Dosarul nr. 3-130/2025
2-25002101-12-3-09012025

H O T Ă R Î R E
În numele Legii

25.03.2026 mun. Chişinău

Judecătoria Chișinău (sediul Rîşcani)
Instanța compusă din :
Preşedintele şedinţei, judecător specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ Igor Barbacaru
Grefier Cezara-Valeria Rotaru

examinând în ședință publică, acțiunea de contencios administrativ, înaintată de către Serghei Strul împotriva Inspectoratului de Stat al Muncii, cu privire la anularea parțială a actului administrativ, anularea integrală a actului administrativ, obligarea emiterii actului administrativ favorabil solicitat, încasarea cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t :

La 09.01.2025, Serghei Strul reprezentat de avocatul Vitalie Malai, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Inspectoratului de Stat al Muncii, solicitând :

- Modificarea Ordinului Inspectoratului de Stat al Muncii nr.430-p din 06.11.2024 în partea ce ține de pct. 1 și anume „Din 06 noiembrie 2024 se restabilește dl Serghei Strul în funcția de șef inspecție teritorială de muncă Călărași - funcție echivalentă cu cea deținută anterior încetării raportului de muncă" cu următoarele înscrieri : anularea ca fiind ilegale Decizia de refuz a ISM nr. 501 din 05.04.2023 și Ordinul ISM nr. 71-p din 22.02.2023 cu privire la încetarea raporturilor de serviciu ale lui Strul Serghei. Restabilirea lui Strul Serghei în funcția publică de conducere de șef al Inspecției Teritoriale de muncă Bălți (Bălți, Fălești, Florești, Sângerei).

În motivarea acțiunii r/reclamantului a invocat următoarele : în fapt, reclamantul, Strul Serghei, angajat al Inspectoratului de Stat al Muncii, din cadrul Ministerului muncii și protecției sociale al RM, a deținut până la data 22.02.2023 funcția de șef al Inspecției Teritoriale de muncă Bălți (Bălți, Fălești, Florești, Sângerei).

Potrivit Ordinului Inspectoratului de Stat al Muncii nr.71-p din 22.02.2023, s-au încetat raporturile de serviciu cu reclamantul Serghei Strul, prin eliberarea din funcția de șef al Inspecției Teritoriale de muncă Bălți (Bălți, Fălești, Florești, Sângerei), în legătură cu lichidarea funcției publice, ca urmare a intrării în vigoare a statului de personal nr. 218 din 13.12.2023, din data de 22.02.2023.

Prin Ordinul Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 430-P din 06.11.2024 s-a restabilit Dl Serghei Strul în funcția de: șef inspecție teritorială de muncă Călărași - funcție echivalentă cu cea deținută anterior încetării raportului de muncă.

Se invocă la emiterea Ordinului : pentru executarea dispozitivului Hotărîrii Judecătoriei Chișinău din 06.11.2024 în dosarul nr. 3-11222/2023 și ținând cont de prevederile art. 76 din Legea nr. 158-XVI din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, art. 89 alin. (1) și (3), art. 90

alin. (2) lit. a) și art. 356 din Codul Muncii nr. 154/2003; art. 9, art. 10 alin. (1) lit. a) și lit. b), art. 12 aliniatele (2)-(3), alin. (14) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Ordinul Inspectoratului de Stat al Muncii nr.430-P din 06.11.2024, a fost adus la cunoștință petentului la 08.11.2024, cu mențiunea de dezacord reieșind din faptul că, funcția de Șef al ITM Bălți la moment există, iar conform Hotărîrii instanței de judecată din 06.11.2024 a fost anulat Ordinul nr.71-p din 22.02.2023 cu privire la încetarea raporturilor de serviciu, prin urmare, actele de angajare al Strul Serghei în calitate de Șef al ITM Bălți din 28.11.2016, rezultate din faptul câștigării de către mine concursului de ocupare anume funcției de Șef al Inspecției Teritoriale de Muncă Bălți, sunt în vigoare la moment.

Reieșind din faptul, că Ordinul nr.430-p din 06.11.2024 este o formă de delegare în altă localitate, reieșind din faptul, că viza de domiciliul și locul de trai al reclamantului se află în mun. Bălți, la data de 27.11.2024, a fost depusă cerere prealabilă, urmare a cărui fapt a fost primit răspunsul nr.S-524/24 din 04.12.2024 adus la cunoștință la data de 10.12.2024 prin care se respinge cererea prealabilă în totalitate.

Examinând motivele de fapt și de drept, consideră că Pârâtul a acționat ilegal, nu a examinat în modul cuvenit cererea prealabilă, a dat o apreciere eronată circumstanțelor cauzei, motiv pentru care se impune anularea actelor administrative individuale defavorabile, cu dispunerea emiterii actului individual administrativ favorabil și anume obligarea pârâtului să repună în funcția deținută până la semnarea actului administrativ ilegal anulat de instanță din considerentele ce succed:

Conform art. 10 alin.1 Cod administrativ, actul administrativ individual este orice dispoziție, decizie sau altă măsură oficială întreprinsă de autoritatea publică pentru reglementarea unui caz individual în domeniul dreptului public, cu scopul de a produce nemijlocit efecte juridice, prin nașterea, modificarea sau stingerea raporturilor juridice de drept public.

Conform art. 11 alin.1 lit. a) Cod administrativ, actele administrative individuale pot fi acte defavorabile - actele care impun destinatarilor lor obligații, sancțiuni, sarcini sau afectează drepturile/interesele legitime ale persoanelor ori care resping, în tot sau în parte, acordarea avantajului solicitat.

Ordinul Inspectoratului de Stat al Muncii nr.430-p din 06.11.2024, privind restabilirea în funcție de Șef al Inspecției Teritoriale de Muncă Călărași nu este echivalentă cu dispozitivul atât a Hotărîrii Judecătoriei Chișinău (sediul Râșcani) din 06.11.2024 care indică inclusiv anularea ca fiind ilegală Decizia de refuz a ISM nr. 501 din 05.04.2023 și Ordinul ISM nr. 71-p din 22.02.2023 cu privire la încetarea raporturilor de serviciu ale lui Strul Serghei.

Astfel, potrivit Ordinelor menționate și anulate de instanță, petentul până la emiterea acestora deținea funcția de șef al Inspecției Teritoriale de muncă Bălți (Bălți, Fălești, Florești, Sângerei).

Dat fiind existentă funcția la data pronunțării actului judecătoresc, și anume : 06.11.2024, petentul urma să fie repus în drepturi conform situației existente la data emiterii actelor anulate de instanță, doar astfel fiind posibilă repararea situației create de ISM.

Actul administrativ de restabilire funcție nu este complet și motivat în partea repunerii situației anterioare de până la anularea actelor ilegale, condiție esențială de legalitate. Nemotivarea Ordinului nr.430-p din 06.11.2024 potrivit actului judecătoresc prin coroborare cu prima parte a Hotărîrii și anume de a fi anulate ca ilegale Decizia de refuz a ISM nr. 501 din 05.04.2023 și Ordinul ISM nr. 71-p din 22.02.2023 cu privire la încetarea raporturilor de serviciu ale lui Strul Serghei duce la nulitatea acestuia în sensul art.141 alin.1 Cod administrativ.

În speță, Ordinul Inspectoratului de Stat al Muncii nr.430-p din 06.11.2024, este un act

administrativ individual defavorabil petentului Strul Serghei, deoarece este lipsit de motivarea cerută de legiuitor în sensul art.118 Cod administrativ, fiind emis în condiții de ilegalitate arbitrară vădită și contrară tuturor dispozițiilor actului judecătoresc, la caz autoritatea publică doar selectiv a aplicat soluția instanței, fapt care dă dreptul a considera că respectivul Ordin este unul ilegal.

În procesul de emitere a actului administrativ individual defavorabil contestat, autoritatea emitentă, a reținut doar pretinsa funcție echivalentă cu cea deținută anterior încetării raportului de muncă, situație care nu poate fi egalată reieșind din zona acoperită, precum și faptul că domiciliul salariatului nu are nimic comun cu r-ul Călărași.

Potrivit art.29 Cod administrativ, orice măsură întreprinsă de autoritățile publice prin care se afectează drepturile sau libertățile prevăzute de lege trebuie să corespundă principiului proporționalității. O măsură întreprinsă de autoritățile publice este proporțională dacă : este potrivită pentru atingerea scopului urmărit în temeiul împuternicirii atribuite prin lege; este necesară pentru atingerea scopului; este rezonabilă. În continuare, potrivit art.30 alin.2 Cod administrativ, Autoritățile publice nu pot întreprinde măsuri care să afecteze situațiile juridice definitive sau drepturile dobândite, decât în situații în care, în condițiile stabilite de lege, acest lucru este absolut necesar pentru interesul public. În mod *sine qua non*, sintagma absolut cere o motivare excepțională, înainte de a emite un asemenea act.

Conform art.31 Cod administrativ, expres se stabilește că, Actele administrative individuale și operațiunile administrative scrise trebuie să fie motivate. Condițiile rezultate din art.31 Cod administrativ, sunt reglementate de legiuitor în cuprinsul art.118 Cod administrativ.

În continuare alin. 2 lit. c), stabilește că, motivarea completă a unui act administrativ individual, cuprinde în cazul actelor administrative defavorabile - o descriere succintă a procedurii administrative, care a stat la baza emiterii actului : investigații, probe, audieri, opinii ale participanților, contrare conținutului final al actului etc. Astfel fără a fi audiat cu privire la acordul delegării în altă localitate, investigarea existenței funcției de până la emiterea actelor anulate de instanță, opinia participanților a fost emis un act administrativ individual defavorabil ilegal.

În continuare și alin.3 al art.31 al aceluiași act indicat supra, stabilește în termeni imperativi că, Motivarea completă este obligatorie, este parte integrantă a actului administrativ individual și condiționează legalitatea acestuia. Lipsa motivării complete prin prisma art.141 Cod administrativ, constituie un viciu deosebit de grav şi respectiv duce la nulitatea actului administrativ.

În termeni legali, observă că asemenea explicații și motivare în actul contestat lipsește, așa cum este prescris în art. 118, art.137 Cod administrativ. Mai mult, nu este motivată nici necesitatea neglijării aliniatului II al părții dispozitive a Hotărîrii de judecată.

Strul Serghei nici până în prezent nu cunoaște care au fost motivele neîncadrării în funcția deținută anterior până la emiterea ordinelor anulate.

Lipsa motivării acestui aspect, creează incertitudine și neclaritate, iar Ordinul emis este contrar și art. 119 alin. (1) Codul administrativ, care stabilește cu titlu imperativ că, conținutul unui act administrativ individual trebuie să fie suficient de cert. Mai mult, actul administrativ vizat încalcă principiul de comprehensibilitatea şi transparența acțiunilor autorităților publice, ce presupune că procedura administrativă se structurează astfel încât participanții să poată înțelege fiecare etapă a procedurii.

Motivul invocat doar parțial de executare a actului judecătoresc, în lipsa motivării depline a actului și respectării condițiilor de legalitate, denotă că acest test de proporționalitate este eșuat, iar măsura oficială întreprinsă de autoritatea publică este considerată a fi contrară scopului urmărit, nu este una necesară și nici rațională.

Reieșind din procedeul ales de către ISM, se constată că de fapt ultima prin Ordinul supus anulării în prezenta speță, impune la munca forțată a petentului Strul Serghei, în altă localitate fără acordul acestuia, fapt interzis de legislația națională.

Pentru motivele expuse supra, consideră ilegal Ordinul Inspectoratului de Stat al Muncii nr.430-p din 06.11.2024, drept consecință, conducând-se de prevederile art. art. 4, 7, 10, 20, 28-32, 44, 46, 81 alin. (1), 141, 171,172, 189, 206 alin. (1) lit.a) şi 214 Cod Administrativ, solicită admiterea acțiunii.

La 11.04.2025, de către Serghei Strul reprezentat de avocatul Vitalie Malai, a fost depusă cerere de completare a acțiunii în care a indicat următoarele : în legătură cu emiterea de către Pârâtul Inspectoratul de Stat al Muncii, la data de 20.03.2025, a Ordinului nr. 88-p, comunicat la data de 01.04.2025, prin care Reclamantul Strul Serghei, a fost eliberat din funcția de șef al Inspecției teritoriale de muncă Călărași, motiv fiind restabilirea la 12.03.2025, de către Judecătoria Chișinău (sediul Centru) a dlui Ion Fisticanu, în funcția anterior deținută de șef al Inspecției teritoriale de muncă Călărași, Ordin ce poate fi contestat direct la Judecătoria Chișinău (Rîşcani), se impune concretizarea cerințelor acțiunii după cum urmează :

1. Declararea ilegalității răspunsului nr. S-524/24 din 04.12.2024 prin care a fost respinsă cererea prealabilă ca fiind examinată neconform.

2. Modificarea Ordinului Inspectoratului de Stat al Muncii nr.430-p din 06.11.2024 în partea ce ține de pc.t 1 şi anume „Din 06 noiembrie 2024 se restabilește dl Serghei Strul în funcția de şef inspecţie teritorială de muncă Călăraşi-funcţie echivalentă cu cea deţinută anterior încetării raportului de muncă” cu următoarele înscrieri :

- Anularea ca fiind ilegale Decizia de refuz a ISM nr. 501 din 05.04.2023 şi Ordinul ISM nr. 71-p din 22.02.2023 cu privire la încetarea raporturilor de serviciu ale lui Strul Serghei;
- Restabilirea lui Strul Serghei în funcţia publică de conducere de şef al Inspecţiei Teritoriale de muncă Bălţi (Bălţi, Făleşti, Floreşti, Sîngerei);
- Anularea Ordinului nr. 88-p din 20.03.2025 cu privire la eliberarea din funcţia publică a dlui Strul Serghei;

3. Obligarea Inspectoratului de Stat al Muncii să emită actul administrativ individual favorabil privind restabilirea lui Strul Serghei într-o funcţie echivalentă cu cea deţinută anterior încetării raportului de muncă şi anume : Restabilirea Reclamantului Strul Serghei în funcţia publică de conducere de şef al Inspecţiei Teritoriale de muncă Bălţi (Bălţi, Făleşti, Floreşti, Sîngerei) funcţie deţinută pînă la concedierea ilegală.

4. Dispunerea încasării de la Inspectoratului de Stat al Muncii în beneficiul lui Strul Serghei a salariului restant pentru perioada absenţei forţate de la muncă de la 22.02.2023 până la data efectivă a restabilirii în funcţie.

5. Dispunerea încasării de la Inspectoratului de Stat al Muncii în beneficiul lui Strul Serghei a prejudiciului moral cauzat prin concediere nelegitimă în mărime de trei salarii medii lunare.

6. Dispunerea încasării de la Inspectoratului de Stat al Muncii în beneficiul lui Strul Serghei a clauzei penale în conformitate cu art. 330 alin. (2) Codul Muncii pentru perioada neachitării lunare a drepturilor salariate.

7. Dispunerea încasării de la Inspectoratului de Stat al Muncii în beneficiul lui Strul Serghei a cheltuielilor de judecată pentru asistenţă juridică în sumă de 5000 lei (cinci mii lei).

Drept motive suplimentare a acţiunii sunt următoarele : Emiterea ordinului 88-p din 20.03.2025, de eliberare din funcţie în legătură cu restabilirea la 12.03.2025 de către Judecătoria Chisinău sediul Centru a d-lui Ion Fisticanu în funcţia anterior deţinută de şef al Inspecţiei teritoriale de muncă Călăraşi, este

dovada faptului că Pârâtul nu a executat corect însăşi actul judectăresc executoriu emis în privinţa reclamantului Strul Serghei.

Astfel, în cazul în care se executa corect actul judecătoresc, nu apărea situaţia creată însăşi de pârât prin care oricum Reclamantul a fost concediat contrar dispoziţiei anterioare a instanţei de judecată.

Mai mult, Ordinul din 20.03.2025, conţine date eronate şi ilegale deoarece se indică că la 20.03.2025 lui Strul Serghei, i-a fost propusă funcţia publică de şef al Inspecţiei teritoriale de muncă Cahul, funcţie vacantă în prezent care însă a fost refuzată de dl Serghei Strul fapt consemnat în ordinul nr. 430-p din 06.11.2024.

Nu este clar cum un refuz anterior cu o vechime de 4 luni a avut efect pentru situaţia din 20.03.2025, dar acest fapt este unul vădit ilegal apreciat de către pârât.

Invederează că pentru transferul funcţionarului public în altă localitate, în conformitate cu prevederile art. 177 din Codul muncii, trebuia să fie încheiat un acord prealabil în formă scrisă prin care angajatorul să se oblige să compenseze salariatului cheltuielile legate de mutarea într-o altă localitate împreună cu membrii de familie şi cheltuielile de stabilire la noul loc de trai, la acest capitol pârâtul fiind informat potrivit scrisorii din 23.03.2025, la care fără a fi propuse careva compensări sa decis demiterea necondiționată.

La caz se atestă o încălcare vădită a normelor legale pertinente, motiv pentru care solicită admiterea acţiunii în totalitate conform cerinţelor formulate prin prezenta.

Pârâtul – Inspectoratul de Stat al Muncii a depus la 01.07.2025 în adresa instanței referință, în temeiul căreia a solicitat declararea acțiunii ca inadmisibilă în temeiul art. 207 alin.(2) lit.c) Cod Administrativ (f.d.52-53).

În ședința de judecată de examinare și soluționare în fond a acțiunii, r/reclamantului Serghei Strul - avocatul Vitalie Malai, a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată, în maniera formulată.

Reprezentantul pârâtului, Inspectoratul de Stat al Muncii, în ședința de judecată nu s-a prezentat, instanța, în temeiul art.218 lit. d) Cod Administrativ, a dispus soluționarea acțiunii în lipsă.

Audiind poziția părții prezente, examinând cererea de chemare în judecată, cercetând probele anexate la dosar în ansamblu și interconexiunea lor, studiind normele legii aplicabile, instanța de judecată conchide că acțiunea deferită judecății urmează a fi parțial admisă, din următoarele considerente.

În privința admisibilității acțiunii în contenciosul administrativ instanța de judecată reține următoarele.

Conform art. 53 alin.(1) din Constituție, persoana vătămată într-un drept al său de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins, anularea actului și repararea pagubei.

Conform art. 3 Cod administrativ, legislația administrativă are drept scop reglementarea procedurii de înfăptuire a activității administrative și a controlului judecătoresc asupra acesteia, în vederea asigurării respectării drepturilor și a libertăților prevăzute de lege ale persoanelor fizice și juridice, ținându-se cont de interesul public și de regulile statului de drept.

Conform art. 10 alin. (1) Cod administrativ, actul administrativ individual este orice dispoziție, decizie sau altă măsură oficială întreprinsă de autoritatea publică pentru reglementarea unui caz individual

în domeniul dreptului public, cu scopul de a produce nemijlocit efecte juridice, prin naşterea, modificarea sau stingerea raporturilor juridice de drept public.

Conform art. 11 Cod administrativ, (1) Actele administrative individuale pot fi:

a) acte defavorabile – actele care impun destinatarilor lor obligaţii, sancţiuni, sarcini sau afectează drepturile/interesele legitime ale persoanelor ori care resping, în tot sau în parte, acordarea avantajului solicitat; b) acte favorabile – actele care creează destinatarilor săi un beneficiu sau un avantaj de orice fel.

Conform art. 17 Cod administrativ, drept vătămat este orice drept sau libertate stabilit/stabilită de lege căruia/căreia i se aduce atingere prin activitate administrativă.

Conform art. 189 alin. (3) Cod administrativ, în cazurile prevăzute de lege, precum şi în scopul revendicării drepturilor ce reies dintr-un contract administrativ, acţiunea în contencios administrativ poate fi înaintată şi de autoritatea publică.

Conform art. 206 Cod administrativ, (1) O acţiune în contencios administrativ poate fi depusă pentru : a) anularea în tot sau în parte a unui act administrativ individual (acţiune în contestare); b) obligarea autorităţii publice să emită un act administrativ individual (acţiune în obligare).

La caz, identificând obiectul acţiunii – Ordinul nr.430-p din 06.11.2024 „Cu privire la restabilirea în funcţia publică în baza dispozitivului Hotărîrii Judecătoriei Chişinău din data de 06.11.2024”, precum şi Ordinul nr.88-p din 20.03.2025 „Cu privire la eliberarea din funcţia publică a dlui Serghei Strul”, pornind de la stabilirea şi analiza scopului urmărit de reclamant prin cerinţele formulate, instanţa reţine că la caz obiectul examinării îl reprezintă o acţiune în contestare şi respectiv anulare - conform reglementărilor art. 206 alin. (1) lit. a), b) Cod administrativ.

Conform art. 208 Cod administrativ, (1) până la înaintarea acţiunii în contencios administrativ se va respecta procedura prealabilă, cu excepţiile prevăzute de lege.

După cum rezultă din materialele cauzei se atestă că, până la înaintarea acţiunii în contencios administrativ, la 27.11.2024 (f.d.13-15) reclamantul a depus o cerere prealabilă către Inspectoratul de Stat al Muncii, care însă prin răspunsul din 04.12.2024 a fost respinsă (f.d.17).

Conform art. 209 Cod administrativ, (1) Acţiunea în contestare şi acţiunea în obligare se înaintează în decurs de 30 de zile, dacă legea nu prevede altfel. Acest termen începe să curgă de la : a) data comunicării sau notificării deciziei cu privire la cererea prealabilă sau data expirării termenului prevăzut de prezentul cod pentru soluţionarea acesteia.

Instanţa constată că, acţiunea în contencios administrativ este înaintată de reclamant la instanţa competentă jurisdicţional şi teritorial, este înaintată în termenul legal, a utilizat corect tipul acţiunii în contestare conform art. 206 din Codul administrativ pentru revendicarea drepturilor sale, prin urmare, motive de inadmisibilitate în conformitate cu prevederile art. 207 alin. (2) din Codul administrativ, nu se regăsesc.

În privinţa temeiniciei acţiunii în contenciosul administrativ instanţa de judecată reţine următoarele.

Conform art. 2 alin. (2) Cod Administrativ, anumite aspecte ce ţin de activitatea administrativă privind domenii specifice de activitate pot fi reglementate prin norme legislative speciale derogatorii de la prevederile prezentului cod numai dacă această reglementare este absolut necesară şi nu contravine principiilor prezentului cod.

Conform art. 93 Cod Administrativ, fiecare participant probează faptele pe care îşi întemeiază pretenţia. Prin derogare de la prevederile alin. (1), fiecare participant probează faptele atribuite exclusiv sferei sale. Reglementări suplimentare sau derogatorii sunt admisibile doar în baza prevederilor legale.

Conform art. 194 Cod Administrativ, în procedura în prima instanță, în procedura de apel și în procedura de examinare a recursurilor împotriva încheierilor judecătorești se soluționează din oficiu probleme de fapt și de drept.

Conform art. 219 Cod Administrativ, instanța de judecată este obligată să cerceteze starea de fapt din oficiu în baza tuturor probelor legal admisibile, nefiind legată nici de declarațiile făcute, nici de cererile de solicitare a probelor înaintate de participanți.

Starea de fapt stabilită în cadrul examinării pricinii, poate fi rezumată în felul următor :

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Rîșcani) din 06.11.2024, fiind admisă parțial acțiunea înaintată de către Strul Serghei împotriva Inspectoratul de Stat al Muncii, terț Lachei Tatiana privind anularea actului administrativ individual defavorabil, obligarea emiterii actului administrativ individual favorabil și repararea prejudiciilor, instanța a hotărât :

Se anulează ca fiind ilegale Decizia de refuz a Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 501 din 05.04.2023 și Ordinul Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 71-p din 22.02.2023 cu privire la încetarea raporturilor de serviciu ale lui Strul Serghei.

Se obligă Inspectoratului de Stat al Muncii să emită actul administrativ individual favorabil privind restabilirea lui Strul Serghei într-o funcție echivalentă cu cea deținută anterior încetării raportului de muncă.

Se dispune încasarea de la Inspectoratului de Stat al Muncii în beneficiul lui Strul Serghei a salariului restant pentru perioada absenței forțate de la muncă de la 22.02.2023 până la data efectivă a restabilirii în funcție, care însă, nu va putea depăși perioada prevăzută de art.90 alin.(2) lit. a) din Codul muncii al Republicii Moldova și din care urmează a fi reținute și virate la buget toate plățile legale.

Se dispune încasarea de la Inspectoratului de Stat al Muncii în beneficiul lui Strul Serghei a prejudiciului moral cauzat prin concediere nelegitimă în mărime de un salariu mediu lunar, în rest pretenția se respinge ca nefondată.

Se dispune încasarea de la Inspectoratului de Stat al Muncii în beneficiul lui Strul Serghei a clauzei penale în conformitate cu art. 330 alin. (2) Codul Muncii în mărime de 5944,26 lei (cinci mii, nouă sute patruzeci și patru lei, 26 bani) pentru perioada 01.03.2023-02.05.2023.

Se dispune încasarea de la Inspectoratului de Stat al Muncii în beneficiul lui Strul Serghei a cheltuielilor de judecată pentru asistență juridică în sumă de 5000 lei (cinci mii lei).

Hotărârea, în conformitate cu art. 228 alin. (1), art. 195 din Codul administrativ coroborate cu art. 256 alin. (1) lit. d) și (2) din Codul de procedură civilă și art. 356 al Codului Muncii, în partea restabilirii la muncă și încasării a unui salariu mediu lunar urmează a fi executată imediat (f.d.16).

La 06.11.2024, prin ordinul Inspectoratului de Stat al Muncii nr.430-p din 06.11.2024 în care s-a indicat că : întru executarea dispozitivului Hotărârii Judecătoriei Chișinău din 06.11.2024 în dosarul nr. 3-11222/2023 şi ținând cont de prevederile art. 76 din Legea nr.158-XVI din 04.07.2008 cu privire la funcția publică şi statutul funcționarului public, art. 89 alin. (1) şi (3), art. 90 alin. (2) lit. a) şi art. 356 Codul Muncii nr. 154/2003; art. 9, art. 10 alin. (1) lit. a) şi lit. b), art. 12 aliniatele (2)-(4), alin. (14) legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, a fost ordonat : 1. Din 06 noiembrie 2024 se restabileşte dl Serghei Strul în funcție de şef inspecție teritorială de muncă Călărași - funcție echivalentă cu cea deținută anterior încetării raportului de muncă (f.d.11).

Prin cererea prealabilă din 27.11.2024, reclamantul a solicitat Inspectoratului de Stat al Muncii : Modificarea Ordinului Inspectoratului de Stat al Muncii nr.430-p din 06.11.2024 în partea ce ţine de pct.1 şi anume „Din 06 noiembrie 2024 se restabileşte dl Serghei Strul în funcţia de şef inspecţie teritorială de muncă Călărași-funcție echivalentă cu cea deţinută anterior încetării raportului de muncă" cu următoarele înscrieri : - anularea ca fiind ilegale Decizia de refuz a ISM nr. 501 din 05.04.2023 şi Ordinul ISM nr. 71-p din 22.02.2023 cu privire la încetarea raporturilor de serviciu ale lui Strul Serghei. - Restabilirea lui Strul Serghei în funcţia publică de conducere de şef al Inspecţiei Teritoriale de muncă Bălţi (Bălţi, Făleşti, Floreşti, Sîngerei) (f.d.13-15).

Prin răspunsul nr.S-524/24 din 04.12.2024, cererea prealabilă a fost respinsă (f.d.17).

Nefiind de acord în parte cu Ordinul Inspectoratului de Stat al Muncii nr.430-p din 06.11.2024 și decizia adoptată în procedura prealabilă, la 09.01.2025, reclamantul s-a adresat cu prezenta acțiune în instanța de judecată.

La caz este de reținut că, conform prevederilor art. 89 Codul Muncii, (1) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanţei de judecată. (2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

În contextul normei enunțate supra, potrivit căreia „angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării salariatului", după este la caz, rezultă că orice modificare a locului de muncă, inclusiv transferarea salariatului într-o altă localitate la executarea unei hotărâri judecătoreşti de restabilire în funcţie, trebuie să fie justificată în mod expres, obiectiv şi legal de către angajator.

În speță, Inspectoratul de Stat al Muncii în urma emiterii de către instanța de judecată a Hotărârii din 06.11.2024 (f.d.16), la 06.11.2024 a emis Ordinul nr.430-p „Cu privire la restabilirea în funcția publică în baza dispozitivului Hotărârii Judecătoriei Chișinău din data de 06.11.2024" (f.d.11), în care limitându-se la enumerarea normelor legale, a ordonat : 1. Din 06 noiembrie 2024 se restabileşte dl Serghei Strul în funcţie de şef inspecţie teritorială de muncă Călăraşi - funcţie echivalentă cu cea deţinută anterior încetării raportului de muncă.

Or, în cazul restabilirii salariatului prin hotărâre judecătorească, regula generală este repunerea acestuia în situaţia anterioară concedierii, respectiv în aceeaşi funcţie – funcție echivalentă cu cea deținută anterior încetării raportului de muncă, în cadrul aceleiaşi unităţi în care își desfășura activitatea anterior. De altfel, orice abatere de la această situaţie constituie, în esenţă, o modificare a raportului de muncă şi echivalează cu un transfer al salariatului.

Prin urmare, dacă angajatorul dispune restabilirea salariatului într-o altă localitate, acesta are obligația nu doar să indice formal temeiul unei asemenea măsuri, ci şi să dovedească necesitatea, legalitatea şi caracterul justificat al transferului. În lipsa unor motive obiective şi a unei justificări concrete privind imposibilitatea restabilirii în aceeaşi localitate, măsura poate fi apreciată ca fiind arbitrară şi contrară efectului deplin al hotărârii judecătoreşti de restabilire în funcţie.

Mai mult, sarcina probei aparține angajatorului, care trebuie să demonstreze că transferarea într-o altă localitate este determinată de circumstanțe reale şi legale, dar nu reprezintă o modalitate indirectă de limitare a dreptului salariatului la restabilire efectivă.

Instanța precizează că, potrivit art. 31 Cod administrativ, actele administrative individuale şi operaţiunile administrative scrise trebuie să fie motivate.

Potrivit art. 118 Cod administrativ, (1) Motivarea este operaţiunea administrativă prin care se expun considerentele care justifică emiterea unui act administrativ individual. În motivare se indică temeiurile esențiale de drept **şi de fapt pe care le-a luat în considerare autoritatea publică pentru decizia sa**. **Din motivarea deciziilor discreționare trebuie să poată fi recunoscute şi punctele de vedere din care autoritatea publică a reieşit la exercitarea dreptului discreționar. Motivarea trebuie să se refere şi la argumentele expuse în cadrul audierii**.

(2) Motivarea completă a unui act administrativ individual cuprinde : a) motivarea în drept – temeiul legal pentru emiterea actului administrativ, inclusiv formele procedurale obligatorii pe care se bazează actul; b) motivarea în fapt – oportunitatea emiterii actului administrativ, inclusiv modul de exercitare a dreptului discreționar, dacă este cazul; c) în cazul actelor administrative defavorabile – o descriere succintă a procedurii administrative care a stat la baza emiterii actului: investigații, probe, audieri, opinii ale participanților contrare conținutului final al actului etc. **(3) Motivarea completă este obligatorie, este parte integrantă a actului administrativ individual şi condiționează legalitatea acestuia**.

În speță se constată că, autoritatea publică pârâtă nu şi-a îndeplinit obligaţia de a motiva în fapt actul administrativ contestat în prezenta speță, elementar nefiind solicitată poziția reclamantului conform prevederilor art. 94 Cod administrativ.

Instanța subliniază că, principiul motivării impune necesitatea ca autoritatea care emite un act administrativ să arate, în mod expres, elementele de fapt şi de drept care determină adoptarea deciziei respective. Motivarea reprezintă un element esențial pentru formarea convingerii cu privire la legalitatea şi oportunitatea actului administrativ, **constituind, totodată, o garanție a alegerii soluției optime de către organul de decizie**.

Amploarea şi detalierea motivării depind de natura actului adoptat, iar cerințele pe care trebuie să le îndeplinească motivarea depind de circumstanțele fiecărui caz. Aşadar, deşi motivarea reprezintă o obligație generală, aplicabilă oricărui act administrativ, ea face obiectul unei aprecieri in concreto, după natura acestuia şi contextul adoptării sale, prin prisma obiectivul său, care este prezentarea într-un mod clar şi neechivoc a raţionamentului instituţiei emitente a actului.

Motivarea urmăreşte o dublă finalitate : îndeplineşte, în primul rând, o funcție de transparență în profitul beneficiarilor actului, care vor putea, astfel, să verifice dacă actul este sau nu întemeiat; permite, de asemenea, instanţei să realizeze controlul său jurisdicțional, deci în cele din urmă permite reconstituirea raționamentului efectuat de autorul actului pentru a ajunge la adoptarea acestuia; desigur ea trebuie să figureze chiar în cuprinsul actului şi să fie realizată de autorul său.

Instanța reține că orice decizie de natură a produce efecte privind drepturile și libertățile fundamentale trebuie motivată nu doar din perspectiva competenței de a emite acel act administrativ, ci și din perspectiva posibilității persoanei și a societății de a aprecia asupra legalității și temeiniciei măsurii, respectiv asupra respectării granițelor dintre puterea discreționară și arbitrariu.

A accepta teza potrivit căreia autoritatea publică nu trebuie să-și motiveze deciziile, echivalează cu golirea de conținut a esenței democrației, a statului de drept bazat pe principiul legalității. De altfel, și în jurisprudența CtEDO se reține că motivarea trebuie să fie adecvată actului emis și trebuie să prezinte de o

manieră clară și univocă algoritmul urmat de instituția care a adoptat măsura atacată, **astfel încât să li se permită persoanelor vizate să stabilească motivarea măsurilor şi, de asemenea, să permită instanţelor de judecată efectueze verificarea legalităţii acestora**.

Mai mult, instanța consideră necesar a preciza că, o detaliere a motivelor este absolut necesară atunci când instituția emitentă dispune de o largă putere de apreciere, cum este la caz, căci motivarea conferă actului transparență.

Puterea discreționară conferită unei autorități nu poate fi privită într-un stat de drept ca o putere absolută și fără limite, căci exercitarea dreptului de apreciere prin încălcarea drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor prevăzute de Constituție sau de lege constituie exces de putere.

În contextul celor enunțate mai sus, instanța menționează că în exercitarea puterii discreționare, autoritatea administrativă se conduce de următoarele principii : a) nu urmărește alt scop decât cel conferit ei prin lege; b) procedează cu obiectivitate și imparţialitate, ţinând cont numai de elementele pertinente propriei sale speţe; c) respectă principiile egalităţii în faţa legii, evitând orice discriminare; d) menţine un just raport între atingerile pe care le aduc drepturilor, libertăţilor și intereselor persoanelor și scopul pe care actele îl urmăresc; e) adoptă decizia într-un termen rezonabil, potrivit cerinţelor materiei examinate; f) aplică directivele administrative generale de o manieră consecventă și constantă, **ţinând cont de circumstanţele particulare ale fiecărui caz**.

Drept urmare, motivarea actului administrativ este cu atât mai necesară cu cât instituţia emitentă dispune de o largă putere de apreciere, instanţa având rolul de a controla această forţă discreţionară.

Nu în ultimul rînd instanța va sublinia că și Constituția Republicii Moldova la art. 34 alin. (2) prevede că, autorităţile publice, potrivit competenţelor ce le revin, sînt obligate să asigure informarea corectă a cetăţenilor asupra treburilor publice şi asupra problemelor de interes personal.

Efectivitatea controlului jurisdicțional impune ca, în cadrul controlului legalității motivelor pe care se întemeiază un act administrativ individual defavorabil, instanța trebuie să se asigure că acesta se bazează pe o bază facturală suficient de solidă. Aceasta presupune, verificarea faptelor invocate în expunerea de motive a actului, astfel încât controlul jurisdicțional să nu se limiteze la aprecierea verosimilității abstracte a motivelor invocate, ci să privească aspectul dacă respectivele motive – sau cel puțin unul dintre ele, considerat suficient în sine pentru susținerea deciziei în cauză –sunt întemeiate.

Iar elementul fundamental al caracterului suficient al motivării actului administrativ este cel al legalităţii. Or, este suficientă motivarea care arată aplicarea legilor în vigoare în momentul adoptării actului **şi care este capabilă să explice soluţia aleasă de autoritatea publică**.

Faptul că în dispozitivul hotărârii judecătoreşti s-a indicat restabilirea reclamantului într-o funcţie echivalentă celei deţinute anterior încetării raporturilor de muncă, nu exonerează angajatorul de obligaţia de a motiva în mod expres motivele de fapt şi considerentele care au determinat numirea sau restabilirea acestuia într-o altă localitate decât cea în care îşi desfăşura activitatea anterior.

Noţiunea de „funcţie echivalentă” nu poate fi interpretată în mod extensiv şi arbitrar, în sensul acordării dreptului discreţionar angajatorului de a modifica unilateral şi nejustificat elemente esenţiale ale raportului de muncă, inclusiv locul muncii. Or, localitatea în care salariatul îşi exercită atribuţiile constituie un element relevant al raportului juridic de muncă, iar schimbarea acesteia produce consecinţe directe asupra condiţiilor de exercitare a activităţii profesionale şi asupra situaţiei personale a salariatului.

În aceste condiţii, dacă angajatorul apreciază că restabilirea în aceeaşi localitate nu este posibilă sau oportună, acesta are obligaţia de a indica şi demonstra circumstanţele obiective care justifică o asemenea măsură, prin prezentarea motivelor concrete de fapt şi a temeiurilor legale corespunzătoare. Simpla invocare a sintagmei „funcţie echivalentă” nu suplineşte obligaţia de motivare şi nici nu înlătură sarcina

probei care incumbă angajatorului în ceea ce priveşte legalitatea transferării sau numirii într-o altă localitate.

În lipsa unei motivări clare, complete şi verificabile, măsura restabilirii într-o altă localitate riscă să reprezinte o executare formală şi necorespunzătoare a hotărârii judecătoreşti, limitând efectiv dreptul salariatului la restabilire reală şi deplină în situaţia anterioară concedierii.

Rezumând cele relatate, instanța de judecată ajunge la concluzia că actul administrativ contestat – Ordinul nr.430-p din 06.11.2024 „Cu privire la restabilirea în funcția publică în baza dispozitivului Hotărârii Judecătoriei Chișinău din data de 06.11.2024", în partea pct.1, a fost emis cu încălcarea Legii, angajatorul admițând atât încălcări procedurale cât și încălcări materiale, deoarece nerespectarea drepturilor reclamantului afectează dreptul material al reclamantului protejat de art.177 Codul muncii, or în esență prin ordinul de restabilire în funcție, reclamantul a fost transferat într-o altă localitate.

În respectivele circumstanțe, instanța de judecată nu poate identifica nici un temei care ar justifica măsurile întreprinse de pârât în scopul executării hotărârii judecătorești din 06.11.2024.

Argumentele autorității publice pârâte invocate în decizia adoptată în procedura prealabilă exprimată prin răspunsul nr. S-524/24 din 04.12.2024 (f.d.17), referitoare la faptul că ea a exercitat dreptul său discreționar nu pot fi reținute de către instanța de judecată, deoarece exercitarea dreptului discreționar nu permite desfășurarea unei activități administrative arbitrare.

Or, esența puterii discreționare are drept bază marja de libertate lăsată la libera apreciere a unei autorități astfel ca în vederea atingerii scopului indicat de legiuitor să poată recurge la orice mijloc de acțiune în limitele competenței sale, însă să acționeze cu respectarea principiului proporționalității.

Art.21 Cod administrativ, care prevede: (1) Autoritățile publice şi instanțele de judecată competente trebuie să acționeze în conformitate cu legea şi alte acte normative. (2) Exercitarea atribuțiilor legale nu poate fi contrară scopului pentru care acestea au fost reglementate. (3) Autoritățile publice şi instanțele de judecată competente nu pot dispune limitarea exercitării drepturilor şi a libertăților persoanelor decât în cazurile şi în condițiile expres stabilite de lege.

Statul de drept presupune respectarea principiului legalității, recunoscând, totodată, autorităților publice, să-și exercite puterea discreționară, care reprezintă acea marjă de libertate lăsată la libera apreciere a unei autorități astfel ca, în vederea atingerii scopului indicat de legiuitor, să poată recurge la orice mijloc de acțiune în limitele competenței sale. Însă, această putere discreționară, sau drept de apreciere, sau oportunitate, nu este nelimitată, cenzurarea acesteia de către judecător poate și trebuie să intervină atunci când este afectată chiar legalitatea și, practic, se acționează cu exces de putere.

Respectiv, reieșind din faptul că autoritatea publică, potrivit legii, nu are alte interese decât asigurarea intereselor publice, nu este clar de ce reclamantul Serghei Strul a fost restabilit în funcţie de şef inspecţie teritorială de muncă anume – Călăraşi, și nu alta.

Suplimentar este de menționat că, nici urmare a înaintării de către reclamant a prezentei cereri de chemare în judecată, pârâtul nu s-a folosit de dreptul său de a recupera ulterior motivarea necesară a actului administrativ contestat.

Instanța de judecată consideră că, ingerința în drepturile reclamantului nu au rezistat triplului test deoarece a fost ilegală și disproporționată, iar procedura administrativă desfășurată de Inspectoratul de Stat al Muncii a eludat principiile ei consacrate expres în Codul Administrativ – buna-credință, cooperare, legalitatea, dreptul discreționar.

Pe cale de consecință, viciile juridice evocate supra conduc la concluzia ilegalității ordinului nr.430-p din 06.11.2024 „Cu privire la restabilirea în funcția publică în baza dispozitivului Hotărârii Judecătoriei Chișinău din data de 06.11.2024", în partea pct.1, și necesității anulării acestuia în parte.

Referitor la Ordinul nr.88-p din 20.03.2025 „Cu privire la eliberarea din funcția publică a dlui Serghei Strul”, este de menționat următoarele :

În actul enunțat supra, a fost indicat următoarele : „La 12 martie 2025, Judecătoria Chişinău sediul Centru, l-a restabilit pe dl. Ion Fisticanu în funcţia anterior deţinută de şef al Inspecţiei teritoriale de muncă Călăraşi.

În prezent, funcţia de şef al Inspecţiei teritoriale de muncă Călăraşi este deţinuţinută de către Serghei Strul.

În conformitate cu prevederile art. 63 alin. (1) lit. d) al Legii nr. 158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public, persoana/organul care are competenţa legală de numire în funcţie va dispune eliberarea din funcţia publică printr-un act administrativ, care se comunică funcţionarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, însă anterior datei eliberării din funcţia publică, ca urmare a admiterii cererii de restabilire în funcţia publică a unui funcţionar public eliberat sau destituit ilegal, de la data pronunţării de către instanţa de judecată a hotărârii prin care s-a dispus restabilirea.

Reieșind din cele constatate, dlui Serghei Strul, la 20 martie 2025 i-a fost propusă funcția publică de şef al Inspecţiei teritoriale de muncă Cahul, funcţie vacantă în prezent, care, însă, a fost refuzată de dl Serghei Strul fapt consemnat în ordinul nr.430-p din 06.11.2024.

Prin urmare, în temeiul prevederilor art. 42 alin. (3), art. 43 alin.(3) şi art. 63 alin. (1), lit. d) din Legea 158/2008 privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public şi punctului 8 al Regulamentului de organizare şi funcţionare a Inspectoratului de Stat al Muncii, aprobat prin Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr. 788/2013, art. 94, art. 118 din Codul administrativ, ordon :

1. Din 20 martie 2025 a-l elibera pe dl. Serghei Strul din funcţia şef al Inspecţiei teritoriale de muncă Călăraşi în legătură cu restabilirea la 12 martie 2025 de către Judecătoria Chişinău sediul Centru, a dlui Ion Fisticanu în funcţia anterior deţinută de şef al Inspecţiei teritoriale de muncă Călăraşi;

2. În cazul în care, la data stabilită în prezentul ordin de eliberare din funcţia publică, raporturile de serviciu cu funcționarul public sunt suspendate în legătură cu boala sau trauma acestuia, ziua eliberării va fi considerată prima zi lucrătoare de reîncadrare funcţia publică;

.... ;

5. Prezentul ordin poate fi contestat la Judecătoria Chişinău în termen de 30 de zile de data comunicării în conformitate cu prevederile Codului administrativ al Republicii Moldova nr. 116/2018” (f.d.25-26).

Conform art. 63 din Legea cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public nr. 158-XVI din 04.07.2008, (1) Persoana/organul care are competenţa legală de numire în funcţie va dispune eliberarea din funcţia publică printr-un act administrativ, care se comunică funcţionarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, însă anterior datei eliberării din funcţia publică, în următoarele cazuri : d) ca urmare a admiterii cererii de restabilire în funcţia publică a unui funcţionar public eliberat sau destituit ilegal, de la data pronunţării de către instanţa de judecată a hotărârii prin care s-a dispus restabilirea.

(2) <u>În cazul eliberării din funcţia publică</u> în condiţiile alin.(1) lit.a)–c), autoritatea publică este obligată să le acorde funcţionarilor publici un preaviz cu o durată de 30 de zile calendaristice, în condiţiile alin.(1) lit.e) – un preaviz cu o durată de 7 zile calendaristice, <u>iar în restul cazurilor – un preaviz cu o durată de 15 zile calendaristice</u>, cu excepţia situaţiilor prevăzute la alin.(1) lit.j) şi k), pentru care nu se acordă preaviz. Termenul de preavizare nu include perioada aflării funcţionarului în concediu de odihnă

anual, în concediu de studii, precum şi perioada suspendării raporturilor de serviciu în legătură cu boala sau traumatismul.

(4) În cazurile prevăzute la alin.(1) lit.c) şi d), în perioada de preaviz, dacă în cadrul autorităţii publice există funcţii publice vacante sau temporar vacante, la decizia conducătorului autorităţii publice, funcţionarul public care îndeplineşte cerinţele specifice prevăzute în fişa postului aferentă funcţiei publice respective poate fi transferat sau promovat în această funcţie cu acordul funcţionarului respectiv.

Astfel, din perspectiva datei acordării preavizului, norma instituie obligaţia autorităţii publice de a asigura funcţionarului un termen de preavizare diferenţiat, în funcţie de temeiul juridic al eliberării din funcţie, la caz 15 zile calendaristice.

Această reglementare evidenţiază caracterul obligatoriu al preavizului ca garanţie de protecţie a funcţionarului public, menit să asigure previzibilitate şi posibilitatea adaptării la încetarea raportului de serviciu.

La caz, după cum denotă conținutul dosarului administrativ, se constată că careva preaviz reclamantului Serghei Strul de către Inspectoratul de Stat al Muncii, nu a fost acordat.

Referitor la notificarea din 20.03.2025 nr. 01/36 (fila nr. 8, dosar administrativ), instanța reține că aceasta nu poate fi calificată drept preaviz în sensul prevederilor legale aplicabile, or, conform normei invocate, durata preavizului trebuie să fie de 15 zile calendaristice. Or, în speță se constată că atât notificarea/preavizul, cât și Ordinul nr. 88-p „Cu privire la eliberarea din funcția publică a dlui Serghei Strul” (fila nr. 9, dosar administrativ), au fost emise la aceeași dată – 20.03.2025, ceea ce pune la îndoială respectarea efectivă a termenului legal de preavizare.

De asemenea, din conținutul Ordinului nr. 88-p nu rezultă cu claritate modul în care a fost executată și respectată de către Inspectoratul de Stat al Muncii prevederea art. 63 alin. (4) din Legea nr. 158-XVI din 04.07.2008, potrivit căreia funcționarului public i se poate propune o altă funcție publică vacantă, corespunzătoare, anterior eliberării din funcție. În acest sens, fraza potrivit căreia „la 20 martie 2025 i-a fost propusă funcția publică de șef al Inspecției teritoriale de muncă Cahul (…) care a fost refuzată de dl Serghei Strul, fapt consemnat în ordinul nr. 430-p din 06.11.2024” creează incertitudine juridică, întrucât nu este clar momentul real al propunerii și al refuzului funcției.

Astfel, formularea utilizată lasă loc de interpretare cu privire la momentul acordării preavizului, respectiv dacă acesta a fost acordat la data de 06.11.2024 sau la data de 20.03.2025, ceea ce afectează claritatea și verificabilitatea respectării procedurii legale de eliberare din funcția publică.

Prin urmare, prin emiterea Ordinului nr.88-p din 20.03.2025 „Cu privire la eliberarea din funcția publică a dlui Serghei Strul”, prin care reclamantul a fost eliberat din funcţia deţinută la ITM Călăraşi în legătură cu restabilirea unei alte persoane în acea funcţie, confirmă suplimentar caracterul precar şi necorespunzător al modalităţii de executare a hotărârii judecătorești din 06.11.2024.

Astfel, autoritatea publică nu a asigurat reclamantului o restabilire efectivă şi stabilă într-o funcţie echivalentă, ci a creat o situaţie juridică incertă, contrară principiului securităţii raporturilor juridice şi obligaţiei de executare efectivă a hotărârilor judecătoreşti.

Conform art. 89 din Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanţei de judecată.

Imediat după pronunțarea hotărârii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștință salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

În conformitate cu art. 356 din Codul muncii, angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărârea (decizia) instanţei de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă şi din alte raporturi legate nemijlocit de acestea. Neexecutarea actelor judecătoreşti indicate la alin. (1) atrage efectele prevăzute de Codul de executare.

Restabilirea în funcție reprezintă acea remediere cu impact instantaneu implementată de instanța de judecată menită să asigure garantarea eficientă și imediată a dreptului la muncă încălcat de către angajator în mod ilegal. De regulă, reintegrarea în muncă operează prin efectul legii și este subsecventă pretenției de bază ce vizează actul de eliberare nelegitimă din funcție. Cerința de restabilire în funcție nu este una absolută și necondiționată, adică restabilirea în funcție nu operează automat ca rezultat al desființării actului de eliberare/destituire/concediere din funcție ci se subordonează unor reguli firești/logice și principii juridice.

Asemenea situații au constituit obiect de examinare la Curtea Europeană care le-a catalogat ca imposibilitate obiectivă de executare.

În aceeași ordine de idei, în conformitate cu jurisprudența Curții Europene, articolul 6 paragraful 1 garantează oricărei persoane dreptul de a se plânge unei instanţe judecătoreşti cu privire la drepturile şi obligaţiile sale civile. Articolul 6 paragraful 1 include astfel „dreptul la instanţă", iar dreptul de a avea acces la justiţie, respectiv dreptul de a declanşa proceduri în faţa unei instanţe civile, este o componentă a acestuia (vezi hotărârea din 27 august 1991 în cazul Philis versus Grecia). Acest drept ar rămâne însă iluzoriu dacă sistemul legal intern al statului respectiv ar permite ca o hotărâre definitivă şi obligatorie să rămână inoperantă/inexecutorie, în detrimentul uneia dintre părţi. Este de neconceput ca articolul 6 să descrie în detaliu garanţiile procedurale oferite părţilor - proceduri care sunt echitabile, publice şi se desfăşoară într-un termen cât mai scurt cu putinţă - fără a proteja executarea hotărârilor judecătoreşti; a interpreta articolul 6 ca referindu-se exclusiv la accesul în justiţie şi la desfăşurarea procedurilor ar duce la situaţii incompatibile cu principiile statului de drept pe care statele contractante s-au obligat să le respecte atunci când au ratificat Convenţia (vezi, mutatis mutandis, hotărârea din 7 mai 1974 în cazul Golder versus Marea Britanie). În interpretarea articolului 6, executarea unei hotărâri judecătoreşti trebuie privită ca parte integrantă a unui „proces"; mai mult, Curtea a acceptat deja acest principiu în unele cazuri referitoare la durata procedurilor (vezi Zappia versus Italia).

Astfel, orice hotărâre judecătorească trebuie să urmărească scopul tranșării litigiului și aducerii la îndeplinire practică a soluției judecătorești, inclusiv prin forța coercitivă a statului. Hotărârea judecătorească trebuie să fie clară și concretă, ea nu poate fi condiționată de survenirea unor circumstanțe aleatorii.

Per a contrario, instanța la emiterea hotărârii judecătorești nu trebuie să genereze un alt litigiu judiciar, existența hotărârilor judecătorești ireconciliabile nu sunt admise și trebuie evitate.

Restabilirea în funcție, prin efectul legii este cu executare imediată, respectiv această pretenție se examinează în raport cu momentul pronunțării hotărârii judecătorești și cu luarea în considerare a tuturor aspectelor relevante și pertinente de care are cunoștință instanța și participanții procesului.

Instanța observă că, cadrul normativ evidențiat supra subliniază despre reintegrarea/restabilirea în serviciu/la muncă a salariatului eliberat nelegitim, adică legislatorul nu enunță că salariatul se restabilește/reintegrează în funcția anterior deținută ci se reintegrează/restabilește la muncă. Adică, pentru repararea sau remedierea dreptului încălcat este important ca mecanismul conferit de legiuitor să acționeze în sensul în care generează efecte juridice eficiente și restabilește dreptul încălcat sau revendicat.

În ceea ce priveşte capătul de cerere privind obligarea Inspectoratului de Stat al Muncii de a emite un act administrativ individual favorabil prin care reclamantul să fie restabilit în funcţia de şef al Inspecţiei Teritoriale de Muncă Bălţi, instanţa reţine că nu poate substitui autoritatea publică în exercitarea competenţelor sale administrative privind organizarea structurii funcţiilor publice.

Conform principiului separaţiei competenţelor şi prevederilor art. 224 Cod administrativ, instanţa poate obliga autoritatea publică să emită un act administrativ legal, însă nu poate stabili în mod direct conţinutul exact al actului atunci când autoritatea dispune de marjă de apreciere administrativă.

În concluzie, pentru a evita survenirea incidentelor procesuale sau naşterea altor litigii judiciare derivate, instanța a dat prioritate protecției drepturilor concrete și efective în detrimentul celor teoretice sau iluzorii. În asemenea manieră, instanța a ținut cont de spiritul și litera legii, s-a circumscris voinței legislatorului și a furnizat o soluție palpabilă pe marginea litigiului judiciar, pe cale de consecință, Inspectoratul de Stat al Muncii va emite ordin în temeiul căruia va dispune restabilirea reclamantului în funcție echivalentă cu cea deținută anterior încetării raportului de serviciu.

În concordanță cu art. 90 din Codul muncii, (1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în : a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu.

Conform art. 165 din Codul muncii, (1) Salariul mediu include toate drepturile salariale din care, conform legislaţiei în vigoare, se calculează contribuţiile de asigurări sociale de stat obligatorii, cu excepţia plăţilor cu caracter unic. (2) Salariul mediu se garantează salariaţilor în cazurile prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractele colective şi/sau cele individuale de muncă. (3) Modul de calculare a salariului mediu al salariatului este unic şi se stabileşte de Guvern.

Conform art. 329 din Codul muncii, (1) 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. (2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Conform art. 330 din Codul muncii, (1) 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 obligaţie survine, în particular, în caz de : b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a).

În conformitate cu rigorile consacrate supra și în virtutea concluziilor reliefate pe segmentul cerinței de restabilire în funcție, instanța va obliga Inspectoratul de Stat al Muncii să emită actul administrativ individual cu privire la calcularea și respectiv achitarea în beneficiul lui Serghei Strul a salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, începând cu 02.04.2025, și pînă la restabilirea efectivă în funcție, care, însă, nu va putea depăși perioada prevăzută de art.90 alin.(2) lit.a) din Codul muncii al RM, cu achitarea contribuțiilor obligatorii prevăzute de lege.

Instanţa de judecată, consideră întemeiată şi pasibilă admiterii parțiale a cerinței reclamantului de reparare a prejudiciului moral, în beneficiul ultimului urmând a se încasa despăgubirea echivalentă unui salariu de funcție.

Referitor la cerința reclamantului prin care se solicită încasarea cheltuielilor de judecată, instanța reține că careva documente justificative ce ar certifica suportarea unor cheltuieli, nu au fost prezentate, considerente din care aceasta se respinge ca fiind neîntemeiată, or, în conformitate cu art. 96 alin. (1) şi (11) CPC, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menţionate la alin.(1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

În conformitate cu prevederile art. 256 CPC, (1) Urmează a fi executate imediat ordonanţa sau hotărîrea judecătorească prin care pîrîtul este obligat la plata :

b) salariului şi a altor drepturi ce decurg din raporturi de muncă, precum şi a indemnizaţiilor prevăzute de statutul şomerilor, în mărimea unui salariu mediu;

d) unui salariu mediu pentru absenţă forţată de la lucru, în cazul reintegrării în serviciu.

(2) Hotărîrea judecătorească privind reintegrarea în serviciu a salariatului concediat sau transferat nelegitim urmează a fi executată imediat.

În corespundere cu prevederile legale citate, hotărârea în partea restabilirii la lucru a lui Serghei Strul şi încasării unui salariu pentru absenţă forţată la lucru se va executa imediat.

Astfel, contextul celor supra-elucidate, instanța conchide temeinicia parțială a acțiunii, cerințele urmând a fi parțial admise, iar actele administrative individuale contestate, urmează a fi anulate ca fiind emise contrar legii.

În conformitate cu prevederile art. 224 alin.(1) lit. a) Cod Administrativ, instanța de judecată,

h o t ă r ă ş t e :

Acțiunea de contencios administrativ, înaintată de către Serghei Strul împotriva Inspectoratului de Stat al Muncii, cu privire la anularea parțială a actului administrativ, anularea integrală a actului administrativ, obligarea emiterii actului administrativ favorabil solicitat, încasarea cheltuielilor de judecată, ***se admite parțial***.

Se anulează Ordinul nr.430-p din 06.11.2024 „Cu privire la restabilirea în funcția publică în baza dispozitivului Hotărârii Judecătoriei Chișinău din data de 06.11.2024”, în partea pct.1, precum și decizia adoptată în procedura prealabilă exprimată prin răspunsul nr. S-524/24 din 04.12.2024.

Se anulează Ordinul nr.88-p din 20.03.2025 „Cu privire la eliberarea din funcția publică a dlui Serghei Strul”.

Se obligă Inspectoratul de Stat al Muncii de a emite actul administrativ individual - ordin în temeiul căruia să dispună restabilirea lui Serghei Strul în funcţie echivalentă cu cea deținută anterior încetării raportului de serviciu, ținând cont de raționamentele expuse în prezenta hotărâre.

Se obligă Inspectoratul de Stat al Muncii de a emite actul administrativ individual cu privire la calcularea și respectiv achitarea în beneficiul lui Serghei Strul a salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, începând cu 02.04.2025, și pînă la restabilirea efectivă în funcție, care, însă, nu va putea depăși perioada prevăzută de art.90 alin.(2) lit.a) din Codul muncii al RM, cu achitarea contribuțiilor obligatorii prevăzute de lege.

Se obligă Inspectoratul de Stat al Muncii de a emite actul administrativ individual cu privire la achitarea în beneficiul lui Serghei Strul a despăgubirii pentru prejudiciul moral echivalentă cu mărimea unui salariu mediu lunar al funcţiei deținute anterior încetării raportului de serviciu.

Hotărârea în partea restabilirii la serviciu a lui Serghei Strul și încasării unui salariu pentru absență forțată la lucru se execută imediat.

În rest, acțiunea se respinge ca fiind neîntemeiată.

Hotărîrea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul Rîşcani).

Preşedintele şedinţei,
judecătorul Igor Barbacaru