Dosarul nr. 2-1259/2025
(PIGD: 2-25140695-26-2-03102025)

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

09 martie 2026 orașul Drochia

Judecătoria Drochia, sediul Central
Instanța de judecată având în componența sa:
Președinte de ședință, judecător: Corina Tăbăcaru
Grefier: Ina Dolganiuc

Cu participarea

Reclamantei – Manea Nina

Reprezentantului reclamantei Manea Nina – avocata Corina Manea *(împuternicit în baza mandatului cu Seria MA, nr. 2074739 din 20 ianuarie 2026)*

Reprezentantului pârâtului Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" Drochia – avocatul Grigore Postovanu *(împuternicit în baza mandatului cu Seria MA, nr. 2429408 din 16 octombrie 2025)*

A examinat în ședință de judecată publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de reclamanta Manea Nina către Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" din orașul Drochia cu privire la anularea ordinului nr. 102 din 03 iulie 2025, repunerea în dreptul constituțional la muncă, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă, recuperarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, și –

c o n s t a t ă:

I. Argumentele și solicitările reclamantei Manea Nina

La data de 02 octombrie 2025 la Judecătoria Drochia, sediul Central a fost înregistrată cererea de chemare în judecată depusă de reclamanta Manea Nina către Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" din orașul Drochia cu privire la anularea ordinului nr. 102 din 03 iulie 2025, repunerea în dreptul constituțional la muncă, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă, recuperarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii de chemarea în judecată, *în fapt,* s-a invocat că, în temeiul ordinului Bibliotecii Publice Raionale „Iulian Filip" Drochia, nr. 102 din 03 iulie 2025 „Începând cu data de 07 iulie 2025 încetează de drept raporturile individuale de muncă cu doamna Manea Nina, angajată în funcția de bibliotecar la Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" Drochia, ca urmare a expirării termenului contractului individual de muncă", a fost încetat contractul individual de muncă, cu aplicarea art. 82 din Codul Muncii.

Examinând criteriul de legalitate a ordinului emis de Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" Drochia, nr. 102 din 03 iulie 2025 „privind încetarea raporturilor de muncă cu doamna Manea Nina în temeiul art. 82 din Codul Muncii în baza contractului individual de muncă nr. 122 din 12.03.2025, încheiat pe durată determinată şi în baza notificării privind expirarea acestuia", ajunge la concluzia că, motivele de fapt şi de drept consemnate la încetarea raporturilor de serviciu şi raportate la exigenţele legislaţiei naţionale şi internaţionale în vigoare, constată caracterul vădit ilegal în fond şi nulitatea absolută a acestui ordin, fiind emise de entitatea publică prin abuz de drept la exercitarea competențelor şi cu privarea ilegală de dreptul constituțional la muncă.

După cum urmează, ilegalitatea ordinului Bibliotecii Publice Raionale „Iulian Filip” Drochia nr. 102 din 03 iulie 2025 cu privire la încetarea raporturilor de serviciu rezultă, dincolo de orice echivoc, atât din normele legale naţionale, cât şi internaţionale.

La data de 12 martie 2025, între reclamantă şi pârât a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 122 din 12 martie 2025 pe durată determinată (0,25 unităţi, funcţia: bibliotecar) pentru perioada 12 martie 2025 – 27 iunie 2025.

După expirarea termenului perioadei determinate, reclamanta a continuat să presteze munca în mod efectiv în beneficiul pârâtului, cu acordul tacit al acestuia, până la 07 iulie 2025.

La data de 03 iulie 2025, pârâtul a emis ordinul nr. 102, prin care a dispus încetarea raporturilor de muncă începând cu 07 iulie 2025, indicând generic drept temei „art. 82 Codul muncii”, fără a preciza alineatul/punctul/litera.

Prin raportare la faptele de mai sus, la momentul emiterii şi executării ordinului nr. 102, raporturile de muncă nu mai erau pe durată determinată, ci deveniseră pe durată nedeterminată. La expirarea termenului contractului, la data de 27 iunie 2025, niciuna dintre părţi nu a cerut încetarea, iar raporturile au continuat în fapt până la 07 iulie 2025.

Potrivit art. 83 alin. (4) Codul Muncii, „dacă, la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, niciuna dintre părţi nu a cerut încetarea lui şi raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată”.

În consecinţă, încetarea nu putea fi dispusă în baza art. 82 Codul Muncii, ci, eventual, numai în condiţiile art. 86 Codul Muncii (concediere la iniţiativa angajatorului, cu respectarea garanţiilor legale), ceea ce nu s-a întâmplat.

În plus, ordinul este lovit de nulitate (absolută) întrucât nu respectă cerinţele imperative ale art. 81 alin. (3) Codul Muncii privind indicarea exactă a temeiului legal (articol, alineat, punct şi literă). Soluţia este susţinută şi de practica Curţii Supreme de Justiţie; astfel, în Decizia CSJ din 11.12.2024, dosar 3ra-615/23, Curtea a reţinut că atunci când angajatorul nu dispune încetarea la termen, iar munca continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată în temeiul art. 83 alin. (4) Codul Muncii.

Prin acţiunile ilegale ale pârâtului, reclamantei i s-a îngrădit dreptul la muncă garantat de Constituţia Republicii Moldova şi de legislaţia muncii.

În urma eliberării ilegale din serviciu i s-a adus un prejudiciu material, ca urmare a lipsei forţate de la muncă, precum şi un prejudiciu moral. A rămas fără loc de muncă, deşi a făcut studii de specialitate şi a dorit să activeze în continuare în acest domeniu. Prin concedierea ilegală, pârâtul a făcut-o să sufere enorm, aducând atingere integrității sale personale, iar urmare a acestor suferințe psihologice, pe care le suportă până în prezent, starea sănătăţii sale s-a înrăutățit în ansamblu. A simţit că imaginea sa în ochii colectivului a fost lezată şi se simte profund nedreptăţită.

Prejudiciul moral care i s-a pricinuit îl apreciază la suma de 20 000 lei.

A fost privată în mod neîntemeiat de posibilitatea de a munci, ca urmare a eliberării sale din serviciu, circumstanță care îi conferă dreptul de a solicita compensarea salariului ratat pentru întreaga perioadă respectivă.

Astfel, prin cererea de chemare în judecată *s-a solicitat:* admiterea cererii, anularea integrală a Ordinului Bibliotecii Publice Raionale „Iulian Filip” Drochia nr. 102 din 03 iulie 2025 „cu privire la eliberarea din funcţie a reclamantei Manea Nina, ca fiind vădit ilegal în fond şi lovit de nulitate absolută, fiind emis de entitatea publică prin abuz de drept în exercitarea competențelor; repunerea în dreptul constituţional la muncă în cadrul Bibliotecii Publice

Raionale „Iulian Filip”; încasarea din contul pârâtului Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip” în beneficiul reclamantei Manea Nina plata salariului pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă până în ziua restabilirii; încasarea din contul pârâtului Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip” a prejudiciului moral și compensarea tututor cheltuielilor de judecată.

În drept, cererea de chemare în judecată este înaintată în baza art. 6 a Convenţiei pentru Apărarea Drepturilor Omului şi a Libertăţilor fundamentale, art. 2, 23 a Declaraţiei Universale a Drepturilor Omului, art. 20, 43 din Constituţie, art. 2, 4, art. 6, 81 alin. (3), 83 alin. (4), 90, 327, 329, 330, 354, 355, Codul Muncii, art. 5, 116, 166, 167 Cod de Procedură Civilă.

II. Argumentele și solicitările pârâtului Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip”

La data de 24 februarie 2026 reprezentantul pârâtului, avocatul Grigore Postovanu a depus referință asupra cererii de chemare în judecată în care a menționat, încetarea raporturilor de muncă a avut loc în condiţii de deplină legalitate, cu respectarea strictă a normelor imperative prevăzute de Codul Muncii al Republicii Moldova, a cadrului procedural civil şi a principiilor consacrate în jurisprudenţa Curţii Supreme de Justiţie şi a Curţii Europene a Drepturilor Omului.

Din materialele dosarului rezultă fără echivoc că între părţi a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 122 din 12 martie 2025, contract pe durată determinată, cu termen expres stabilit până la data de 27 iunie 2025. Clauza privind durata determinată este clar inserată în contract, fiind acceptată de reclamantă prin semnătură, iar potrivit art. 81 alin. (1), lit. a) din Codul Muncii, contractul individual de muncă poate înceta în circumstanțe ce nu depind de voinţa părţilor, inclusiv în situaţia prevăzută la art. 82 lit. f) - expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată.

Ordinul nr. 102 din 03 iulie 2025 a fost emis exact în acest temei, conținând referire expresă la art. 82 Codul Muncii, iar potrivit art. 81 alin. (3) Codul Muncii, încetarea contractului individual de muncă se realizează prin ordin al angajatorului, care trebuie adus la cunoştinţa salariatului sub semnătură sau prin altă modalitate ce permite confirmarea recepţionării. Din actele prezentate rezultă că reclamanta a luat cunoştinţă de ordin la data de 07 iulie 2025, aplicând semnătura personală, fapt ce confirmă respectarea deplină a cerinţelor legale privind comunicarea actului administrativ intern.

Este esenţial de subliniat că, încetarea contractului pe durată determinată nu constituie concediere în sensul art. 86 Codul Muncii, ci reprezintă o încetare automată a raporturilor de muncă, determinată de voinţa exprimată anterior de părţi prin contract. Jurisprudenţa constantă a Curţii Supreme de Justiţie reţine că, în lipsa continuării efective a raporturilor de muncă după expirarea termenului contractual, angajatorul nu are obligaţia de a motiva suplimentar încetarea, întrucât temeiul juridic este deja stabilit prin însăşi natura contractului determinat.

Reclamanta încearcă să califice încetarea raporturilor de muncă drept o pretinsă eliberare ilegală din serviciu, însă o asemenea interpretare contravine cadrului normativ material. Potrivit art. 83 alin. (4) Codul Muncii, contractul determinat se transformă în contract pe durată nedeterminată doar dacă, după expirarea termenului, raporturile de muncă continuă de fapt şi niciuna dintre părţi nu solicită încetarea. Or, din tabelele de evidenţă a timpului de muncă şi din ordinul emis rezultă că raporturile nu au continuat după termenul stabilit, iar reclamanta nu a prezentat nicio probă contrară.

În ceea ce priveşte sarcina probei, art. 89 alin. (2) Codul Muncii stabileşte că angajatorul este obligat să demonstreze legalitatea încetării raporturilor de muncă, iar această obligaţie a fost îndeplinită prin prezentarea contractului individual de muncă, a notificării privind expirarea termenului, a ordinului de încetare şi a dovezii comunicării acestuia. În schimb, reclamanta nu a

demonstrat existența unei încălcări concrete a legislaţiei muncii, limitându-se la afirmaţii generale, neînsoţite de probe.

În doctrină şi în practica Curții Supreme de Justiție s-a statuat constant că simpla nemulţumire a salariatului faţă de încetarea unui contract determinat nu poate constitui temei pentru anularea ordinului emis legal, iar instanţa nu poate substitui voinţa contractuală a părţilor. De asemenea, în jurisprudenţa Curţii Europene a Drepturilor Omului s-a subliniat că principiul securităţii raporturilor juridice impune respectarea acordurilor contractuale asumate liber, iar ingerinţa instanţei este justificată doar în cazul existenţei unei ilegalităţi evidente.

Referitor la pretenţiile reclamantei privind plata salariului pentru pretinsa absenţă forţată şi compensarea prejudiciului moral, acestea sunt vădit nefondate în lipsa constatării caracterului ilegal al încetării raporturilor de muncă.

Conform art. 327 şi art. 328 Codul Muncii, răspunderea materială intervine doar dacă există o faptă ilegală şi culpabilă a angajatorului, iar art. 330 Codul Muncii prevede compensarea salariului doar în caz de privare ilegală de posibilitatea de a munci. Or, încetarea contractului prin expirarea termenului nu poate fi calificată drept privare ilegală de muncă.

În plus, reclamanta nu a prezentat dovezi privind cuantumul prejudiciului, încălcând obligația stabilită de art. 328 alin. (2) Codul Muncii, potrivit căreia fiecare parte trebuie să dovedească întinderea prejudiciului invocat. Din această perspectivă, acţiunea apare ca o încercare de a transfera asupra instanței sarcina de a identifica eventuale vicii inexistente ale ordinului contestat, ceea ce contravine principiului disponibilității şi sarcinii probei consacrate de Codul de Procedură Civilă.

Sub aspect procedural, încheierea Judecătoriei Drochia confirmă că cererea a fost acceptată spre examinare în procedură contencioasă, însă aceasta nu conferă prezumţia temeiniciei acţiunii. Potrivit practicii Curții Supreme de Justiție, instanţa trebuie să verifice în mod prioritar legalitatea temeiului încetării raporturilor de muncă, iar dacă acesta este confirmat prin acte, pretenţiile privind restabilirea în funcţie sau plata salariului pentru absenţă forţată devin lipsite de suport juridic.

În concluzie, din analiza cumulativă a contractului individual de muncă nr. 122, a notificării privind expirarea termenului, a ordinului nr. 102 din 03 iulie 2025 şi a dovezii comunicării acestuia la 07 iulie 2025, rezultă că încetarea raporturilor de muncă a avut loc în deplină concordanță cu prevederile art. 81 şi art. 82 Codul Muncii, fără a fi demonstrată vreo încălcare materială sau procedurală.

Prin urmare, se solicită respingerea integrală a cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată, menţinerea valabilităţii ordinului nr. 102 şi respingerea tuturor pretenţiilor privind plata salariului pentru pretinsa absenţă forţată şi compensarea prejudiciului moral.

III. Poziția participanților la proces expusă în ședința de judecată

În cadrul ședinței de judecată, reclamanta Manea Nina a declarat că, susține cererea de chemare în judecată în baza temeiurilor de fapt și de drept invocate. A concretizat că, ultima zi de activitate a fost 07 iulie 2025. A solicitat inclusiv și încasarea prejudiciului moral în sumă de 20 000 lei.

În cadrul ședinței de judecată, reprezentantul reclamantei, avocata Manea Corina a declarat că, susține cererea de chemare în judecată în baza temeiurilor de fapt și de drept invocate și solicită de a fi admisă integral acțiunea civilă. A solicitat inclusiv și încasarea prejudiciului moral în sumă de 20 000 lei.

În cadrul ședinței de judecată reprezentantul pârâtului Biblioteca Publică „Iulian Filip”, avocatul Grigore Postovanu nu a susținut cererea de chemare în judecată și a pledat pentru respingerea acesteia. A susținut temeiurile de fapt și de drept expuse în referință.

IV. Aprecierea instanței de judecată

Audiind explicațiile participanţilor la proces prezenți, studiind actele şi materialele dosarului, instanţa de judecată consideră necesar de a *admite* *cererea de chemare în judecată depusă de reclamanta Manea Nina către Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip” din oraşul Drochia cu privire la anularea ordinului nr. 102 din 03 iulie 2025, repunerea în dreptul constituțional la muncă, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă, recuperarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, parțial,* din următoarele considerente.

În drept, instanța de judecată reține că, în conformitate cu art. 118 alin. (1), (3) Cod de Procedură Civilă, (1) Fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. (3) Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a cauzei sînt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

Conform art. 121 Cod de Procedură Civilă, instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.

În corespundere cu art. 130 alin. (1)-(3) Cod de Procedură Civilă, (1) Instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. (2) Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. (3) Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea cauzei.

În acord cu prevederile art. 131 alin. (1) Cod de Procedură Civilă, (1) Explicaţiile date de părţi şi intervenienţi asupra circumstanţelor care le sînt cunoscute şi care au importanţă în proces urmează a fi verificate şi evaluate deopotrivă cu celelalte probe. Explicaţiile pot fi date oral sau în scris. Dacă partea audiată are mai mulţi coparticipanţi procesuali, instanţa, în funcţie de circumstanţele cauzei, determină necesitatea interogării tuturor coparticipanţilor sau numai a unora din ei.

În conformitate cu art. 240 alin. (1), (3) Cod de Procedură Civilă, (1) La deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii. (3) Instanţa judecătorească adoptă hotărîrea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.

În conformitate cu prevederile art. 81 Codul Muncii, (1) Contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82 şi 310); a^1) prin acordul scris al părţilor (art.82^1); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). (2) În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din

serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

Potrivit art. 83 alin. (3)-(4) Codul Muncii, (3) Contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada îndeplinirii obligaţiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat sau care se află în concediul respectiv (art.55 lit.a)) încetează în ziua reîntoarcerii acestui salariat la lucru. (4) Dacă, la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lui şi raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată.

V. *Din probele pertinente și concludente conform textelor de lege enunțate, administrate în speță, raportate la raportul juridic litigios dedus judecății, instanța de judecată reține următoarele circumstanțe* ***de fapt.***

Prin contractul individual de muncă nr. 122 din 2025 Manea Nina a fost angajată în calitate de bibliotecar la Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" Drochia, pe o perioadă determinată cuprinsă între data de 12 martie 2025 și data de 27 iunie 2025, cu acordul ambelor părți; *(f.d. 12-13)*

Prin ordinul nr. 102 din 03 iulie 2025 „privind încetarea raporturilor de muncă cu doamna Manea Nina" s-a dispus: începând cu 07 iulie 2025 încetează de drept raporturile individuale de muncă cu doamna Manea Nina, angajată în funcția de bibliotecar la Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" Drochia, ca urmare a expirării termenului contractului individual de muncă; *(f.d. 10)*

VI. *Cu privire la pretenția reclamantei Manea Nina cu privire la anularea ordinului Bibliotecii Publice Raionale „Iulian Filip" Drochia nr. 102 din 03 iulie 2025 „cu privire la eliberarea din funcție a doamnei Manea Nina", instanța de judecată apreciază că această pretenție urmează a fi admisă,* din următoarele considerente:

În conformitate cu art. 82 lit. f) Codul Muncii, contractul individual de muncă încetează în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de: f) expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, ***cu excepţia cazului cînd raporturile de muncă continuă de fapt şi nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lor,*** precum şi a cazului prevăzut la art.83 alin.(3).

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

Potrivit art. 83 alin. (3)-(4) Codul Muncii, (3) Contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada îndeplinirii obligaţiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat sau care se află în concediul respectiv (art.55 lit.a))

încetează în ziua reîntoarcerii acestui salariat la lucru. ***(4) Dacă, la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lui şi raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată.***

Instanța de judecată desprinde că, între reclamanta Manea Nina și pârâtul Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" Drochia a fost încheiat un raport de muncă pe o perioadă determinată.

Astfel, prin contractul individual de muncă nr. 122 din 2025 Manea Nina a fost angajată în calitate de bibliotecar la Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" Drochia, pe o perioadă determinată cuprinsă între data de 12 martie 2025 și data de 27 iunie 2025, cu acordul ambelor părți

Deși, din conținutul contractului individual de muncă nr. 122 rezultă că, raporturile de muncă încetează la data de 27 iunie 2025, instanța de judecată desprinde că, ***de fapt,*** raporturile de muncă au continuat după data de 27 iunie 2025, or, nici una din părți nu au solicitat încetarea lor, situație de fapt care raportată la art. 83 alin. (4) Codul Muncii denotă că, ***„contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată".***

Or, în cadrul ședinței de judecată, reclamanta Manea Nina a confirmat faptul că, ultima zi de lucru a fost data de 07 iulie 2025, fapt ce rezultă și din ordinul nr. 102 din 03 iulie 2025 „privind încetarea raporturilor de muncă cu doamna Manea Nina" s-a dispus: începând cu 07 iulie 2025 încetează de drept raporturile individuale de muncă cu doamna Manea Nina, angajată în funcția de bibliotecar la Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" Drochia.

Cu toate acestea, instanța de judecată atestă că, raporturile de muncă prelungite pe durată nedeterminată au fost încetate ca urmare a „expirării termenului contractului individual de muncă", fiind indicate în mod generic prevederile art. 82 Codul Muncii (încetarea contractului individual de muncă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor), ceea ce relevă ilegalitatea ordinului nr. 102 din 03 iulie 2025.

În acest sens, instanța de judecată desprinde că, încetarea contractului individual de muncă nu putea fi dispusă în baza art. 82 Codul Muncii (încetarea contractului individual de muncă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor), deoarece raporturile de muncă au fost prelungite pe durată nedeterminată, astfel după cum s-a constatat supra, iar pe cale de consecință, în contextul creat, încetarea raporturilor de muncă putea avea loc în condițiile art. 86 Codul Muncii, la inițiativa uneia dintre părți, cu respectarea procedurii legale.

Prin urmare, ordinul nr. 102 din 03 iulie 2025 „privind încetarea raporturilor de muncă cu doamna Manea Nina" eliberat de Biblioteca publică raională „Iulian Filip" din orașul Drochia, urmează a fi anulat.

VII. Subsecvent constatării încălcării de către angajator a legislației muncii şi anulării ordinului nr. 102 din 03 iulie 2025 „privind încetarea raporturilor de muncă cu doamna Manea Nina", *instanţa de judecată va verifica legalitatea pretenției reclamantei Manea Nina cu privire la restabilirea în funcția de bibliotecar în cadrul Bibliotecii Publice Raionale „Iulian Filip".*

În conformitate cu art. 89 alin. (1) 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 hotărîre a instanţei de judecată.

Norma de drept menționată a stabilit că, salariatul eliberat nelegitim de la locul de muncă poate fi restabilit de către instanţa de judecată.

Astfel, drept urmare a constatării concedierii ilegale, instanţa de judecată conchide că și pretenția reclamantei Manea Nina cu privire la restabilirea la locul de muncă este întemeiată şi

necesită a fi admisă, în acest sens, urmând a fi evidențiat faptul că, contractul individual de muncă încheiat cu salariata Manea Nina pentru o perioadă determinată se consideră prelungit pe o durată nedeterminată, astfel, după cum a fost constatat în partea descriptivă a prezentei hotărâri, reclamanta urmând a fi restabilită în funcția de bibliotecar în cadrul Bibliotecii Publice Raionale „Iulian Filip".

VIII. Totodată, *instanța de judecată apreciază ca fiind întemeiată și pretenția reclamantei Manea Nina cu privire la încasarea salariului pentru absență forțată de la muncă,* deoarece prin prisma art. 90 alin. (1) 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.

În conformitate cu art. 90 alin. (2) Codul Muncii, (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

În conformitate cu art. 330 alin. (1), lit. b) 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: a) refuz neîntemeiat de angajare; b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condiţiile art.90 alin.(2) lit.a).

La caz, instanța de judecată a stabilit că, reclamanta Manea Nina a fost concediată ilegal prin ordinul nr. 102 din 03 iulie 2025, începând cu data de 07 iulie 2025.

În cadrul ședinței de judecată, reclamanta Manea Nina a explicat că, ultima zi de muncă a fost data de 07 iulie 2025, iar prin prisma art. 81 alin. (2) Codul Muncii aceasta este ultima zi de muncă.

Prin urmare, începând cu 08 iulie 2025 reclamanta Manea Nina a fost privată ilegal de dreptul de a muncii, fiind concediată ilegal prin ordinul nr. 102 din 03 iulie 2025 din funcţia de bibliotecar la Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" Drochia.

În circumstanțele relatate supra, raportate la normele legale ce reglementează răspunderea angajatorului pentru eliberarea nelegitimă din serviciu, instanţa de judecată reţine ca fiind întemeiată pretenţia reclamantei Manea Nina privind încasarea salariului pentru absență forţată de la muncă, drept urmare se obligă Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" din orașul Drochia or să calculeze și să achite reclamantei Manea Nina salariul lunar neachitat pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, începând cu 08 iulie 2025 până la restabilirea în funcție, cu reținerea contribuțiilor obligatorii la Serviciul Fiscal de Stat, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Casa Națională de Asigurări Sociale.

Tot în acest context, instanța de judecată notează că, reclamanta Manea Nina pentru perioada începând cu 08 iulie 2025 până la restabilirea în funcție, a fost privată nelegitim de salariul cuvenit pentru funcția de bibliotecar din cadrul Bibliotecii Publice Raională „Iulian Filip".

Totodată, instanța de judecată menționează că, la achitarea despăgubirii pentru absenţa forţată de locul de muncă angajatorul va deduce din aceste plăți contribuțiile de asigurări sociale și medicale, cât și impozitul pe venit.

Respectiva obligație a angajatorului rezultă din prevederile art. 10 Codul Muncii, cât și din prevederile art. 88 Cod Fiscal.

Conform art. 10 alin. (2) lit. o) Codul Muncii, (2) Angajatorul este obligat: o) să efectueze asigurarea socială şi medicală obligatorie a salariaţilor în modul prevăzut de legislaţia în vigoare.
Potrivit art. 88 alin. (1) Cod Fiscal, (1) Fiecare angajator care plăteşte salariatului salariu (inclusiv primele şi facilităţile acordate) este obligat să calculeze, ţinînd cont de scutirile solicitate de angajat şi de deduceri, şi să reţină din aceste plăţi un impozit, determinat conform modului stabilit de Guvern. Angajatorul nu are obligaţia să urmărească pierderea dreptului de utilizare a scutirii personale.

În aceste circumstanţe, instanța de judecată, menționează că, Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" din orașul Drochia la achitarea despăgubirii pentru absenţa forţată de locul de muncă urmează să calculeze şi să achite impozitul pe venit, contribuții de asigurări sociale și medicale în beneficiul statului conform modului stabilit de Guvern.

IX. *Cu referire la pretenția reclamantei Manea Nina privind repararea prejudiciului moral,* instanţa de judecată reţine că, în conformitate cu art. 90 alin. (3) Codul Muncii, (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

Potrivit art. 329 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.

În speță, instanţa de judecată, reţine că, partea pârâtă prin concedierea ilegală i-a adus reclamantei Manea Nina atingere dreptului constituțional la muncă, iar drept urmare suferințe psihologice, pe care le resimte până în prezent, starea sănătății sale s-a înrăutățit în ansamblu, a simțit că, imaginea ei în ochii colectivului a fost lezată și se simte profund nedreptățită.

Astfel, instanţa de judecată având în vedere caracterul și gradul de gravitate al încălcărilor admise de către angajator, de caracterul și gradul suferințelor psihice, consideră parțial întemeiată pretenția reclamantei Manea Nina cu privire la compensarea prejudiciului moral şi dispune spre încasare de la Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" din orașul Drochia în beneficiul reclamantei Manea Nina prejudiciul moral în mărime 10 000 lei, iar ar suma solicitată de reclamanta Manea Nina de a fi încasată cu titlu de prejudiciu moral în mărime de 20 000 lei este vădit disproporțională şi excesivă în raport cu criteriile stabilite la caz şi principiul general al echității.

X. *Cu referire la pretenția reclamantei Manea Nina cu privire la compensarea cheltuielilor de judecată,* instanța de judecată reține că, în conformitate cu dispozițiile art. 98 alin. (1) Cod de Procedură Civilă, (1) Cheltuielile aferente judecării cauzei, suportate de instanţa judecătorească, precum şi taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la pîrît proporţional părţii admise din acţiune dacă pîrîtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată. În acest caz, taxa de timbru se încasează în contul instanţei judecătoreşti de la pârât, dacă pârâtul nu este scutit de plata acesteia.

Conform art. 85 alin. (1) Cod de Procedură Civilă, (1) Scutirile de taxa de stat şi/sau de taxa de timbru sunt prevăzute de pct.1 din anexa nr.2 la Legea taxei de stat nr.213/2023 şi se aplică în modul prevăzut de alin.(4) din prezentul articol.

Instanța de judecată conducându-se de prevederile art. 94 Cod de Procedură Civilă, luând în considerație că pretențiile reclamantei au fost admise, reclamantului urmează a i se compensa cheltuielile de judecată suportate, respectiv, instanța de judecată va dispune încasarea din contul pârâtului Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" din orașul Drochia în beneficiul reclamantei Manea Nina cheltuielile de judecată în sumă de 200 (două sute) lei, cu titlu de taxă de timbru, achitată la depunerea cererii de chemare în judecată *(f.d. 8-9).*

Conform art. 96 alin. (1), (1^1) Cod de Procedură Civilă, (1) 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. (1^1) Cheltuielile menţionate la alin.(1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Totodată, practica Curţii Europene a Drepturilor Omului referitoare la cheltuielile de asistenţă juridică relevă că, cheltuielile pentru asistenţă juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime. Pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma practicii Curții Europene a Drepturilor Omului, se evidenţiază necesitatea prezentării, de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor, a următoarelor documente: a) dovada achitării onorariilor avocaţilor (copii de pe dispoziţiile de plată prin virament sau bonurile de plată); b) lista detaliată a actelor/acţiunilor efectuate de avocat şi a timpului aferent acestora (cu tariful şi orarul).

Pentru determinarea cuantumului compensaţiei acordate, instanţa de judecată, pentru a face o apreciere corectă, va mai ţine cont de: a) complexitatea cauzei; noutatea şi dificultatea întrebărilor juridice ridicate de speţă; b) aportul avocatului la soluţionarea cauzei; c) timpul şi munca depusă de avocat; d) aptitudinile speciale necesare pentru a acorda asistenţa (cunoştinţe tehnice speciale, cunoaşterea profundă a unor reglementări de profil, cunoaşterea limbilor străine, a altor procedee de comunicare cu clienţi specifici etc.); e) faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă îi limitează capacitatea de a lucra în alte dosare; f) rezultatul obţinut; g) restricţiile de timp impuse de client şi de circumstanţele cauzei; h) natura şi durata relaţiei dintre avocat şi client; i) experienţa, reputaţia şi abilitatea avocatului; j) justificarea şi ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză; k) suma despăgubirilor pretinse/obţinute în cauză; l) alţi factori, la discreţia instanţei.

În speţă, partea reclamantă a anexat bonul de plată cu Seria DAA nr. 40395902 din 24 ianuarie 2026 prin care se atestă că, reclamanta Manea Nina a achitat în contul Cabinetului Avocatului „Manea Corina" suma de 7 000 lei, în calitate de plată pentru serviciile de asistență juridică; *(f.d. 46)*

Instanța de judecată apreciază cheltuielile suportate de către reclamanta Manea Nina drept rezonabile și necesare, reieșind din acțiunile avocatului, timpul efectiv utilizat la examinarea prezentei cauze, complexitatea cauzei, fapt pentru care ajunge la concluzia de a încasa din contul pârâtului în beneficiul reclamantului suma de 7 000 (șapte mii) lei, cu titlu de cheltuieli de asistență juridică.

XI. În conformitate cu art. art. 82, 83, 86-90, 355 Codul Muncii al RM, art. art. 94, 96, 256 alin. (1), lit. d) și alin. (2), 236, 238-241 Cod de Procedură Civilă al RM, instanța de judecată –

h o t ă r ă ș t e:

Cererea de chemare în judecată depusă de reclamanta Manea Nina către Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" din orașul Drochia cu privire la anularea ordinului nr. 102 din 03

iulie 2025, repunerea în dreptul constituțional la muncă, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă, recuperarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, se admite *parțial*.

Se *anulează* Ordinul nr. 102 din 03 iulie 2025 „privind încetarea raporturilor de muncă cu doamna Manea Nina" eliberat de Biblioteca publică raională „Iulian Filip" din orașul Drochia.

Se *restabilește* Manea Nina în funcția de bibliotecar în cadrul Bibliotecii Publice Raionale „Iulian Filip".

Se *obligă* Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" din orașul Drochia să calculeze şi să achite reclamantei Manea Nina, a.n. *****, c/p ***** salariul lunar neachitat pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, începând cu data de 03 iulie 2025 până la data restabilirii în funcție.

Calcularea plăților pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să fie efectuate de către angajator în conformitate cu legislația în vigoare.

Se *încasează* de la Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" din orașul Drochia în beneficiul reclamantei Manea Nina, a.n. *****, c/p *****, sumă de 10 000 (zece mii) lei, cu titlu de despăgubiri pentru prejudiciul moral cauzat.

Se *încasează* de la Biblioteca Publică Raională „Iulian Filip" din orașul Drochia în beneficiul reclamantei Manea Nina, a.n. *****, c/p ***** suma de 200,00 (două sute,00) lei, cu titlu de cheltuieli de judecată pentru taxa de timbru, suma de 7 000,00 (șapte mii,00) lei, cu titlu de cheltuieli de judecată pentru asistență juridică, iar în total suma de 7 200,00 (șapte mii două sute,00) lei.

În rest, pretențiile reclamantei din cererea de chemare în judecată cu privire la încasarea prejudiciului moral în cuantumul ce depășește suma admisă, se resping ca fiind *neîntemeiate*.

În conformitate cu art. 256 alin. (1) lit. d) și alin. (2) Cod de Procedură Civilă, hotărârea în partea restabilirii în serviciu a reclamantei Manea Nina și plata salariului pentru absența forțată de la lucru se execută *imediat*.

În conformitate cu art. 255 Cod de Procedură Civilă al RM, hotărârea în partea celorlalte pretenții urmează a fi executată benevol, în modul stabilit de lege, în termen de cel mult 15 zile după rămânerea definitivă a acesteia.

Se explică părților că, după expirarea acestui termen, poate fi solicitată executarea silită în condițiile Codului de Executare de către reclamant/creditor.

Se explică părților că, instanța de judecată va întocmi hotărârea integrală dacă: participanţii la proces, în termen de 30 de zile de la pronunţarea dispozitivului hotărîrii, solicită în mod expres acest lucru (termenul de 30 de zile este un termen de decădere) sau dacă participanţii la proces, în termen de 30 de zile de la pronunţarea dispozitivului hotărârii, vor depune cerere de apel.

Hotărârea este susceptibilă contestării cu apel la Curtea de Apel Nord în termen de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Drochia, sediul Central.

Dispozitivul hotărârii pronunțat în ședință de judecată publică la data de 09 martie 2026.

Președintele ședinței,
Judecător: /semnătura/ **Corina Tăbăcaru**

„Copia corespunde originalului"
Judecător: Corina Tăbăcaru