Dosarul nr. 3-202/2023, 2-23013315-12-3-27012023

H O T Ă R Â R E
în numele Legii

20 decembrie 2024 municipiul Chișinău

Judecătoria Chișinău (sediul Centru)

în componență:

președintele ședinței, judecătorul Viorica Dodon

grefierul Alina Roman

cu participarea:

reclamantei Maria Feraru

reprezentantei reclamantei, avocata Cristina Dumbravă

reprezentantului pârâtului, Ivan Coica

examinând în ședință de judecată publică cauza în contencios administrativ inițiată la acțiunea depusă de Maria Feraru împotriva Primarului general al municipiului Chișinău și Primăriei municipiului Chișinău privind obligarea la plata premiilor, sporurilor și indemnizațiilor,

c o n s t a t ă

La data de 27 ianuarie 2023 Maria Feraru a depus cerere de chemare în judecată în procedura contenciosului administrativ împotriva Primarului general al municipiului Chișinău și Primăriei municipiului Chișinău privind obligarea la plata premiilor, sporurilor și indemnizațiilor.

În motivarea acțiunii reclamanta Maria Feraru indică că prin dispoziția nr. 456-dc din 26 mai 2021 i-a fost aplicată sancțiune disciplinară destituirea din funcția publică de șef Secția analiză şi monitorizare a domeniilor de ramură din cadrul Primăriei municipiului Chișinău.

Menționează că a depus cerere de chemare în judecată în contenciosul administrativ împotriva Primarului general al municipiului Chişinău, Primăria

municipiului Chişinău privind anularea Dispoziției nr. 456-dc din 26 mai 2021 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare prin destituirea dnei Maria Feraru din funcția publică de șef Secția analiză şi monitorizare a domeniilor de ramură din cadrul Primăriei municipiului Chişinău, restabilirea în funcția publică de șef Secția analiză şi monitorizare a domeniilor de ramură din cadrul Primăriei municipiului Chişinău.

Prin hotărârea din 21 decembrie 2021 a Judecătoriei Chişinău (sediul Râșcani) s-a admis parțial acţiunea înaintată de Maria Feraru, s-a anulat dispoziția Primarului general al municipiului Chişinău nr. 456-dc din 26 mai 2021 „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei Maria Feraru", şi anume „destituirea din funcția publică" şi s-a obligat Primarul general al municipiului Chişinău de a emite actul administrativ individual favorabil cu privire la restabilirea lui Maria Feraru în funcția de șef Secția analiză şi monitorizare a domeniilor de ramură din cadrul Primăriei municipiului Chişinău. S-a obligat Primarul general al municipiului Chişinău de a emite actul administrativ individual cu privire la calcularea şi respectiv achitarea în beneficiul lui Maria Feraru, a salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, începând cu 27 mai 2021 până la data pronunțării hotărârii judecătorești din 21 decembrie 2021. S-a încasat din contul Primarului general al municipiului Chişinău în beneficiul lui Maria Feraru, cheltuielile de asistență juridică în mărime de 2 000 (două mii) lei. Totodată a fost dispusă executarea imediată a hotărârii privind restabilirea în funcție şi încasarea unui salariu pentru absența forțată de la muncă.

Prin decizia din 18 mai 2022 a Curţii de Apel Chişinău s-a respins cererea de apel depusă de Primarul general al municipiului Chişinău cu menținerea hotărârii primei instanțe.

Prin încheierea din 28 septembrie 2022 a Curţii Supreme de Justiţie recursul depus de Primarul general al municipiului Chişinău, reprezentat de Ivan Coica s-a declarat inadmisibil.

La 27 octombrie 2022, reclamanta a depus cererea prealabilă privind repararea prejudiciului cauzat prin activitatea administrativă ilegală, prin care s-a solicitat:

1. Achitarea indemnizației pentru perioada de 2-7 aprilie 2021, conform certificatului de concediu medical ser. 01 nr. ***** din 02 aprilie 2021;
2. Achitarea primelor unice pentru perioada absentei de la serviciu (ziua funcționarului public, hramul orașului Chişinău şi către sărbătorile de iarnă (1 ianuarie - Anul Nou şi 7-8 ianuarie -Naşterea lui Isus (Crăciun pe stil vechi));
3. Achitarea sporului pentru performanță profesionala individuală pe perioada anului 2021 până în luna august 2021, inclusiv;
4. Achitarea premiului anual pentru anii 2021 şi 2022;
5. Achitarea indemnizației pentru concediu de odihnă anual nefolosit pentru

perioada 27 mai 2021 – 20 ianuarie 2022 în total 28 de zile calendaristice;

6. Achitarea indemnizației de 16 mii lei în urma îmbolnăvirii de COVID-19 în timpul exercitării funcției deținute la locul de munca;

7. Încasarea cheltuielilor de judecată în sumă de 3000,00 lei;

8. Încasarea prejudiciului moral în suma de 100000 lei.

Menționează că cererea urma să fie examinată în termen de 30 de zile, adică până la data de 27 noiembrie 2022. Or, la data de 09 noiembrie 2022 a fost expediată scrisoarea nr. 11288/22 prin care s-a informat că termenul de examinare a fost prelungit cu 30 de zile luând în considerație complexitatea cauzei. Astfel, termenul a fost prelungit până la data de 27 decembrie 2022.

Susține că până la depunerea acţiunii nu a primit nici un răspuns din care considerente s-a adresat cu acţiune în instanţa de judecată.

În drept, reclamanta invocă prevederile art. 123 alin. (2) Cod de procedură civilă, care statuează că faptele stabilite printr-o hotărâre judecătorească irevocabilă într-o cauză civilă soluționată anterior în instanţă de drept comun sau în instanţă specializată sunt obligatorii pentru instanţa care judecă cauza şi nu se cer a fi dovedite din nou şi nici nu pot fi contestate la judecarea unei alte cauze civile la care participă aceleași persoană.

De aceea, reclamantul nu va mai trebui să demonstreze decât întinderea prejudiciilor materiale şi/sau morale pe care le pretinde.

În conformitate cu art. 167 alin. (4) Cod administrativ, dacă prin cererea prealabilă se solicită şi repararea prejudiciului, atunci cererea privind repararea prejudiciului se examinează de autoritatea publică emitentă în procedură administrativă separată.

Potrivit art. 53 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 şi repararea pagubei.

Conform art. 2006 Cod civil, prejudiciul cauzat printr-un act administrativ ilegal sau nesoluționarea în termen legal a unei cereri de către o autoritate publică sau de către o persoană cu funcție de răspundere din cadrul ei se repară integral de autoritatea publică. Persoana cu funcție de răspundere va răspunde solidar în cazul intenției sau culpei grave. Persoanele fizice au dreptul să ceară repararea prejudiciului moral cauzat prin acțiunile indicate la alin. (1). Obligația de reparare a prejudiciului nu se naște în măsura în care cel prejudiciat a omis, cu intenție ori din culpă gravă, să înlăture prejudiciul prin mijloace legale. În cazul în care o autoritate publică are o obligație impusă de un act adoptat în scopul protecției contra riscului de producere a unui anumit fel de prejudiciu, ea răspunde pentru prejudiciul de acest fel cauzat sau nepreîntâmpinat prin neexecutarea obligației, cu excepția cazului când autoritatea publică demonstrează că a dat dovadă de diligență

rezonabilă în executarea obligației. Autoritatea publică nu răspunde pentru prejudiciul cauzat prin adoptarea unui act normativ sau omisiunea de a-l adopta.

În conformitate cu art. 206 alin. (1) lit. b) Cod administrativ, o acţiune în contencios administrativ poate fi depusă pentru obligarea autorităţii publice să emită un act administrativ individual (acţiune în obligare).

În temeiul art. 4 alin. (2^1) lit. a) din Legea nr. 289 din 22 iulie 2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate de muncă şi alte prestații de asigurări sociale, începând cu anul 2013, plata indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente nelegate de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol, se efectuează în modul următor: primele cinci zile calendaristice de incapacitate temporară de muncă se plătesc din mijloacele angajatorului, ale liber-profesionistului ce practică activitate în sectorul justiției, însă nu mai mult de 15 zile cumulative pe parcursul unui an calendaristic în cazul mai multor perioade de incapacitate temporară de muncă. În cazul șomerilor, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se plătește din mijloacele bugetului asigurărilor sociale de stat din prima zi.

Cu referire la achitarea primelor unice pentru perioada absenței de la serviciu (ziua funcționarului public, hramul orașului Chişinău şi către sărbătorile de iarnă (1 ianuarie - Anul Nou şi 7-8 ianuarie -Naşterea lui Isus (Crăciun pe stil vechi)), reclamanta a făcut referire la prevederile art. 21 din Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, care statuează că personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale şi al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv, dar nu mai mult de 5% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară. Cuantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate. Premii unice pot fi acordate şi drept măsuri de stimulare, dacă acestea sunt prevăzute în legi speciale, cu respectarea condițiilor alin. (1) şi (2) din prezentul articol.

Referitor la achitarea sporului pentru performanță profesionala individuală pe perioada anului 2021 până în luna august 2021 inclusiv, reclamanta indică că conform art. 16 din Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar, sporul pentru performanță are drept scop stimularea individuală a personalului unităților bugetare de a obține rezultate optime în activitate. Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor de performanță. Sporul pentru performanță se acordă lunar conform performanței individuale obținute şi se achită concomitent cu salariul. Sporul pentru performanță nu se acordă persoanelor care au fost sancționate disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiuni. În cazul anulării de

către instanţa de judecată a actului administrativ de sancționare a angajatului, sporul se acordă pentru perioada care începe la data anulării sancțiunii. Modul de stabilire a sporului pentru performanță se aprobă de Guvern.

Totodată, cu referire la achitarea premiului anual pentru anii 2021 şi 2022, indică că conform art. 21^1 din Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar, personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premiu anual pentru rezultatele activității anului precedent, proporţional timpului efectiv lucrat în anul respectiv. Indicii şi mărimile premiilor pentru conducătorii unităților bugetare se stabilesc de către organul ierarhic superior. Mărimea maximă a premiilor pentru conducători nu poate depăși 50% din salariul de bază. Premiul anual nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională ineficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar. Pentru acordarea premiului anual se utilizează mijloacele fondului de salarizare în mărime de până la 50% din salariile de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiu anual. Modul de acordare a premiului anual şi mărimea concretă pentru fiecare an bugetar se stabilesc de Guvern.

Cu referire la achitarea indemnizației pentru concediu de odihnă anual nefolosit pentru perioada 27 mai 2021 – 20 ianuarie 2022 în total 28 de zile calendaristice, reclamanta a menționat că conform art. 114 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, în vechimea în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual se includ: a) timpul când salariatul a lucrat efectiv; b) timpul când salariatul nu a lucrat de fapt, dar i s-a menținut locul de muncă (funcția) şi salariul mediu integral sau parțial; c) timpul absenței forțate de la lucru - în cazul eliberării nelegitime din serviciu sau transferului nelegitim la o altă muncă şi al restabilirii ulterioare la locul de muncă; d) timpul când salariatul nu a lucrat de fapt, dar şi-a menținut locul de muncă (funcția) şi a primit diferite plăți din bugetul asigurărilor sociale de stat, cu excepția concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani; e) alte perioade de timp prevăzute de convențiile colective, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă, de regulamentul intern al unității. Dacă convențiile colective, contractul colectiv sau cel individual de muncă nu prevăd altfel, în vechimea în muncă, care dă dreptul la concediul de odihnă anual, nu se includ: a) timpul absenței nemotivate de la lucru; b) perioada aflării în concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 4 ani; c) perioada aflării în concediu neplătit cu o durată mai mare de 14 zile calendaristice; d) perioada suspendării contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art.76 lit. a)-d) şi la art.77 lit. b).

În partea ce ține de achitarea indemnizației de 16 mii lei în urma îmbolnăvirii de COVID-19 în timpul exercitării funcției deținute la locul de munca, specifică că conform pct. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 411 din 14 decembrie 2021 cu privire

la alocarea mijloacelor financiare, s-a alocat, din fondul de intervenție al Guvernului, 89008,0 mii lei autorităților administrației publice centrale şi locale pentru acordarea indemnizațiilor unice angajaților infectați cu COVID-19 în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu, conform anexei.

La fel, reclamanta prin prisma art. 94 şi 96 din Codul de procedură civilă, consideră că cheltuielile de acordare a asistenței juridice urmează a fi puse pe seama pârâților.

În partea pretenției de încasare a prejudiciului moral, reclamanta menționează că dispoziția a fost emisă la data de 26 mai 2021, iar până la vârsta de pensionare îi mai rămăsese 1 an şi 1 luna.

La data de 19 iunie 2022 a ajuns la vârsta de pensionare pentru limita de vârstă, dar litigiul încă se examina în instanţa de judecată, astfel, nu a fost inclusă toată perioada de activitate şi respectiv a influențat la cuantumul pensiei stabilite, la stagiul de muncă precum şi la durata experienței sale.

Imposibilitatea prezentării informației la CNAS, care fiind însoțită de perioada de reabilitate post Covid-19 în consecință i-a creat o traumă de ordin psihologic. Consecințele după infectarea cu virusul Covid-19 au fost suportate foarte greu de către ea psihologic care la fel a fost nevoită să stea în concediu medical. Toate acestea i-au adus prejudicii esențiale la calculul pensiei şi cheltuieli în perioada concediilor medicale pentru medicamente

Pentru acest atac psihologic care i-a afectat capacitatea de a face faţă în mod adecvat stresului consideră necesară încasarea din contul pârâtului în beneficiul său a prejudiciului moral.

De asemenea, evenimentul de a fi concediată ilegal i-a creat o stare de dezamăgire şi neîncredere în raport cu valorile faţă de care era atașată, inclusiv modurile de protecție, sentimentul de frustrare, nedreptate şi umilință care a demoralizat-o total şi consideră întemeiată cerința de a încasa din contul pârâților a prejudiciul moral.

În urma acestor evenimente neplăcute şi foarte stresante i-a apărut sentimentul de anxietate, stres, neliniște, perturbare a vieții şi neputință, aflându-se într-o stare permanentă de frică, şi disconfort neputând savura de modul obișnuit de trai, simțindu-se totodată şi incapabilă de a se bucura în modul cuvenit de garanțiile prescrise de lege.

În continuare persistă starea de frică şi incertitudine de lungă durată, nu se poate bucura de siguranță şi nu poate conta pe așteptările pe care ar fi fost îndreptățită să conteze în situația în care încălcarea nu ar fi survenit. A fost un membru activ al societății timp de ani de zile, contribuind la fondul social şi la bunăstarea generală, iar încălcarea pe nedrept al confortului şi siguranței sale financiare reprezintă o daună morală considerabilă, care ar trebui urmată de ajutor psihologic specializat.

Reclamanta menționează şi formelor specifice de exprimare a prejudiciului moral cauzat: - denigrarea reputației sale - a muncit în domeniul Resurse umane din anul 2008, are o reputație ireproșabilă. În funcție de conducere în resurse umane din 2012 până când a fost concediată ilegal în februarie 2020; - incertitudinea în planificarea activităților şi luarea deciziilor; - anxietatea şi inconvenientele cauzate.

Cere reclamanta Maria Feraru, cu concretizările depuse pe parcurs, admiterea acţiunii; încasarea din contul pârâtului în beneficiul său a indemnizației pentru incapacitatea de muncă pentru perioada de 2-7 aprilie 2021, conform certificatului de concediu medical ser. 01 nr. ***** din 02 aprilie 2021, în mărime de 2241,8 lei (calcul: perioada 2-7 aprilie 2021 în total 6 zile; - 1 zi - 448,37 lei (CNAS a 6 zi achitată), adică 5 zile neachitate de Primărie constituie 5 x 448,37 = 2241,8 lei); încasarea din contul pârâtului în beneficiul său a primelor unice pentru perioada absentei de la serviciu (ziua funcționarului public, hramul orașului Chișinău şi către sărbătorile de iarnă (1 ianuarie - Anul Nou și 7-8 ianuarie -Nașterea lui Isus (Crăciun pe stil vechi)), în mărime de 8032,5 lei (calcul: - Ziua funcționarului public 23 iunie - 50% din salariu de funcție 10710 lei, ce constituie 5 355,00 lei; - sărbătorile de iarnă 25% din salariu de funcție 10710 lei, ce constituie 2677,50 lei; 5355,00 + 2677,50 = 8032,5 lei); încasarea din contul pârâtului în beneficiul său a sporului pentru performanță profesională individuală pe perioada anului 2021 până în luna august 2021, inclusiv, în mărime de 7497,00 lei (calcul: Tr. IV 2020, performanța, constituia 15% pentru tr. I - 2021 ceia ce constituie lunar suma de 1606,50 lei lunar: ianuarie a beneficiat, februarie - urmează a fi achitată suma de 1450,86 lei și martie sa achitat 8% în locul de 15% diferența constituie - 306,71 lei. Pentru lunile aprilie - iunie 2021 - 10% constituie 1071 lei x 3 luni = 3213,00 lei. Şi pentru lipsa forțată de la serviciu ulterior iulie 2021 - ianuarie 2022 - 1071 x 7 luni = 7497,00 lei); încasarea din contul pârâtului în beneficiul său a premiului anual pentru anul 2021 în mărime de 5355,00 lei (calcul: Pentru anul 2021 premiul anual constituie 50% din de funcție 10710 lei - 5355,00 lei); încasarea din contul pârâtului în beneficiul său a indemnizației pentru concediu de odihnă anual nefolosit pentru perioada 27 mai 2021 – 20 ianuarie 2022 în total 28 de zile calendaristice, în mărime de 10420,30 lei; încasarea din contul pârâtului în beneficiul său a indemnizației de 16000 lei pentru îmbolnăvirea de COVID-19 în timpul exercitării funcției deținute la locul de munca; încasarea din contul pârâtului în beneficiul său a cheltuielilor de judecată pentru asistență juridică în mărime de 3000 lei (calcul: a fost achitat 5000 lei. Instanța care a examinat legalitatea actului administrativ a încasat doar 2000 lei. 5000 - 2000 = 3000 lei); încasarea din contul pârâtului în beneficiul său a prejudiciului moral în suma de 100000 lei.

La 10 aprilie 2023 pârâții Primarul general al municipiului Chișinău și Primăria municipiului Chișinău ai depus referință, prin care indică că la 27

octombrie 2022 de către reclamantă a fost depusă cerere prealabilă, prin care a solicitat achitarea indemnizației pentru perioada de 2-7 aprilie 2021 conform certificatului de concediu medical ser. 01 nr. ***** din 02 aprilie 2021; achitarea primelor unice pentru perioada absenței de la serviciu (ziua funcționarului public, Hramul orașului Chișinău şi sărbătorile de iarnă (01 ianuarie - Anul nou şi 7-8 ianuarie - Nașterea lui Isus (crăciun pe stil Vechi); achitarea sporului pentru performanță profesională individuală pentru perioada anului 2021 până în luna august 2021; achitarea premiului anual pentru anii 2021-2022; achitare indemnizației pentru concediu de odihnă anual nefolosit pentru perioada 27 mai 2021 -20 ianuarie 2022 în total 28 de zile calendaristice; achitarea indemnizației de 16 mii lei pentru îmbolnăvirea de COVID - 19 în timpul exercitării funcției deținute la locul de muncă; încasarea cheltuielilor de judecată în suma de 5000,00 lei; încasarea prejudiciului moral în suma de 100000 lei.

La cererea respectivă autoritatea publică a informat reclamanta prin scrisoarea cu nr. 11288/22 din 09 noiembrie 2022. Astfel, la 27 ianuarie 2023 reclamanta a depus cererea de chemare în judecată, pe care o consideră parțial inadmisibilă şi neîntemeiată.

Cu referire la capătul de cerere privind încasarea din contul pârâtului în beneficiul dnei Maria Feraru a indemnizației pentru incapacitatea de muncă perioada de 2-7 aprilie 2021, conform certificatului de concediu medical ser. 01 nr. ***** din 02 aprilie 2021, consideră că urmează a fi declarată inadmisibilă în temeiul art. 207 alin. (2) lit. a) Cod administrativ, deoarece capătul respectiv de cerere deja a fost obiect al cererii de chemare în judecată înaintată de către reclamantă, care a fost respinsă de instanţa de judecată (a se vede fila nr. 9 din hotărârea Judecătoriei Chişinău (sediul Râșcani) din 21 decembrie 2021 (dosarul nr. 2-21102921-12-3-0907202) unde instanţa a reținut că referitor la pretenția reclamantei privind încasarea din contul pârâtului a indemnizației pentru incapacitatea de muncă pentru perioada de 02-07 aprilie 2021, conform certificatului de concediu medical ser. 01 nr. ***** din 02 aprilie 2021, instanţa reţine următoarele: După cum rezultă din cererea de chemare în judecată şi materialele dosarului administrativ prezentat de pârât, şi anume: răspunsurile IMSP CS ***** nr. 08 şi 09 din 19 aprilie 2021, se atestă că, certificatul medical seria 01 nr. *****, eliberat dnei Maria Feraru, pentru perioada 02-07 aprilie 2021, este anulat, întru excluderea dublării calculării indemnizației, cu eliberarea duplicatului certificatului de concediu medical, ce confirmă eliberarea de la muncă din data de 03 aprilie 2021 până pe data de 07 aprilie 2021. Prin urmare, instanţa constată că, temei legal pentru încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantei Maria Feraru, a îndemnizației pentru incapacitatea de muncă pentru perioada de 2-7 aprilie 2021, conform certificatului de concediu medical seria 01 nr. ***** din 02 aprilie 2021 nu este, fapt ce denotă respingerea pretenției menţionate supra.

Cu referire la respingerea celorlalte capete de cererii din cererea de chemare în judecată înaintată de către Maria Feraru în temeiul art. 224 alin. (1) lit. f) Codul administrativ al Republicii Moldova, învederează că capătul cererii privind încasarea din contul pârâului în beneficiul dnei Maria Feraru a primelor unice pentru perioada absenței de la serviciu (ziua funcționarului public, Hramul orașului Chișinău şi sărbătorile de iarnă (01 ianuarie - Anul nou şi 7-8 ianuarie - Naşterea lui Isus (Crăciun pe stil Vechi) este neîntemeiat.

Specifică că prevederile cu referire la plata premiilor unice funcționarului public sunt reglementate de art. 21 din Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Astfel, din interpretarea normei se conchide a fi un drept al angajatorului de a premia personalul din unitățile bugetare cu prilejul sărbătorilor profesionale şi al zilelor de sărbătoare şi nu o obligație.

Totodată, menționează că sporul pentru performanță profesională individuală a funcționarului public este reglementat de art. 16 din Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, din care se desprinde că scopul sporului pentru performanță este stimularea individuală a personalului unităților bugetare, iar la alin. (4) învederează (oportun speței create) că în cazul anulării de către instanţa de judecată a actului administrativ de sancționare a angajatului, sporul se acordă pentru perioada care începe la data anulării sancțiunii.

La caz, se constată că sancțiunea aplicată dnei Maria Feraru a fost anulată la data de 28 septembrie 2022 (când hotărârea Judecătoriei Chişinău (sediul Râșcani) din 21 decembrie 2021, dosarul nr. 2-21102921-12-3-09072021 a devenit irevocabilă prin încheierea Curţii Supreme de Justiţie din 28 septembrie 2022, dosarul nr. 3ra-731/22).

Astfel, consideră că sporul pentru performanță individuală a personalului urma a fi calculat acordat de la data anulării sancțiunii adică la data de 28 septembrie 2022, de la ziua în care dna Maria Feraru deja a fost transferată într-o altă autoritate, în altă funcție.

Referitor la premiul anual pentru anii 2021-2022 învederează că prevederile cu referire la premiului anual funcționarului public sunt reglementate de art. 21^1 din Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Din interpretarea normei se conchide că acordarea premiului anual funcționarului public este un drept al angajatorului şi nu o obligație.

În privința îndemnizației de 16 mii lei pentru îmbolnăvirea de COVID-19 în timpul exercitării funcției deținute la locul de muncă, pârâtul a considerat necesar a face referire la răspunsul Ministerul Finanţelor cu nr. 07/217/112 din 09 martie 2022, drept răspuns la demersul Primăriei municipiului Chişinău cu nr. 05-

115/193ieş din 28 februarie 2022 cu privire la alocarea mijloacelor financiare pentru achitarea indemnizației unice în suma de 16,0 mii lei angajaților care au contactat infecția COVID-19, unde se reflectă că persoanele respective (ce au fost infectate de COVID-19 în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu) urmează să beneficieze de indemnizația respectivă după aprobarea de către Guvern a unei decizii în acest sens.

Referitor la capătul cererii privind încasarea din contul pârâtului în beneficiul dnei Maria Feraru a cheltuielilor de judecată în suma de 3000,00 lei, prin prisma art. 96 alin. (1) şi (l^1) Cod de procedura civilă şi a jurisprudenței Curţii Europene a Drepturilor Omului, a specificat că pentru ca costurile şi cheltuielile să fie incluse în suma acordată, trebuie să se stabilească dacă acestea au fost cu adevărat suportate, au fost necesare şi că au o valoare rezonabilă.

În partea capătului cererii privind încasarea din contul pârâului în beneficiul dnei Maria Feraru a prejudiciului moral în suma de 100000 lei, menţionează, prin prisma art. 2036 alin. (l) şi art. 2037 alin. (1)-(3) Cod civil, că aceasta este o sumă nejustificată, or, conform art. 41 CEDO cererea cu privire la încasarea prejudiciului moral nu trebuie să fie exorbitantă şi să nu tindă la o îmbogățire fără temei, cu atât mai mult că hotărârea Judecătoriei Chişinău (sediul Râșcani) din 21 decembrie 2021, dosarul nr. 2-21102921-12-3-09072021 ce a devenit irevocabilă prin încheierea Curţii Supreme de Justiţie din 28 septembrie 2022, dosarul nr. 3ra-731/22, prin care a fost admisă acţiunea dnei Maria Feraru (reclamant în prezentul dosar) aduce în sine o satisfacție pentru reclamantă.

Reieșind din cele expuse, solicită declararea drept inadmisibilă a capătului de cerere privind încasarea din contul pârâului în beneficiul dnei Maria Feraru a indemnizației pentru incapacitatea de muncă perioada de 2-7 aprilie 2021 conform certificatului de concediu medical ser. 01 nr. ***** din 02 aprilie 2021 şi în rest respingerea cererii de chemare în judecată înaintată de către Maria Feraru.

Reclamanta Maria Feraru şi reprezentantul acesteia, avocata Cristina Dumbravă, în ședința de judecată a susținut integral acțiunea și a solicitat admiterea în sensul formulat.

Reprezentantul pârâtului acțiunea nu a recunoscut, a pledat pentru respingerea acțiunii ca neîntemeiate, din motivele invocate în referința depusă și susținute în dezbaterile judecătorești.

Audiind explicațiile părților, examinând acțiunea cu actele anexate, referințele și documentele dosarului administrativ, instanţa de judecată constată că acțiunea este admisibilă, însă parţial întemeiată, din următoarele motive.

Referitor la admisibilitatea acțiunii instanța de judecată constată următoarea stare de drept și de fapt.

În conformitate cu art. 207 alin. (1) Cod administrativ, instanţa verifică din oficiu dacă sânt întrunite condiţiile pentru admisibilitatea unei acţiuni în

contenciosul administrativ. Dacă este inadmisibilă, acţiunea în contencios administrativ se declară ca atare prin încheiere judecătorească susceptibilă de recurs.

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

Conform art. 2 alin. (2) Cod administrativ, anumite aspecte ce țin 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. 17 Cod administrativ, drept vătămat este orice drept sau libertate stabilit/ stabilită de lege căruia/căreia i se aduce atingere prin activitate administrativă.

În conformitate cu art. 191 alin. (1) Cod administrativ, cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (2) şi (3), judecătoriile soluționează în fond toate acţiunile în contencios administrativ.

În temeiul art. 192 alin. (1) şi (2) Cod administrativ, pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ la curțile de apel şi la Curtea Supremă de Justiţie se instituie complete şi/sau colegii specializate de judecători. În judecătorii acţiunile în contencios administrativ se examinează de judecători specializați.

Art. 209 alin. (1) Cod administrativ, statuează că 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; b) data comunicării sau notificării actului administrativ individual, dacă legea nu prevede procedura prealabilă. Prevederile art. 165 alin. (1) referitoare la nesoluționarea în termen se aplică corespunzător.

Noțiunea de „act administrativ” este reglementată în legislația națională şi în Rezoluția (77) 31 Cu privire la protecţia individului faţă de actele autorităţilor administrative, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 28 septembrie 1997, care statuează că actul administrativ este o manifestare juridică unilaterală de voință, cu caracter normativ sau individual, din partea unei autorități publice în vederea organizării executării sau executării în concret a legii, actul administrativ desemnează orice măsuri individuale sau decizii luate în cadrul exercitării autorităţii publice, susceptibile de a afecta direct drepturile, libertățile sau interesele persoanelor fizice sau juridice şi care nu este un act îndeplinit în cadrul exercitării unei funcții judiciare.

Instanța de judecată constată că la 27 octombrie 2022 reclamanta a depus cererea prealabilă privind repararea prejudiciului cauzat prin activitatea administrativă ilegală, prin care s-a solicitat: achitarea indemnizației pentru perioada de 2-7 aprilie 2021, conform certificatului de concediu medical ser. 01 nr. ***** din 02 aprilie 2021; achitarea primelor unice pentru perioada absentei de la serviciu (ziua funcționarului public, hramul orașului Chişinău şi către sărbătorile de iarnă (1 ianuarie - Anul Nou şi 7-8 ianuarie -Naşterea lui Isus (Crăciun pe stil vechi)); achitarea sporului pentru performanță profesionala individuală pe perioada anului 2021 până în luna august 2021, inclusiv; achitarea premiului anual pentru anii 2021 şi 2022; achitarea indemnizației pentru concediu de odihnă anual nefolosit pentru perioada 27 mai 2021 – 20 ianuarie 2022 în total 28 de zile calendaristice; achitarea indemnizației de 16 mii lei în urma îmbolnăvirii de COVID- 19 în timpul exercitării funcției deținute la locul de munca.

La data de 09 noiembrie 2022 în adresa reclamantei a fost expediată scrisoarea nr. 11288/22 prin care a fost informată că termenul de examinare a fost prelungit cu 30 de zile, luând în considerație complexitatea cauzei. Astfel, termenul a fost prelungit până la data de 27 decembrie 2022.

Din actele cauzei nu se desprinde faptul că pârâtul a examinat şi expediat răspuns la cererea prealabilă în termenul prevăzut. Astfel, instanța conchide cu privire la respectarea de către reclamantă a procedurii de adresare în instanța de judecată, în interiorul termenului legal.

În conformitate cu art. 191 alin. (1) Cod administrativ, cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (2) și (3), judecătoriile soluționează în fond toate acțiunile în contencios administrativ.

Art. 192 alin. (2) Cod administrativ, statuează că în judecătorii acţiunile în contencios administrativ se examinează de judecători specializaţi. În privința competenței instanței de judecată la examinarea acțiunii în contenciosul administrativ se constată că competența în conformitate cu prevederile art. 191 alin. (1) și art. 196 alin. (1) Cod administrativ revine Judecătoriei Chișinău (sediul Râșcani), deoarece pârâtul își are sediul în municipiul Chișinău.

Prin urmare acțiunea este depusă cu respectarea prevederilor art. 191 alin. (1), art. 192 alin. (2) și art. 196 alin. (1) Cod administrativ.

Din considerentele expuse, instanța de judecată constată că acțiunea este admisibilă.

Referitor la fondul cauzei instanța de judecată constată următoarea stare de fapt și de drept.

Din actele cauzei rezultă că prin Dispoziția nr. 456-dc din 26 mai 2021 reclamantei Maria Feraru i-a fost aplicată sancțiune disciplinară destituirea din funcția publică de șef Secția analiză şi monitorizare a domeniilor de ramură din cadrul Primăriei municipiului Chişinău.

Reclamanta a contestat dispoziția în instanţa de judecată. Prin hotărârea din 21 decembrie 2021 Judecătoria Chişinău (sediul Râşcani) a admis parţial acţiunea înaintată de Maria Feraru, a anulat dispoziția Primarului General al municipiului Chişinău nr. 456-dc din 26 mai 2021 Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare dnei Maria Feraru, şi anume, destituirea din funcția publică şi a obligat Primarul general al municipiului Chişinău de a emite actul administrativ individual favorabil cu privire la restabilirea lui Maria Feraru în funcția de șef Secția analiză şi monitorizare a domeniilor de ramură din cadrul Primăriei municipiului Chişinău. A obligat Primarul general al municipiului Chişinău de a emite actul administrativ individual cu privire la calcularea şi, respectiv, achitarea în beneficiul Mariei Feraru a salariului pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, începând cu 27 mai 2021 până la data pronunțării hotărârii judecătorești din 21 decembrie 2021. S-a încasat din contul Primarului general al municipiului Chişinău în beneficiul Mariei Feraru cheltuielile de asistență juridică în mărime de 2000 lei. Totodată ,a fost dispusă executarea imediată a hotărârii privind restabilirea în funcție şi încasarea unui salariu pentru absența forțată de la muncă.

Prin decizia din 18 mai 2022 a Curţii de Apel Chişinău s-a respins cererea de apel depusă de Primarul general al municipiului Chişinău cu menținerea hotărârii primei instanțe.

Prin încheierea din 28 septembrie 2022 a Curţii Supreme de Justiţie, recursul depus de Primarul general al municipiului Chişinău, reprezentat de Ivan Coica s-a declarat inadmisibil.

La 27 octombrie 2022 reclamanta a depus cererea prealabilă privind repararea prejudiciului cauzat prin activitatea administrativă ilegală, prin care s-a solicitat: achitarea indemnizației pentru perioada de 2-7 aprilie 2021, conform certificatului de concediu medical ser. 01 nr. ***** din 02 aprilie 2021; achitarea primelor unice pentru perioada absentei de la serviciu (ziua funcționarului public, hramul orașului Chişinău şi către sărbătorile de iarnă (1 ianuarie - Anul Nou şi 7-8 ianuarie - Naşterea lui Isus (Crăciun pe stil vechi)); achitarea sporului pentru performanță profesionala individuală pe perioada anului 2021 până în luna august 2021, inclusiv; achitarea premiului anual pentru anii 2021 şi 2022; achitarea indemnizației pentru concediu de odihnă anual nefolosit pentru perioada 27 mai 2021 – 20 ianuarie 2022 în total 28 de zile calendaristice; achitarea indemnizației de 16 mii lei în urma îmbolnăvirii de COVID-19 în timpul exercitării funcției deținute la locul de munca; încasarea cheltuielilor de judecată în sumă de 3000,00 lei; încasarea prejudiciului moral în suma de 100000 lei.

Prin scrisoarea nr. 11288/22 din 09 noiembrie 2022 reclamanta a fost informată că termenul de examinare cererii prealabile a fost prelungit cu 30 de zile luând în considerație complexitatea cauzei, astfel, termenul a fiind prelungit până la data de 27 decembrie 2022, or, din actele cauzei nu rezultă că pârâtul a examinat

cererea prealabilă în termenul stabilit.

Conform art. 22 Cod administrativ, (1) autorităţile publice şi instanţele de judecată competente cercetează starea de fapt din oficiu. Acestea stabilesc felul şi volumul cercetărilor şi nu sunt legate nici de expunerile participanţilor, nici de cererile lor de reclamare a probelor.

(2) Faptele deja cunoscute autorităţilor publice sau instanţelor de judecată competente, faptele general notorii şi faptele prezumate în virtutea prevederilor legale nu necesită a fi probate, pînă la proba contrarie.

În conformitate cu prevederile art. 123 alin. (2) Cod de procedură civilă, faptele stabilite printr-o hotărâre judecătorească irevocabilă într-o cauză civilă soluționată anterior în instanţă de drept comun sau în instanţă specializată sunt obligatorii pentru instanţa care judecă cauza şi nu se cer a fi dovedite din nou şi nici nu pot fi contestate la judecarea unei alte cauze civile la care participă aceleași persoană.

Cu referire la cerința reclamantei de achitare a indemnizației pentru perioada de 2-7 aprilie 2021 conform certificatului de concediu medical ser. 01 nr. ***** din 02 aprilie 2021 instanţa de judecată reţine că în temeiul art. 4 alin. (2^1) lit. a) din Legea nr. 289 din 22 iulie 2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate de muncă şi alte prestații de asigurări sociale, începând cu anul 2013, plata indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente nelegate de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol, se efectuează în modul următor: a) primele cinci zile calendaristice de incapacitate temporară de muncă se plătesc din mijloacele angajatorului, ale liber-profesionistului ce practică activitate în sectorul justiției, însă nu mai mult de 15 zile cumulative pe parcursul unui an calendaristic în cazul mai multor perioade de incapacitate temporară de muncă. În cazul șomerilor, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se plătește din mijloacele bugetului asigurărilor sociale de stat din prima zi.

În temeiul art. 5 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 289 din 22 iulie 2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate de muncă şi alte prestații de asigurări sociale, asigurații din sistemul public de asigurări sociale au dreptul la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente nelegate de muncă.

În conformitate cu prevederile art. 6 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 289 din 22 iulie 2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate de muncă şi alte prestații de asigurări sociale, asigurații au dreptul la prestații de asigurări sociale dacă au un stagiu total de cotizare de cel puțin 3 ani. Asigurații care au un stagiu total de cotizare de până la 3 ani beneficiază de dreptul la prestații de asigurări sociale dacă confirmă un stagiu de cotizare de cel puțin 9 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei producerii riscului asigurat sau datei nașterii copilului/datei

emiterii dispoziției de încredințare a copilului adoptabil/datei încuviințării adopției ori emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciu de tutelă/curatelă în cazul riscului asigurat creșterea copilului.

Conform art. 7 alin. (1) din aceiași Lege, baza de calcul al indemnizațiilor de asigurări sociale prevăzute la art. 5 alin.(1) lit. a), b), d) şi g) şi art.15 alin.(1) lit. a) o constituie venitul mediu lunar asigurat realizat în ultimele 12 luni calendaristice premergătoare lunii producerii riscului asigurat, venit din care, la data stabilirii indemnizației, au fost calculate şi plătite contribuții de asigurări sociale. Art. 8 din aceiași Lege stabilește că dreptul la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă se confirmă prin certificat de concediu medical, întocmit în modul aprobat de Guvern.

Mai mult, conform art. 13 alin. (1)-(4) din Legea nr. 289 din 22 iulie 2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate de muncă şi alte prestații de asigurări sociale, cuantumul lunar al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă se stabilește diferențiat, în funcție de durata stagiului de cotizare, după cum urmează: a) 60% din baza de calcul stabilită conform art.7 – în cazul unui stagiu de cotizare de până la 5 ani; b) 70% din baza de calcul stabilită conform art.7 – în cazul unui stagiu de cotizare cuprins între 5 şi 8 ani; c) 90% din baza de calcul stabilită conform art.7 – în cazul unui stagiu de cotizare de peste 8 ani. Cuantumul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de tuberculoză, SIDA sau de o maladie oncologică este de 100% din baza de calcul stabilită conform art.7. Cuantumul lunar al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă plătite din mijloacele angajatorului se stabilește în proporție de 75% din salariul mediu al angajatului, determinat în modul stabilit de Guvern. Cuantumul lunar al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă plătite din mijloacele liber-profesionistului ce practică activitate în sectorul justiției se stabilește în proporție de 75% din salariul mediu lunar prognozat pe economie, stabilit de Guvern, pentru anul în care s-a produs riscul asigurat.

Așadar, la acest aspect instanţa de judecată constată că începând cu anul 2013, plata indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente nelegate de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol, se efectuează în modul următor: primele cinci zile calendaristice de incapacitate temporară de muncă se plătesc din mijloacele angajatorului, ale liber-profesionistului ce practică activitate în sectorul justiției, însă nu mai mult de 15 zile cumulative pe parcursul unui an calendaristic în cazul mai multor perioade de incapacitate temporară de muncă, or, la caz, instanţa consideră ca fiind neîntemeiată acţiunea în această parte, deoarece din actele cauzei se denotă cert că certificatul medical seria 01 nr. *****, eliberat dnei Maria Feraru, pentru perioada 02 aprilie 2021 – 07 aprilie 2021, a fost anulat întru excluderea dublării calculării indemnizației, cu eliberarea duplicatului certificatului de

concediu medical, ce confirmă eliberarea de la muncă din data de 03 aprilie 2021 până pe data de 07 aprilie 2021, fapt care impune respingerea acţiunii în această parte.

Cu referire la capătul cererii privind încasarea din contul pârâului în beneficiul reclamantei Maria Feraru a primelor unice pentru perioada absenței de la serviciu (ziua funcționarului public, Hramul orașului Chișinău şi sărbătorile de iarnă (01 ianuarie - Anul nou şi 7-8 ianuarie - Nașterea lui Isus (Crăciun pe stil Vechi), instanţa de judecată reţine că conform art. 21 din Legea privind sistemul unic de salarizare în sectorul bugetar, nr. 270 din 23 noiembrie 2018, personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale şi al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv, dar nu mai mult de 5% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară. Cuantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate. Premii unice pot fi acordate şi drept măsuri de stimulare, dacă acestea sunt prevăzute în legi speciale, cu respectarea condițiilor alin. (1) şi (2) din prezentul articol.

Astfel, din interpretarea logico-juridică a normei citate, instanţa de judecată constată că acordarea premiilor unice cu prilejul sărbătorilor profesionale şi al zilelor de sărbătoare nelucrătoare este un drept al angajatorului şi nu o obligație, care se plătesc din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv, dar nu mai mult de 5% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară.

În atare circumstanțe, instanţa de judecată consideră ca neîntemeiată cerința reclamantei privind încasarea din contul pârâului în beneficiul reclamantei Maria Feraru a primelor unice pentru perioada absenței de la serviciu (ziua funcționarului public, Hramul orașului Chișinău şi sărbătorile de iarnă (01 ianuarie - Anul nou şi 7-8 ianuarie - Nașterea lui Isus (Crăciun pe stil Vechi).

În continuare, referitor la sporul pentru performanță profesională individuală a funcționarului public se reţine că conform art. 16 din Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, sporul pentru performanță are drept scop stimularea individuală a personalului unităților bugetare de a obține rezultate optime în activitate. Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor de performanță. Sporul pentru performanță se acordă lunar conform performanței individuale obținute şi se achită concomitent cu salariul. Sporul pentru performanță nu se acordă persoanelor care au fost sancționate disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiuni. În cazul anulării de către instanţa de judecată a actului administrativ de sancționare a angajatului, sporul se acordă pentru perioada care

începe la data anulării sancțiunii. Modul de stabilire a sporului pentru performanță se aprobă de Guvern.

Conform Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare (Anexa nr. 3), aprobat prin Hotărârea Guvernului pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 1231 din 12 decembrie 2018, sporul la salariu pentru performanțe profesionale individuale în muncă poartă caracter stimulator şi se bazează pe calitatea muncii, aportul şi profesionalismul angajatului, obiectivitate şi imparțialitate, fiind stabilit şi achitat în funcție de aportul angajatului la obținerea rezultatelor.

Prevederile Regulamentului-cadru se utilizează de către unitatea bugetară pentru elaborarea actului normativ cu caracter intern ce se va aplica tuturor angajaților din unitatea bugetară, cu excepția persoanelor care dețin funcții de demnitate publică şi a personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.

Aprecierea aportului angajatului la obținerea rezultatelor şi evaluarea performanțelor individuale ale acestuia se realizează de către evaluator.

Evaluatorul este persoana din cadrul unității bugetare care are atribuții de conducere a subdiviziunilor/instituției în cadrul căreia își desfășoară activitatea angajatul sau, după caz, care coordonează activitatea respectivului angajat. Evaluarea conducătorului unității bugetare se efectuează de către organul ierarhic superior.

Evaluarea performanțelor se efectuează, de regulă, trimestrial, pentru trimestrul precedent. În instituțiile de învățământ, în legătură cu specificul organizării activității, evaluarea performanțelor poate fi efectuată semestrial, conform reglementărilor interne.

Sporul pentru performanță se acordă lunar, conform performanței individuale obținute, concomitent cu salariul şi se aplică pe parcursul trimestrului/semestrului curent, pentru rezultatele activității desfășurate în trimestrul/semestrul precedent.

Prin criteriile de evaluare se apreciază abilitățile profesionale şi aptitudinile necesare/caracteristicile comportamentale ale angajatului pentru a îndeplini sarcinile de bază şi cele suplimentare.

Aprecierea aportului salariatului la obținerea rezultatelor se realizează în baza următoarelor criterii generale de evaluare: 1) cunoștințe şi experiență; 2) complexitate, creativitate şi diversitatea activităților; 3) conceptualizare şi responsabilitate, inclusiv decizională; 4) conducere, coordonare şi supervizare (suplimentar pentru funcțiile de conducere); 5) comunicare; 6) volumul, calitatea şi eficiența sarcinilor executate.

După caz, în funcție de specificul activității desfășurate şi de atribuțiile specifice unor subdiviziuni/funcții, prin actul normativ cu caracter intern al unității

bugetare pot fi stabilite criterii suplimentare de evaluare sau substituite unele dintre criteriile enumerate la pct. 10 care nu au relevanță pentru activitățile specifice desfășurate.

La elaborarea actului normativ cu caracter intern şi definirea criteriilor de evaluare, unitățile bugetare care au în subordine instituții cu funcții specifice altor domenii vor coordona actul normativ cu autoritățile responsabile de domeniul respectiv.

Din normele citate, instanţa conchide că scopul sporului pentru performanță este stimularea individuală a personalului unităților bugetare, iar la alin. (4) se învederează (oportun speței create) că în cazul anulării de către instanţa de judecată a actului administrativ de sancționare a angajatului, sporul se acordă pentru perioada care începe la data anulării sancțiunii.

Așadar, la caz se constată că sancțiunea aplicată dnei Maria Feraru a fost anulată la data de 28 septembrie 2022 (când hotărârea din 21 decembrie 2021 a Judecătoriei Chişinău (sediul Râșcani) a devenit irevocabilă prin încheierea din 28 septembrie 2022 a Curţii Supreme de Justiţie). Astfel, instanţa consideră că sporul pentru performanță individuală a personalului urma a fi acordat de la data anulării sancțiunii adică din data de 28 septembrie 2022, de la ziua în care reclamanta Maria Feraru deja a fost transferată într-o altă autoritate, în altă funcție.

Cu referire la cerința reclamantei de încasare a premiului anual pentru anii 2021-2022, instanţa de judecată menționează că în conformitate cu prevederile art. 21^1 din Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23 noiembrie 2018, personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premiu anual pentru rezultatele activității în anul de gestiune, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv. Indicii şi mărimile premiilor pentru conducătorii unităților bugetare se stabilesc de către organul ierarhic superior. Mărimea maximă a premiilor pentru conducători nu poate depăși 50% din salariul de bază. Premiul anual nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională ineficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar, pentru perioada termenului de validitate a sancțiunii disciplinare aplicate salariatului în anul de gestiune. Pentru acordarea premiului anual se utilizează mijloacele fondului de salarizare în mărime de până la 50% din salariile de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiu anual. Modul de acordare a premiului anual se stabilește de Guvern.

Mai mult, conform Regulamentului privind modul de calculare şi plată a premiului anual personalului din unitățile bugetare (Anexa nr. 10), aprobat prin Hotărârea Guvernului pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 1231 din 12 decembrie 2018, de premii anuale pot beneficia persoanele cu funcții de demnitate publică, funcționarii publici, inclusiv cu statut special, persoanele care ocupă funcții din

cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, persoanele care ocupă funcții cu statut special specifice apărării naționale, securității statului şi ordinii publice, personalul didactic şi personalul ştiinţifico-didactic, inclusiv cu funcții de conducere, alt personal angajat în baza contractului individual de muncă/raporturilor de serviciu în autoritățile/instituțiile bugetare finanțate integral din bugetul de stat sau din bugetele locale, precum şi personalul Casei Naționale de Asigurări Sociale.

Personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premiu anual pentru rezultatele activității desfășurate în anul de gestiune, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv.

Premiul nu se acordă salariaților care în cursul anului au desfășurat o activitate profesională ineficientă sau necorespunzătoare, apreciată de conducător, după caz, în urma evaluărilor lunare/trimestriale/semestriale/anuale, ori au fost sancționați disciplinar, pentru perioada validității sancțiunii disciplinare.

Mărimea concretă a premiului anual pentru fiecare salariat se fixează în actul administrativ al conducătorului unității bugetare respective, în care se indică salariul de bază luat în calcul, zilele efectiv lucrate în perioada respectivă, procentul acordat şi mărimea premiului calculat acordat.

Mărimile premiilor pentru conducătorii unităților bugetare se stabilesc de către organul ierarhic superior. Mărimea maximă a premiilor pentru conducători nu poate depăși 50% din salariul de bază.

Prin derogare de la pct. 6, persoanele cu funcții de demnitate publică cărora le-a expirat mandatul în anul de gestiune beneficiază de premiul anual în mărime de 50% din salariul de bază la data demisiei, conform timpului efectiv lucrat.

Mărimile premiilor pentru conducătorii autorităților bugetare independente/autonome se stabilesc de către conducătorii autorităților publice respective. Mărimea maximă a premiilor nu poate depăși 50% din salariul de bază.

Pentru acordarea premiului anual pot fi utilizate mijloacele fondului de salarizare în mărime de până la 50% din salariile de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiu anual, calculate la data de 30 noiembrie a anului de gestiune sau la ultima zi de activitate în cadrul unității bugetare anterioară datei de 30 noiembrie, proporțional timpului efectiv lucrat în anul de gestiune.

Premiul anual se acordă în luna decembrie a anului de gestiune, în limitele volumului cheltuielilor de personal prevăzute în bugetele unităților bugetare.

Premiul anual se calculează în procente din salariul de bază, stabilit salariatului la sfârșitul lunii noiembrie al anului de gestiune sau la ultima zi lucrătoare anterioară sfârșitului lunii noiembrie pentru persoanele cu care au fost suspendate sau încetate raporturile de serviciu/contractele individuale de muncă. În cazul în care pe parcursul anului de gestiune salariatul a deținut diferite funcții,

premiul anual se calculează proporțional timpului efectiv lucrat în fiecare funcție, ținând cont de salariul corespunzător.

Suma premiului calculată în condiţiile pct. 11 se raportează la numărul de zile lucrătoare în ansamblu pe lunile ianuarie–noiembrie, conform balanței timpului de lucru stabilite pentru anul respectiv şi se înmulțește cu timpul efectiv lucrat în lunile ianuarie–noiembrie din anul de gestiune. Mărimea premiului anual per salariat, astfel calculată, nu se limitează.

În timpul efectiv lucrat, pentru determinarea cuantumului premiului anual, în afară de zilele când salariatul a lucrat efectiv, se va include şi timpul când salariatul s-a aflat în deplasare în interes de serviciu şi perioada aflării la cursuri de instruire la inițiativa angajatorului.

Nu se include în timpul efectiv lucrat, pentru determinarea cuantumului premiului anual, perioada validității sancțiunii disciplinare, perioada aflării în staționare, timpul aflării salariatului în concediu de odihnă anual şi concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu medical, în grevă, în concediu fără plată pe motive familiale, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani sau a unui copil cu dizabilități cu durata de până la 2 ani, alte perioade de suspendare a contractului individual de muncă/raporturilor de serviciu specificate în art. 76, art.77, cu excepția lit. e^{1}) şi art. 78 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 şi în alte prevederi similare din legile speciale, precum şi timpul de urmare a unui curs de formare profesională la inițiativa angajatului, ocupare a unei funcții elective în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale şi absență fără motive întemeiate de la serviciu.

Din interpretarea cadrului legal citat, se conchide că acordarea premiului anual funcționarului public este un drept al angajatorului. Premiul anual se calculează și se stabilește conform numărului de zile când salariatul a lucrat efectiv, timpul când salariatul s-a aflat în deplasare în interes de serviciu şi perioada aflării la cursuri de instruire la inițiativa angajatorului. Astfel, argumentele reclamantei sunt apreciate critic de instanță, motiv pentru care instanţa de judecată constată ca fiind neîntemeiată şi această cerință.

Totodată, în partea cerinței reclamantei privind încasarea din contul pârâtului a indemnizației pentru concediu de odihnă anual nefolosit pentru perioada 27 mai 2021 – 20 ianuarie 2022, în total 28 de zile calendaristice, se reţine că conform art. 112 Codul muncii, dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță, total sau parțial, la acest drept este nulă. Orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual.

Conform art. 113 Codul muncii, tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare. Pentru salariații din unele ramuri ale economiei naționale (învățământ, ocrotirea sănătății, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului de odihnă anual (calculată în zile calendaristice).

De altfel, conform art. 114 Codul muncii, în vechimea în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual se includ: a) timpul când salariatul a lucrat efectiv; b) timpul când salariatul nu a lucrat de fapt, dar i s-a menținut locul de muncă (funcția) şi salariul mediu integral sau parțial; c) timpul absenței forțate de la lucru – în cazul eliberării nelegitime din serviciu sau transferului nelegitim la o altă muncă şi al restabilirii ulterioare la locul de muncă; d) timpul când salariatul nu a lucrat de fapt, dar şi-a menținut locul de muncă (funcția) şi a primit diferite plăți din bugetul asigurărilor sociale de stat, cu excepția concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani; e) alte perioade de timp prevăzute de convențiile colective, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă, de regulamentul intern al unității. Dacă convențiile colective, contractul colectiv sau cel individual de muncă nu prevăd altfel, în vechimea în muncă, care dă dreptul la concediul de odihnă anual, nu se includ: a) timpul absenței nemotivate de la lucru; b) perioada aflării în concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 4 ani; c) perioada aflării în concediu neplătit cu o durată mai mare de 14 zile calendaristice; d) perioada suspendării contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art.76 lit. a)-d) şi la art.77 lit. b).

Conform art. 117 Codul muncii, pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea salariului mediu lunar pentru perioada respectivă. Modul de calculare a indemnizației de concediu este stabilit de Guvern. Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu. În caz de deces al salariatului, indemnizația ce i se cuvine, inclusiv pentru concediile nefolosite, se plătește integral soțului (soției), copiilor majori sau părinților defunctului, iar în lipsa acestora – altor moștenitori, în conformitate cu legislația în vigoare.

Conform art. 119 Codul muncii, în caz de suspendare (art. 76 lit. e) şi m), art.77 lit. d) şi e) şi art. 78 alin. (1) lit. a) şi d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite. În baza unei cereri scrise, salariatul poate folosi concediul de odihnă anual pentru un an de muncă, cu suspendarea sau încetarea ulterioară a contractului individual de muncă, primind compensația pentru celelalte concedii nefolosite. În perioada valabilității contractului individual de muncă, concediile nefolosite pot fi alipite la concediul de odihnă anual sau pot fi folosite

aparte (în întregime sau fracționat, conform art.115 alin. (5)) de către salariat în perioadele stabilite prin acordul scris al părţilor.

Având în vedere normele materiale citate în coroborare cu actele cauzei, instanţa de judecată constată ca fiind întemeiată cerința reclamantei de încasare din contul pârâului a indemnizației pentru concediu de odihnă anual nefolosit pentru perioada 27 mai 2021 – 20 ianuarie 2022, în total 28 de zile calendaristice, cerință care urmează a fi admisă.

În privința cerinței reclamantei de achitare a indemnizației de 16 mii lei pentru îmbolnăvirea de COVID-19 în timpul exercitării funcției deținute la locul de muncă, se impune a reţine că conform răspunsului Ministerul Finanțelor cu nr. 07/217/112 din 09 martie 2022, drept răspuns la demersul Primăriei municipiului Chişinău cu nr. 05-115/193ieş din 28 februarie 2022 cu privire la alocarea mijloacelor financiare pentru achitarea indemnizației unice în suma de 16,0 mii lei angajaților care au contactat infecția COVID-19, se reflectă că persoanele respective (ce au fost infectate de COVID-19 în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu) urmează să beneficieze de indemnizația respectivă după aprobarea de către Guvern a unei decizii în acest sens, la caz, instanţa considerând neîntemeiată respectiva cerință a reclamantei.

Conform art. 24 alin. (2) Cod administrativ, participantul care își exercită drepturile procesuale în mod abuziv şi nu își îndeplinește obligațiile procesuale cu bună-credință răspunde potrivit legii pentru prejudiciile materiale şi morale cauzate.

În conformitate cu prevederile art. 2036 Cod civil, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi în alte cazuri prevăzute de lege, instanţa de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri. Prejudiciul moral se repară indiferent de existența şi întinderea prejudiciului patrimonial. Dacă legea nu prevede altfel, simpla constatare a încălcării unui drept sau interes recunoscut de lege fără plata de despăgubiri oferă satisfacție echitabilă persoanei vătămate doar când aceasta corespunde cu natura dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat şi persoana vătămată astfel va putea obține o valoare nepatrimonială superioară prejudiciului moral suferit.

În temeiul art. 2037 Cod civil, mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanţa de judecată în funcție de caracterul şi gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăție a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, şi de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate. Caracterul şi gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanţa de judecată, luând în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrângerea posibilităților de viață familială şi socială, precum şi statutul social al persoanei

vătămate. La determinarea despăgubirii, instanţa de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare şi, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului.

Așadar, instanța de judecată ține să menționeze că mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanţă în funcție de caracterul şi gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăție a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, şi de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate, or, la caz reclamanta nu a argumentat care anume fapte atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale.

Mai mult, prejudiciul moral solicitat de reclamantă, prin prisma normelor pre citate, reprezintă o sumă nejustificată, ori, conform prin prisma jurisprudenței CEDO cererea cu privire la încasarea prejudiciului moral nu trebuie să fie exorbitantă şi să nu tindă la o îmbogățire fără temei, cu atât mai mult că hotărârea din 21 decembrie 2021, prin care a fost admisă acţiunea reclamantei, aduce în sine o satisfacție pentru reclamantă.

Având în vedere cele relatate, instanța de judecată menționează că în virtutea sarcinii probațiunii puse pe seama reclamantei în corespundere cu art. 93 Cod administrativ, aceasta a eșuat să demonstreze că poziția pârâtului în speță este neîntemeiată. Or, raționamentele autorității publice au ca bază prevederi legale și înscrisuri probatorii concludente și plauzibile, pe când afirmațiile reclamantei poartă o conotație declarativă.

În acest context, analizând argumentele expuse de reclamantă în cererea de chemare în judecată în raport cu circumstanțele de fapt ale speței și normele legale citate, instanța de judecată constată că acțiunile instituției publice pârâte sunt parţial întemeiate, or, poziția reclamantei expusă în cererea de chemare în judecată este în parte una nefondată, care se bazează pe interpretarea eronată a normelor de drept material și pe argumente neprobate.

Coroborând normele legal citate cu circumstanțele speței, instanța deduce că activitatea administrativă efectuată de către pârât este una parţial legală și întemeiată.

În acest context, instanța de judecată, conchide că încălcările revendicate prin acțiune în mare parte nu își găsesc confirmare prin prisma cadrului normativ în vigoare la data desfășurării activității administrative, prin urmare argumentele reclamantei în sensul formulat sunt lipsite de suport juridic.

Cu referire la pretenția privind încasarea cheltuielilor de judecată, instanța reține că potrivit art. 82 și 90 lit. i) din Codul de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei. Din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte cheltuielile de asistență juridică.

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

Art. 96 alin. (1) şi (1^1) Cod de procedură civilă, stipulează că instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părții care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Pornind de la practica CtEDO, cheltuielile pentru asistenţă juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime. Pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma practicii CtEDO, se evidențiază necesitatea prezentării de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor a următoarelor documente: dovada achitării onorariilor avocaților (copii de pe dispozițiile de plată prin virament sau bonurile de plată); copia de pe facturile de strictă evidență, emisă pentru clienți-persoane juridice şi în alte cazuri stabilite de legislație; listă detaliată a actelor/acțiunilor efectuate de avocat şi orarul timpului aferent acestora (cu tariful şi orarul).

În speță, reclamanta a pretins încasarea cheltuielilor de asistenţă juridică suportate pe parcursul examinării cauzei, or, instanţa de judecată reținând că acţiunea urmează a fi admisă parţial, respectiv părții reclamante urmează a i se compensa cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretențiile înaintate, precum şi luând în considerare măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile, consideră necesar a admite în parte cerința privind încasarea cheltuielilor de asistenţă juridică și a încasa din contul pârâtului în beneficiul reclamantei suma de 1000 de lei, în rest, pretențiile se resping ca neîntemeiate.

În conformitate cu art. 224 alin. (1) lit. lit. b) și f), art. art. 231, 232 Cod administrativ, art. art. 236, 238-240 Cod de procedură civilă, instanța de judecată

h o t ă r ă ş t e

Acțiunea se admite parțial.

Se obligă pârâții Primarul general al municipiului Chișinău și Primăria municipiului Chișinău să-i achite reclamantei Maria Feraru indemnizaţia pentru concediul de odihnă anual nefolosit pentru perioada 27 mai 2021 - 20 ianuarie 2022, în total 28 de zile calendaristice.

Se respinge ca neîntemeiată acțiunea depusă de Maria Feraru împotriva Primarului general al municipiului Chișinău și Primăriei municipiului Chișinău în partea pretențiilor privind încasarea din contul pârâtului în beneficiul ei a primei unice pentru perioada absentei de la serviciu pentru sărbătorile de iarnă (1 ianuarie Anul Nou şi 7-8 ianuarie Naşterea lui Isus (Crăciun pe stil vechi)) în mărime de 2677,50 lei, privind încasarea din contul pârâtului în beneficiul ei a sporului pentru performanta profesionala individuala pe perioada anului 2021 până în luna august 2021, inclusiv, în mărime de 7497,00 lei, privind încasarea din contul pârâtului în beneficiul ei a premiului anual pentru anul 2021 în mărime de 5355,00 lei.

Cererea privind încasarea cheltuielilor de judecată se admite parțial și se încasează de la Primarul general al municipiului Chișinău și Primăria municipiului Chișinău în beneficiul reclamantei Maria Feraru cheltuielile de judecată în sumă de 1000 (o mie) lei.

Hotărârea este cu drept de apel la Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile de la pronunțarea dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul Râşcani).

Președintele ședinței,
judecătorul Viorica Dodon