu 168 ore, pentru luna octombrie cu 184 ore, pentru luna noiembrie cu 168 ore, pentru luna decembrie cu 167 ore. (f.d. 63-65 vol. I).

La data de 11 noiembrie 2019, Colța Igor a depus plîngere în adresa Inspectoratului de Stat al Muncii privind verificarea corectitudinii evidenței de muncă și potrivit răspunsului cu nr. K-50 din 03 decembrie 2019, în urma verificării, s-a constatat:

- durata schimbului de muncă prestat de Colța Igor depășește 12 ore, contrar prevederilor art. 100 alin. (6) din Codul muncii,
- angajatorul nu asigură evidență corectă a perioadei de muncă de facto lucrate de către paznici, prin ce se încalcă prevederile art. 106 din Codul muncii,
- paznicii Casei de Cultură a municipiului Comrat nu au fost remunerați pentru munca suplimentară prestată, ce încalcă prevederile art. 157 alin. (2^1) din Codul muncii. /f.d.59, volumul I/.

Nefiind de acord cu Dispoziția primarului municipiului Comrat nr. 73 din 27 februarie 2020, apelantul Colța Igor a depus cerere de chemare în judecată solicitând anularea acesteia, restabilirea în funcția ***** la Casa de Cultură al municipiului Comrat, cu achitarea tuturor drepturilor salariale, inclusiv prejudiciul moral.

Prin cererile de concretizare a pretențiilor, Colța Igor și-a majorat pretențiile sale cu pretenția privind încasarea salariului pentru munca prestată suplimentar și penalitatea de întîrziere a salariului neachitat.

În conformitate cu art. 5 alin. (1) din Cod de procedură civilă, *Orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime.*

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

Conform art. 10 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, *Angajatorul are dreptul: să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative.*

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

(3) 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.). 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 corespundere cu art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, concedierea – *Desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.*

Completul de judecată consideră că, sunt neîntemeiate pretențiile apelantului Colța Igor privind ilegalitatea procedurii de concediere și cerința privind restabilirea în funcție din următoarele considerente.

Completul de judecată respinge argumentul apelantului Colța Igor precum că procedura de concediere a fost una ilegală. Or, la caz concedierea a avut loc în temeiul prevederilor art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, în legătură cu reducerea statelor de personal al Casei de Cultură din municipiul Comrat. Totodată, reducerea statelor de personal al Casei de Cultură din municipiul Comrat, în cazul dat nu reprezintă o decizie arbitrară al angajatorului, ci rezultă din adoptarea Deciziei Consiliului municipal Comrat nr. 27/3 din 20 decembrie 2019 cu privire la aprobarea bugetului municipiului Comrat și anexei nr. 12/2 la această Decizie, conform căreia

funcția deținută de apelantul Colța Igor a fost exclusă din statele de personal. Totodată, Dispoziția nr. 434 din 20 decembrie 2019 prin care au fost reduse 3 funcții ***** al Casei de Cultură al municipiului Comrat și Dispoziția nr. 73 din 27 februarie 2020 privind concedierea lui Colța Igor, a fost emisă de către primar întru executarea Deciziei Consiliului municipal Comrat din 20 decembrie 2019 și nu reprezintă voința proprie a angajatorului de a înceta raporturile de muncă cu apelantul. Concedierea apelantului Colța Igor a avut loc în urma reorganizării și reducerii efective statelor de personal dispuse de autoritatea competentă. Completul de judecată notează că prima instanță corect a constatat faptul că, la caz lipsesc probe din care să rezulte că, dispozițiile primarului au fost emise cu încălcări ale legislației în vigoare ori cu nerespectarea procedurii prevăzute de Codul muncii.

În corespundere cu art. 88 alin. (1) lit. a) Codul muncii, *angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit. b) și c)) doar cu condiția că: va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal.*

Completul de judecată consideră că, contrar argumentelor apelantului din apelul declarat privind lipsa unui act întemeiat juridic și economic privind reducerea statelor de personal, reducerea funcției de paznic al Casei de Cultură al municipiului Comrat își ia izvorul din Decizia Consiliului municipal Comrat nr. 27/3 din 20 decembrie 2019 cu privire la aprobarea bugetului municipiului Comrat și anexei nr. 12/2 la această Decizie. În cazul dat, prin Decizia Consiliului municipal Comrat nr. 27/3 din 20 decembrie 2019, s-a stabilit reorganizarea structurii de personal, iar necesitatea economică a reducerii rezultă din măsurile adoptate în procesul aprobării și executării bugetului unității administrativ-teritoriale. Completul de judecată invocă că, anume Decizia Consiliului municipal Comrat nr. 27/3 din 20 decembrie 2019, reprezintă actul motivat juridic și economic de reducere a funcției ***** deținute de apelantul Colța Igor.

Totodată, Completul de judecată consideră întemeiate argumentele din referința reprezentantului Primăriei municipiului Comrat precum că, apelantul Colța Igor nu a contestat Decizia Consiliului municipal Comrat nr. 27/3 din 20 decembrie 2019 și Dispoziția nr. 434 din 20 decembrie 2019 emisă de primarul municipiului Comrat prin care s-au redus toate cele 3 funcții de paznic la Casa de Cultură din municipiul Comrat, având puterea lucrului judecat.

Tot aici, Completul de judecată consideră că sunt neîntemeiate argumentele apelantului Colța Igor privind restabilirea în funcție. Or, funcția deținută de apelantul Colța Igor a fost redusă în urma adoptării Deciziei Consiliului municipal Comrat nr. 27/3 din 20 decembrie 2019, executată prin Dispoziția primarului municipiului Comrat nr. 434 din 20 decembrie 2019 și nu se mai regăsește în structura organizatorică a Casei de Cultură din municipiul Comrat.

Totodată, conform contractului de achiziții publice nr. 3 din 21 ianuarie 2020 rezultă că, după reorganizarea structurii statelor de personal, paza Casei de Cultură a municipiului Comrat se asigură de S.R.L. „Sivri” și nu de personalul angajat de Primăria municipiului Comrat. Iar în lipsa funcției în structura de personal al Casei de Cultură a municipiului Comrat, restabilirea apelantului Colța Igor în funcția nu este întemeiată juridic.

Conform art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, *angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit. b) și c)) doar cu condiția că: o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective (cu condiția că*

astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia).

Completul de judecată consideră întemeiate argumentele din referința reprezentantului Primăriei municipiului Comrat precum că, apelantul Colța Igor a ales din contextul normei legale invocate doar prevederile favorabile și a invocat în susținerea netemeiniciei hotărârii atacate.

Or, art. 88 alin. (1) lit. c) Codul muncii stipulează două condiții și anume, existența unui loc de muncă după reducerea statelor de personal și întrunirea cerințelor necesare pentru suplinirea acestei funcții care urmează să fie apreciate cumulativ. Astfel, nu este suficientă existența unui loc vacant de muncă, ci este obligatoriu necesar ca persoană să aibă pregătirea profesională necesară pentru ocuparea acestui loc de muncă. În cazul din speță, apelantul Colța Igor nu a prezentat probe precum că deține studiile necesare, calificarea profesională pentru ocuparea funcției de inginer de pază și de securitate incendiară. O simplă afirmație despre existența unui post de muncă vacant, la caz nu este suficient pentru a constata obligația angajatorului de a oferi apelantului acest post de muncă. Iar angajarea unei altei persoane la acest post de muncă, nu înseamnă că automat au fost încălcate careva drepturi ale apelantului.

Completul de judecată consideră neîntemeiate argumentele apelantului din apelul declarat, privind încălcarea prevederilor art. 88 alin. (1) lit. h) Codul muncii, or, nu s-a solicitat opinia organului sindical privind concedierea apelantului.

În corespundere cu art. 88 alin. (1) lit. h) Codul muncii, *angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit. b) și c)) doar cu condiția că: se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv.*

Însă, Completul de judecată consideră că Colța Igor nu a demonstrat în ce mod lipsa consultării organului sindical i-a afectat drepturile sale și a influențat legalitatea concedierii, în situația în care reducerea funcției a avut loc în baza Deciziei Consiliului municipal Comrat nr. 27/3 din 20 decembrie 2019, executată prin Dispoziția primarului municipiului Comrat nr. 434 din 20 decembrie 2019, iar concedierea este doar măsura de executare a acestei Decizii.

Completul de judecată consideră necesar de a respinge argumentul apelantului Colța Igor din apelul declarat precum că nu au fost respectate prevederile art. 86 alin. (1) Cod penal, dat fiind că nu a fost desfăcut contract individual de muncă cu el. Completul de judecată invocă că, reieșind din prevederile art. 86 alin. (1) Codul muncii încetarea contractului individual de muncă poate avea loc la inițiativa angajatorului, inclusiv în cadrul reducerii statelor de personal. Completul de judecată menționează că, punerea în aplicarea a acestui temei legal se realizează prin actul administrativ de concediere, care are ca efect încetarea contractului individual de muncă și nu este necesar un alt act distinct de desfacere a contractului individual de muncă.

Mai mult, în temeiul Ordinului Direcției Principale a Culturii UTA Găgăuzia nr. 74-k din 02 martie 2020 Colța Igor a fost angajat în calitate ***** orchestrei Bașcanului Găgăuziei în funcția de bază pe care anterior o cumula cu funcția de bază – *****în cadrul Casei de Cultură.

Completul de judecată consideră că, este neîntemeiată pretenția apelantului Colța Igor privind încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă.

În conformitate cu art. 330 alin. (1) lit. b) Codul muncii, *Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de: eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a).*

Respectiv, potrivit legislației muncii, obligația angajatorului la plata salariu mediu pentru absența forțată de la muncă, reprezintă consecința constatării ilegalității concedierii și a restabilirii salariatului în funcția deținută anterior.

Completul de judecată constată că, în speță, încetarea raporturilor de muncă cu apelantul Colța Igor s-a realizat în totalmente cu respectarea art. 86 alin. (1) Codul muncii, cu respectarea procedurii de concediere. De asemenea, nu au fost constatate temeiuri legale de a anula dispoziția de concediere.

Prin urmare, instanța de fond, întemeiat a constatat faptul că, nu sunt întrunite condițiile legale pentru obligarea Primăriei municipiului Comrat la plata salariului pentru perioada pretinsă de absență forțată de la muncă, inclusiv pretenția de încasare a prejudiciului moral.

În conformitate cu art. 329 alin. (1), (2) Codul muncii, *Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.*

Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Completul de judecată constată că, la caz pretenția privind încasarea prejudiciului moral este dependentă de pretenția inițială privind constatarea caracterului ilicit al concedierii. Iar datorită faptului că, pretenția privind legalitatea concedierii a fost respinsă și s-a constatat caracterul licit al acesteia, Completul de judecată consideră că pretenția privind cauzarea prejudiciului moral urmează să fie respinsă, fapt constatat și de către prima instanță.

Completul de judecată notează că, instanța de fond nu a elucidat pe deplin circumstanțele vis-vis de pretenția de încasare a plăților pentru munca prestată suplimentar și a penalităților de întârziere la achitarea salariului pentru munca prestată suplimentar, motiv din care în această parte hotărârea primei instanțe urmează să fie casată.

Potrivit art. 9 lit. d) Codul muncii *Salariatul are dreptul: la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat.*

Conform art. 10 Codul muncii (2) *Angajatorul este obligat: h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă şi de contractele individuale de muncă.*

Art. 95 Codul muncii prevede că (1) *Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unităţii, cu contractul individual şi cu cel colectiv de muncă, îl foloseşte pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă.*

Potrivit art. 98 Codul muncii (1) *Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămînii este, de regulă, uniformă şi constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.*

(4) *Tipul săptămînii de lucru, regimul de muncă – durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii şi terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare şi nelucrătoare – se stabilesc prin regulamentul intern al unităţii şi prin contractul colectiv şi/sau prin contractele individuale de muncă.*

Conform art. 100 Codul muncii (1) *Durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore.* (6) *Pentru anumite genuri de activitate, unităţi sau profesii se poate stabili,*

prin convenţie colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puţin 24 de ore.

Potrivit art. 103 Codul muncii (1) *Se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 şi 6.00.* (2) *Durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră.* (3) *Durata muncii (schimbului) de noapte nu se reduce salariaţilor pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, precum şi salariaţilor angajaţi special pentru munca de noapte, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel.*

Conform art. 104 alin. (1) din Codul muncii, *se consideră muncă suplimentară munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă prevăzute la art.95 alin.(2), la art.96 alin.(2)-(4), la art.98 alin.(3) şi la art.99 alin.(1). Pe perioada de acțiune a stării de urgență, de asediu și de război sau a stării de urgență în sănătate publică, autoritățile competente de gestionarea stării respective pot dispune, pentru unele categorii de salariați, atragerea la muncă suplimentară cu depășirea limitelor prevăzute de prezentul cod, precum și condițiile de prestare a acesteia.*

Potrivit art. 106 Codul muncii *Angajatorul este obligat să ţină, în modul stabilit, evidenţa timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus şi în zilele de sărbătoare nelucrătoare.*

Completul de judecată constată că, reieșind din răspunsul cu nr. K-50 din 03 decembrie 2019, Inspectoratul de Stat al Muncii, Inspecția Teritorială de Muncă UTA Găgăuzia, în urma verificării plîngerii lui Colța Igor privind corectitudinea evidenței muncii prestate, a constatat că durata schimbului de muncă prestat de Colța Igor depășește 12 ore, contrar prevederilor art. 100 alin. (6) din Codul muncii, angajatorul nu asigură evidență corectă a perioadei de muncă de facto lucrate de către paznici, prin ce se încalcă prevederile art. 106 din Codul muncii, astfel, paznicii Casei de Cultură a municipiului Comrat nu au fost remunerați pentru munca suplimentară prestată, ce încalcă prevederile art. 157 alin. (2^1) din Codul muncii.

Este de notat că deși au fost solicitate explicații de la intimatul Primăria municipiului Comrat, în cadrul ședinței de judecată, reprezentanta **nu a putut oferi** careva argumente plauzibile în acest sens, **nu a putut** explica modalitatea de tabelare a apelantului reieșind din tabelele de pontaj anexate la cauza civilă, cum au fost calculate numărul de ore efectiv prestate suplimentar de către Colța Igor și probe din care să rezulte că au fost înlăturate constatările Inspecției Teritorială de Muncă UTA Găgăuzia la data de 03 decembrie 2019.

Mai mult, reieșind din referința anexată la cererea de apel, intimatul **a evitat în totalitate să se expună asupra pretențiilor privind achitarea salariului pentru munca suplimentar prestată** de către apelantul Colța Igor, nu au fost prezentate argumente de fapt și de drept apte să combată susținerile apelantului și nici nu au fost administrate probe care să răstoarne această pretenție. În aceste condiții, poziția procesuală a intimatului nu infirmă temeinicia pretențiilor formulate, iar coroborată cu probele administrate în cauză, conduce la concluzia că acțiunea, în această parte este întemeiată și urmează a fi admisă integral.

Astfel, Completul de judecată reține că potrivit probelor administrate în cursul cercetării judecătorești, se atestă că, intimatul nu a combătut versiunea apelantului precum că Colța Igor a prestat muncă după cum urmează: în luna ianuarie 2017 a muncit 225 de ore, însă a fost remunerat pentru 175 ore, în luna februarie 2017 a muncit 210 de ore, însă a fost remunerat pentru 160 ore, în martie 2017 a muncit 90 de ore, însă a fost remunerat pentru 48 ore, în aprilie 2017 a muncit 120 ore, însă a fost remunerat pentru 64 ore, în august 2017 a muncit 225 ore, însă a fost remunerat pentru 175 ore, în septembrie 2017 a muncit 225 de ore, însă a fost remunerat pentru 168 ore, în octombrie 2017 a muncit 225 ore, însă a fost remunerat pentru

176 ore, în noiembrie 2017 a muncit 225 de ore, însă a fost remunerat pentru 176 ore, în decembrie 2017 a muncit 135 de ore, însă a fost remunerat pentru 72 ore.

În perioada 01 ianuarie 2018 până la 31 decembrie 2018 Colța Igor a prestat muncă după cum urmează: în luna ianuarie 210 ore, însă a fost remunerat pentru 112 ore, în luna februarie 210 ore, însă a fost remunerat pentru 160 de ore, în luna martie 135, însă a fost remunerat pentru 72 ore, în luna august 75 ore, însă a fost remunerat pentru 40 ore, în luna septembrie 225 ore, însă a fost remunerat pentru 160 ore, în luna septembrie 225 ore, însă a fost remunerat pentru 160 ore, în luna octombrie 225 ore, însă a fost remunerat pentru 184 ore, în luna noiembrie 225 ore, însă a fost remunerat pentru 176 ore, în luna decembrie 225 ore, însă a fost remunerat pentru 158 ore.

În perioada din 01 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2019, Colța Igor a prestat muncă după cum urmează: în luna ianuarie 225 ore, însă a fost remunerat pentru 160 ore, în luna februarie 210 ore, însă a fost remunerat pentru 160 ore, în martie 150 ore, însă a fost remunerat pentru 80 ore, în aprilie 225 ore, însă a fost remunerat pentru 167 ore, în mai 225 ore, însă a fost remunerat pentru 159 ore, în iunie 225 ore, însă a fost remunerat pentru 160 ore, în iulie 30 ore, însă a fost remunerat pentru 16 ore, în august 225 ore, însă a fost remunerat pentru 166 ore, în septembrie 225 ore, însă a fost remunerat pentru 168 ore, în octombrie 225 ore, însă a fost remunerat pentru 184 ore, în noiembrie 225 ore, însă a fost remunerat pentru 168 ore, în decembrie 60 ore, însă a fost remunerat pentru 32 ore.

În perioada 01 ianuarie 2020 – 28 februarie 2020 Colța Igor a prestat muncă în luna ianuarie 225 ore, însă a fost remunerat pentru 160 ore, în februarie 210 ore, însă a fost remunerat pentru 160 ore.

Reieșind din aceste probele administrate, Completul de judecată consideră că prima instanță eronat nu a constatat obligația angajatorului de a remunera munca suplimentară prestată de apelant. Potrivit regulilor privind sarcina probei, angajatorului îi revine obligația de a dovedi efectuarea plăților salariale prin acte contabile și alte înscrisuri justificative. Ca urmare, reieșind din principiile dreptului muncii, munca prestată trebuie să fie remunerată integral, iar neachitarea acesteia reprezintă o încălcare din partea angajatorului. În consecință, Completul de judecată constată întemeiată pretenția apelantului Colța Igor cu privire la încasarea salariului pentru muncă prestată suplimentar și consideră necesar de a admite această pretenție integral.

Totodată, având în vedere admiterea acestei pretenții, Completul de judecată găsește întemeiată și pretenția apelantului Colța Igor cu privire la încasarea penalității de întârziere pentru neachitarea salariului pentru muncă prestată suplimentar, în mărime de 13 471 lei.

Or, conform art. 330 alin. (2) din Codul muncii, *în caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizației de concediu (art.117), a plăților în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (art.123, 124, 127, 139, 186, art. 225 alin. (8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.*

În lipsa unor probe concludente și pertinente din care să rezulte că angajatorul și-a executat integral obligația de achitare a salariului cuvenit apelantului pentru munca prestată, obligația de plată se prezumă neexecutată în partea rămasă neachitată. În consecință, reținînd existența restanței salariale și întîrzierea executării obligației de plată imputabilă angajatorului, Completul de judecată apreciază întemeiată și cerința privind încasarea penalității pentru întîrzierea achitării salariului, aceasta reprezentînd o consecință legală a neexecutării în termen a obligației salariale, calculată în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

Tot odată, este de notat că penalitatea de întîrziere va fi admisă doar în partea sumei de 13 471 lei, solicitată prin cererea privind majorarea acțiunii civile din data de 11 februarie 2021, dar nu la suma de 50 933 lei,35 lei, solicitată prin cererea privind majorarea acțiunii civile din data de 31 mai 2024. În acest sens, Completul de judecată notează că deși apelantul este în drept să solicite penalitatea de întîrziere totuși, penalitatea pentru întîrzierea achitării salariului are caracter accesoriu obligației principale și se calculează exclusiv **în raport cu cuantumul drepturilor salariale restante dovedite** în speță. Întrucît, în urma examinării probelor administrate, Completul de judecată a constatat existența sumei de 10 952,18 lei, cu titlu de restanță la achitarea pentru munca prestată suplimentar, penalitatea urmează a fi calculată prin raportare la această sumă, rezultînd suma de 13 471 lei, solicitată prin prima cerere de majorare a pretențiilor. Cerința apelantului privind încasarea penalității la suma de 50 933,35 lei urmează a fi respinsă ca neîntemeiată, deoarece depășește cuantumului determinat potrivit criteriilor și modului prevăzut de lege.

Cu privire la repartizarea cheltuielilor de judecată.

Conform art. 82 din Cod de procedură civilă, *cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru și cheltuielile de judecare a cauzei.*

În conformitate cu art. 84 din Cod de procedură civilă, *taxa de timbru este o sumă de bani care se percepe, o singură dată, pentru intentarea unui proces judiciar civil sau de contencios administrativ atât în primă instanță, cât și în căile de atac, în temeiul legii.*

Taxa de timbru se achită în contul instanțelor de judecată și se gestionează în conformitate cu art. 43 din Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014.

Cuantumul taxei de timbru este determinat în mărime fixă conform Legii taxei de stat nr. 213/2023.

Suma de bani plătită ca taxă de timbru nu se restituie, cu excepția cazurilor prevăzute de Legea taxei de stat nr. 213/2023.

În acord cu prevederile art. 94 alin. (1) din Cod de procedură civilă, *instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.*

Completul de judecată constată că, la depunerea cererii de apel apelantul Colța Igor a achitat taxa de timbru faptul care se confirmă prin ordinul de plată anexat la materialele dosarului, astfel suportând aceste cheltuieli la depunerea apelului (f/d 23 vol. II).

Prin urmare, Completul de judecată consideră necesar de a încasa de la Primăria municipiului Comrat în beneficiul lui Colța Igor a cheltuielilor de judecată sub formă de taxa de timbru, în sumă de 200 lei.

În baza materialelor și actelor dosarului, conducându-se de prevederile art. art. 385 lit. c) 390 Cod de procedură civilă, Completul de judecată,-

D E C I D E :

Se admite apelul declarat de Colța Igor prin intermediul avocatului Jecov Nicolai.

Se casează parțial, hotărârea Judecătoriei Comrat, sediul Vulcănești din 30 septembrie 2024, în partea soluționării pretenției privind încasarea sumei pentru munca prestată

suplimentar, penalității de întârziere, cu emiterea în această parte unei noi hotărâri, după cum urmează:

Se încasează de la Primăria municipiului Comrat în beneficiul lui Colța Igor, suma de 10 952,18 lei, cu titlu de restanța la achitarea pentru munca prestată suplimentar și suma de 13 471 lei, cu titlu de penalități de întârziere, în total suma de 24 423,18 (douăzeci și patru mii patru sute douăzeci și trei,18) lei.

În rest, hotărârea Judecătoriei Comrat, sediul Vulcănești din 30 septembrie 2024 se menține.

Se încasează de la Primăria municipiului Comrat în beneficiul lui Colța Igor, cheltuieli de judecată pentru achitarea taxei de timbru la depunerea cererii de apel, în sumă de 200 lei.

Decizia este definitivă dar cu drept de recurs la Curtea Supremă de Justiție, în termen de 2 luni de la comunicarea deciziei integrale.

Președintele completului de judecată, judecătorul **Inga GORLENCO**

Judecătorii **Evgheni BANCOV**

Andrei SCRIPCENCO