prima instanță: Judecătoria Chișinău (sediul Centru), judecător Grozav Georgeta

dosarul nr.2a-1286/24
2-22176076-02-2a-29032024

D E C I Z I E

24 martie 2026 **mun.Chișinău**

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ
al Curții de Apel Centru

Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecător Serghei Dimitriu
Judecătorii Violeta Gîrleanu și Constantin Roșca
Grefier Duțul Daniela

examinând în ședință publică cererea de apel înaintată de apelantul Sochirca Eugeniu împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 08.02.2024,

în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Sochirca Eugeniu către SA ”Incomaș”, în proces de insolvabilitate, intervenient accesoriu Ciuvalschii Iuri privind anularea ordinului nr.11 din 26.09.2022 cu privire la încetarea contractului individual de muncă, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral

a c o n s t a t a t:

Circumstanțele cauzei:

1. La data de 28 noiembrie 2022, Sochirca Eugeniu s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către SA ”Incomaș”, în proces de insolvabilitate, intervenient accesoriu Ciuvalschii Iuri privind anularea ordinului nr.11 din 26.09.2022 cu privire la încetarea contractului individual de muncă, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral (f.d.2-4, vol.I).
2. În motivarea cererii de chemare în judecată, reclamantul a indicat că în baza ordinului nr.36/18 din 18 iunie 2018 a fost angajat la SA „Incomaş” în calitate de contabil-șef, fapt confirmat prin ordinul indicat, contractul individual de muncă nr.36/18 din 18 iunie 2018 și înscrierile în carnetul de muncă. Ulterior, în baza hotărîrii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 11 februarie 2022 a fost admisă cererea introductivă, privind intentarea procesului de insolvabilitate față de SA „Incomaş” , prin care a fost desemnat administrator al procesului de insolvabilitate Ciuvalschii Iuri.

A susținut că prin ordinul nr.11 din 26 septembrie 2022 a fost concediat conform art.86 alin.(1) lit.b) Codul muncii, în legătură cu lichidarea unității, fapt demonstrat prin ordinul nominalizat și înscrierile în carnetul de muncă.

A conchis că a fost concediat nelegitim, deoarece în ordinul de concediere nelegitim se face referire la temeiul art.66 alin.(1) lit.v) din Legea insolvabilității și la art.86 alin.(1) lit.b) Codul muncii.

A declarat că la momentul concedierii SA „Incomaş" se află în procedură de insolvabilitate și nu de lichidare (faliment), iar Ciuvalschii Iuri deținea statutul de administrator al procesului de insolvabilitate, dar nu de lichidator și care era lipsit de dreptul de concediere a salariatului în legătură cu lichidarea unității. Până la moment nu i s-a calculat și achitat salariul restant, îndemnizația pentru concediile anuale de odihnă nefolosite și de concediere. A indicat că prin concedierea ilegală i-a fost cauzată o daună morală.

Sochirca Eugeniu a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată, anularea ordinului nr.11 emis de Ciuvalschii Iuri, administrator al insolvabilității SA „Incomaş", la data de 26 septembrie 2022 cu privire la încetarea contractului individual de muncă; restabilirea la locul de muncă în funcția de contabil-șef interimar; concedierea contabilului angajat în locul lui nelegitim; perceperea de la SA „Incomaş" în beneficiu lui a plății obligatorii a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în suma de 168.000 lei (12 salarii medii lunare); perceperea de la SA „Incomaş" în beneficiul lui a prejudiciului moral în mărime de 42.000 lei (3 salarii medii lunare).

Poziția instanței de fond:

3. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 08 februarie 2024, s-a respins cererea de chemare în judecată înaintată de Sochirca Eugeniu către SA "Incomaș", în proces de insolvabilitate, intervenient accesoriu Ciuvalschii Iuri privind anularea ordinului nr.11 din 26.09.2022 cu privire la încetarea contractului individual de muncă, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral (f.d.116, 122-129 vol.I).
4. În motivarea soluției, instanța de fond a reținut că după constatarea insolvabilității SA „Incomaș", au fost implementate măsuri de reorganizare, inclusiv reducerea personalului, a salariilor și a orelor de muncă, iar la 22 iulie 2022 salariații au fost preavizați despre concediere, ca urmare a optimizării statelor de personal.

A constatat că încetarea contractului individual de muncă al reclamantului a fost determinată de necesitatea reducerii personalului și s-a realizat în temeiul art.85 lit.c) din Codul muncii, fapt prevăzut și la pct.26 din contract. Referirea la art.86 alin.(1) lit.b) din Codul muncii în ordinul nr.11 din 26 septembrie 2022 a fost apreciată drept o eroare materială, întrucât societatea nu se afla în proces de lichidare. Totodată, instanța a reținut că administratorul insolvabilității a acționat în limitele atribuțiilor prevăzute de Legea insolvabilității.

În consecință, instanța a considerat neîntemeiate cerințele reclamantului privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la

muncă și repararea prejudiciului material și moral, întrucât nu s-a constatat ilegalitatea concedierii reclamantului Sochirca Eugeniu din funcția de contabil-șef interimar al SA „Incomaș”.

Solicitarea apelantului:

5. La 26 februarie 2024, apelantul Sochirca Eugeniu a depus cerere de apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 08 februarie 2024, solicitând casarea hotărârii contestate, cu emiterea a unei noi decizii prin care acțiunea să fie admisă (f.d.120-121, 139-145 vol.I).

Argumentele părților:

6. În motivarea apelului, apelantul Sochirca Eugeniu a indicat că hotărârea instanței de fond este neîntemeiată, fiind adoptată cu elucidarea incompletă a circumstanțelor cauzei, fără probe suficiente și prin aplicarea eronată a normelor de drept material și procedural.

A menționat că în contextul procesului de insolvabilitate al SA „Incomaș”, administratorul insolvabilității a dispus succesiv reducerea programului de muncă, diminuarea salariului și instituirea perioadei de incapacitate tehnică, iar prin ordinul nr.11 din 26 septembrie 2022 a dispus încetarea contractului individual de muncă al acestuia din funcția de contabil-șef interimar. A subliniat că era angajat în baza unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată, iar încetarea raporturilor de muncă trebuia să respecte temeiurile și condițiile prevăzute de Codul muncii.

Apelantul a susținut că prima instanță nu a apreciat corespunzător legalitatea ordinului de concediere și temeiul juridic invocat de angajator, considerând că simpla existență a procesului de insolvabilitate nu justifica încetarea contractului individual de muncă în condițiile aplicate.

Poziția părților în ședința instanței de apel:

7. La data de 11.12.2024, reprezentantul SA ”Incomaș” în proces de insolvabilitate, Suman Serghei, a înaintat o cerere de recuzare judecătorului Curții de Apel Chișinău, Marina Anton (f.d.165, vol.I), care prin încheierea din 18.12.2024 a fost respinsă (f.d.175-178, vol.I).
8. La data de 03.02.2025, reprezentantul SA ”Incomaș” în proces de insolvabilitate, Suman Serghei, a înaintat o cerere de strămutare (f.d.186-187, vol.I), care prin încheierea CSJ din 26.03.2025 a fost respinsă (f.d.196-203, vol.I).
9. La data de 24.11.2025, reprezentantul SA ”Incomaș” în proces de insolvabilitate, Suman Serghei, a înaintat o cerere de recuzare judecătorului Curții de Apel Centru, Violeta Gîrleanu (f.d.220, vol.I), care prin încheierea din 10.12.2025 a fost respinsă (f.d.228-231, vol.I).
10. La data de 09.02.2026, reprezentantul SA ”Incomaș” în proces de insolvabilitate, Suman Serghei, a înaintat o cerere de recuzare judecătorilor Curții de Apel Centru, Serghei Dimitriu și Constantin Roșca (f.d.235, vol.I), care prin încheierea din 25.02.2026 a fost respinsă (f.d.9-12, vol.II).

11. În ședința instanței de apel din 17.03.2026, apelantul Sochirca Eugeniu a susținut cererea de apel depusă și a solicitat admiterea acesteia în sensul formulat.
12. În ședința instanței de apel din 17.03.2026, reprezentantul intimatului SA „Incomaș”, Sergiu Suman, a solicitat respingerea cererii de apel și menținerea hotărârii primei instanțe.

Aprecierea instanței de apel:

13. Verificând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces și a materialelor din dosar, Colegiul judiciar consideră că apelul urmează a fi admis, cu casarea hotărârii primei instanțe, din următoarele motive.

14. În conformitate cu art.373 Cod de procedură civilă, instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărîrii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanță.

În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanțe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces.

În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanța de apel se pronunță în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanță.

Instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situație mai dificilă decît aceea din hotărîrea atacată cu apel, cu excepția cazurilor cînd consimte şi cînd hotărîrea este atacată şi de alți participanți la proces.

15. Prin prisma art.385 lit.c) Cod de procedură civilă, instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să admită apelul şi să caseze integral sau parțial hotărîrea primei instanțe, emiţînd o nouă hotărîre.
16. Conform prevederilor art.118 alin.(1), (3) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanță pentru soluționarea justă a pricinii sânt 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.
17. Potrivit 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.
18. În conformitate cu art.130 alin.(1)-(3) Cod de procedură civilă, 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. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la

pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficiența pentru soluționarea cauzei.

19. Prevederile legale enunţate în mod expres obligă instanţa de apel să verifice circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite şi este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.
20. Probatoriul administrat în speță atestă că Sochirca Eugeniu a fost angajat la SA „Incomaș" în funcția de contabil-șef, prin ordinul nr.36/18 din 18 iunie 2018, în aceeași zi fiind încheiat contractul individual de muncă nr.36/18 (f.d.5-7, vol.I).
21. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Central) din 11 februarie 2022, a fost admisă cererea introductivă depusă de creditorul Ceban Ilia și cererile de alăturare la cererea introductivă depusă de alți creditori privind intentarea procesului de insolvabilitate a SA „Incomaș" și s-a intentat procesul de insolvabilitate față de Sa "Incomaș", cu desemnarea administratorului insolvabilității Ciuvalschii Iurii (f.d.27, vol.I).
22. Ulterior, prin ordinul nr.04/22 din 01 aprilie 2022 a fost redus programul de muncă al tuturor angajaților la 6 ore pe zi (f.d.71, vol.I), iar prin ordinul nr.05/22 din 01 iunie 2022, salariul lunar al lui Sochirca Eugeniu a fost stabilit la 7.000 lei (f.d.72, vol.I).
23. Prin ordinul nr.07A/22 din 07 iulie 2022, s-a dispus recalcularea salariului pentru lunile aprilie și mai 2022, în funcție de programul redus de muncă, precum și calcularea salariului pentru luna iunie conform cuantumului stabilit (f.d.74, vol.I).
24. De asemenea, prin ordinul nr.08/22 din 08 iulie 2022, perioada din 11 iulie 2022 până la 31 august 2022 a fost declarată perioadă de incapacitate tehnică, cu remunerarea angajaților în proporție de 50% din salariul de bază (f.d.75, vol.I). Prin alt ordin cu același nr.08/22 din 08 iulie 2022, programul de muncă a fost stabilit la 4 ore pe zi, pentru perioada 11 iulie 2022 – 31 octombrie 2022 (f.d.76, vol.I).
25. Prin ordinul nr.2 din 22 iulie 2022, s-a ordonat preavizarea a tuturor salariaților entității despre concediere în legătură cu pornirea procedurii de insolvabilitate (f.d.113, vol.I).
26. Prin ordinul nr.11 din 26 septembrie 2022, s-a dispus desfacerea contractului individual de muncă cu Sochirca Eugeniu contabil-șef interimar, cu concedierea acestuia și cu efectuarea plăților corespunzătoare (f.d.77, vol.I).
27. La data de 28 noiembrie 2022, Sochirca Eugeniu s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către SA "Incomaș", în proces de insolvabilitate, intervenient accesoriu Ciuvalschii Iuri privind anularea ordinului nr.11 din 26.09.2022 cu privire la încetarea contractului individual de muncă, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral (f.d.2-4, vol.I).
28. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 08 februarie 2024, s-a respins cererea de chemare în judecată înaintată de Sochirca Eugeniu către SA "Incomaș", în proces de insolvabilitate, intervenient accesoriu Ciuvalschii Iuri privind anularea ordinului nr.11 din 26.09.2022 cu privire la încetarea contractului individual de muncă, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral (f.d.116, 122-129 vol.I).

29. Instanța de apel, analizând situația de fapt din prezenta speță, în raport cu probele anexate la dosar și normele legale, consideră că concluziile instanței de fond expuse în hotărâre sunt neîntemeiate, rezultate din aprecierea incorectă a circumstanțelor cauzei și interpretarea eronată a normelor de drept material, fapt ce constituie temei de casare a hotărârii pronunțate.
30. *Referitor la solicitarea apelantului/reclamantului Eugeniu Sochirca privind anularea ordinului nr.11 din 26.09.2022 cu privire la încetarea contractului individual de muncă*, instanța de apel expune următoarele.
31. Conform prevederilor art.45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator,, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.
32. Art.10 alin.(2) lit.a),b) Codul muncii stipulează că angajatorul este obligat: să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective; să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.
33. Astfel, s-a constatat că Sochirca Eugeniu a fost angajat la SA „Incomaș” în funcția de contabil-șef, prin ordinul nr.36/18 din 18 iunie 2018 (f.d.5-7, vol.I).
34. În prevederile art.86 Codul muncii sânt stipulate temeiurile de la lit.a) până la lit.z) în baza cărora se admite concedierea - desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată.
35. Conform art.81 alin.(3) Codul muncii, 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 recepționării/înștiințării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.).

Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

36. Astfel, prin ordinul nr.11 din 26 septembrie 2022, semnat de administratorul de insolvabilitate a SA ”Incomaș”, Iuri Ciuvalschi, angajatul Eugeniu Sochirca a fost eliberat din funcția de contabil-șef interimar, în baza art.86 alin.(1) lit.b) Codul muncii (f.d.8, vol.I).
37. Prevederile art.85 alin.(1) lit.b) Codul muncii stipulează că concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: **lichidarea unităţii sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică.**
38. În cazul dat, raportând temeiul de drept invocat la concedierea salariatului la circumstanțele din speță, instanța de apel constată că temeiul de drept invocat (art.85 alin.(1) lit.b) Codul

muncii) nu și-a găsit confirmare, din motiv că nu a avut loc lichidarea unității sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică.

39. Deși reclamantul a emis ordinul de concediere în temeiul art.85 alin.(1) lit.b) Codul muncii, prima instanță a constatat că încetarea contractului individual de muncă a fost determinată de intentarea procedurii de insolvabilitate și de măsurile de optimizare a activității întreprinderii, care au impus reducerea statelor de personal. În acest context, indicarea în ordinul de concediere a lit.b) în locul lit.c) a fost apreciată de instanța de fond drept o eroare materială de redactare, care nu ar reflecta motivul real al încetării raporturilor de muncă.
40. Colegiul judiciar reține însă că legalitatea concedierii urmează a fi apreciată prin raportare la temeiul juridic efectiv al încetării contractului individual de muncă, la circumstanțele de fapt care au determinat concedierea și la respectarea procedurii prevăzute de lege.
41. În acest sens, simpla calificare a indicării unui temei legal greșit drept eroare materială nu este suficientă, prin ea însăși, pentru a valida ordinul de concediere, fiind necesar să se stabilească dacă motivul real al încetării raporturilor de muncă corespunde temeiului legal aplicabil și dacă angajatorul a respectat garanțiile legale instituite în favoarea salariatului.
42. Astfel, instanța de apel cu certitudine a stabilit că temeiul de concediere (art.85 alin.(1) lit.b) Codul muncii) indicat în ordinul de încetare a contractului de muncă nr.11 din 26 septembrie 2022, nu și-a găsit confirmare, nefiind aplicabil speței în cauză.
43. La fel, instanța de apel nu poate reține argumentul indicat de prima instanță că concedierea lui Sochirca Eugeniu a avut loc în baza art.86 alin.(1) lit.c) din Codul muncii (reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate), însă din eroare a fost indicat lit.b) în loc de lit.c).
44. La acest aspect, Colegiul judiciar relevă că încetarea contractului individual de muncă în temeiul art.86 alin (1) lit.c) din Codul muncii, în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, este nelegitimă în cazul în care angajatorul nu a respectat cumulativ condițiile și garanțiile imperative prevăzute de art.88 din Codul muncii - procedura de concediere în cazul lichidării unităţii, reducerii numărului sau a statelor de personal.
45. Ori respectarea procedurii legale de concediere nu reprezintă o simplă formalitate, dar o obligație a angajatorului, instituită în scopul protejării salariatului împotriva încetării arbitrare a raporturilor de muncă.
46. În acest sens, concedierea *în temeiul reducerii numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii)* presupune respectarea art.88 Codul muncii și, anume, emiterea unui ordin motivat din punct de vedere juridic sau economic cu privire la reducerea respectivă; preavizarea salariatului cu cel puțin două luni înainte; propunerea unui alt loc de muncă disponibil, dacă există și dacă salariatul întrunește cerințele necesare; respectarea ordinii legale de reducere a locurilor de muncă; acordarea timpului necesar pentru căutarea unui alt loc de muncă, precum și îndeplinirea celorlalte obligaţii prevăzute de lege, inclusiv a celor referitoare la informarea agenției pentru ocuparea forţei de muncă și consultarea organului sindical, după caz.

47. Aceste cerințe au caracter obligatoriu, iar respectarea lor urmează a fi verificată în raport cu circumstanțele concrete ale cauzei și cu probele administrate. Simpla existență a unor dificultăți economice ale unității, intentarea procedurii de insolvabilitate ori necesitatea optimizării activității și reducerii cheltuielilor de personal nu exonerează angajatorul de obligația respectării procedurii de concediere stabilite de Codul muncii.
48. Prin urmare, în măsura în care materialele cauzei nu confirmă îndeplinirea tuturor condițiilor prevăzute de art.88 din Codul muncii, concedierea salariatului în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) din același cod nu poate fi considerată legală. Totodată, indicarea în ordinul de concediere a unui temei juridic diferit de cel corespunzător motivului real al încetării raporturilor de muncă nu poate fi tratată automat drept o simplă eroare de redactare, susceptibilă să fie înlăturată prin interpretare, întrucât temeiul legal al concedierii trebuie să corespundă circumstanțelor de fapt și condițiilor legale efectiv întrunite.
49. În consecință, Colegiul judiciar constată că necesitatea reducerii statelor de personal, determinată de situația economică a angajatorului sau de procedura de insolvabilitate, nu este suficientă pentru a conferi legalitate concedierii, în lipsa respectării garanțiilor imperative instituite de legislația muncii. Ori sarcina angajatorului constă nu doar în justificarea motivului reducerii, dar și în demonstrarea respectării procedurii legale aplicabile, astfel încât concedierea să poată fi considerată conformă exigențelor Codului muncii.
50. Prin urmare, instanța de apel concluzionează că ordinul nr.11 din 26 septembrie 2022 privind concedierea lui Sochirca Eugeniu urmează a fi anulat, din motivele expuse la pct.24-43 din prezenta decizie, fiind constatată ilegalitatea concedierii lui Eugeniu Sochirca.
51. *Referitor la solicitarea apelantului/reclamantului Eugeniu Sochirca privind restabilirea în funcția anterior deținută*, instanța de apel expune următoarele.
52. Conform prevederilor art.89 alin.(1),(2) Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei de judecată.

La examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea eliberării din serviciu a salariatului.

53. Instanța de apel a stabilit că apelantul/reclamantul Eugeniu Sochirca a fost concediat ilegal din serviciu în baza ordinului nr.11 din 26 septembrie 2022 și, astfel, luând în considerare ca va dispusă anularea ordinului menționat, se va dispune restabilirea lui Eugeniu Sochirca în funcția anterior deținută.
54. *Referitor la solicitarea apelantului/reclamantului Eugeniu Sochirca privind încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu*, instanța de apel expune următoarele.
55. Prevederile art.90 alin.(1), (2) lit.a) Codul muncii (*în vigoare la data înaintării acțiunii*) stipulează că în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu

va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;

56. Din conținutul cererii de chemare în judecată și al cererii de apel rezultă că reclamantul Eugeniu Sochirca a solicitat încasarea despăgubirii pentru absența forțată de la muncă în cuantum echivalent a 12 salarii medii lunare, estimând valoarea acesteia la suma de 168.000 lei, calculată prin raportare la un salariu lunar de 14.000 lei (f.d.2-4, 139-145, vol.I).
57. Colegiul judiciar reține că fiind constatată ilegalitatea concedierii și dispusă restabilirea apelantului în funcția deținută anterior, acesta este îndreptățit la repararea prejudiciului cauzat prin lipsirea nelegitimă de posibilitatea de a-și exercita atribuțiile de serviciu și de a obține remunerația aferentă muncii prestate.
58. Dreptul la despăgubire decurge din efectele juridice ale concedierii nelegitime, iar acordarea acesteia urmărește repunerea salariatului în situația patrimonială în care s-ar fi aflat dacă raporturile de muncă nu ar fi fost întrerupte în mod nelegal.
59. În consecință, Colegiul va admite cerința privind încasarea despăgubirii pentru absența forțată de la muncă, calcularea acesteia urmând a fi efectuată de către angajator pentru perioada relevantă, în conformitate cu normele legale aplicabile și cu datele salariale aferente perioadei respective.
60. Cu referire la cuantumul solicitat și, anume, 168.000 lei, echivalentul a 12 salarii lunare de câte 14.000 lei, Colegiul constată că această sumă a fost determinată prin raportare la prevederile pct.11 din contractul individual de muncă, care stabilește mărimea salariului lunar în cuantum de 14.000 lei, însă din materialele dosarului rezultă că ulterior angajării reclamantului, au fost emise ordine în legătură cu procedura de insolvabilitate a SA „Incomaș”, prin care a fost modificat salariul de funcție și orele de muncă a lui Eugeniu Sochirca (f.d.104, 110, vol.I).
61. În aceste condiții, cuantumul despăgubirii nu poate fi determinat exclusiv prin raportare la salariul prevăzut inițial în contractul individual de muncă, fără a se ține cont de modificările salariale intervenite ulterior și de efectele juridice ale actelor emise de angajator.
62. Prin urmare, Colegiul judiciar consideră întemeiată cerința apelantului privind acordarea despăgubirii pentru absența forțată de la muncă din data de 26 septembrie 2022 în mărime de 12 (doisprezece) salarii medii lunare, însă calcularea concretă a despăgubirii urmează a fi efectuată de angajator, luând în considerare salariul de funcție stabilit la acea perioadă, cu reținerea plăților obligatorii la bugetul de stat și bugetul asigurărilor sociale.
63. *Referitor la solicitarea apelantului/reclamantului Eugeniu Sochirca privind repararea prejudiciului moral în mărime de 42 000 lei*, Colegiul o consideră parțial întemeiată, pentru motivele ce urmează.
64. În temeiul art.5 lit.k) Codul muncii, printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, este obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă.

65. La fel, principiul respectiv este regăsit în prevederile art.9 lit.n) şi 10 lit.p) Codul muncii, dreptul de bază a salariatului la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi obligaţia angajatorului să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaţilor în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, care îşi găseşte concretizare în normele Titlului XI, Capitolele I şi II ale Codului muncii.
66. Conform art.90 alin.(2) lit.c), (3) Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

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.

67. Potrivit art.2036 alin.(1) și (2) Cod civil, în cazul în care persoanei i sa cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de lege, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri. Prejudiciul moral se repară indiferent de existența și întinderea prejudiciului patrimonial.
68. În temeiul art.2037 alin.(1) Cod civil, mărimea compensaţiei pentru prejudiciu moral se determină de către instanţa de judecată în funcţie de caracterul şi gravitatea suferinţelor psihice sau fizice cauzate persoanei vătămate, de gradul de vinovăţie al autorului prejudiciului, dacă vinovăţia este o condiţie a răspunderii, şi de măsura în care această compensare poate aduce satisfacţie persoanei vătămate.
69. Din interpretarea normelor menționate rezultă că repararea prejudiciului moral are drept scop compensarea suferințelor psihice sau fizice generate de încălcarea drepturilor și intereselor legitime ale persoanei, iar stabilirea cuantumului despăgubirii presupune o apreciere individualizată a circumstanțelor concrete ale cauzei.
70. În materia raporturilor de muncă, concedierea nelegitimă poate constitui o sursă de suferințe psihice, prin afectarea stabilității profesionale și a siguranței economice a salariatului, precum și prin incertitudinea generată de pierderea locului de muncă și de necesitatea restabilirii drepturilor încălcate.
71. Un criteriu esențial în determinarea cuantumului compensației pentru prejudiciul moral îl constituie echitatea, care presupune stabilirea unei despăgubiri proporționale cu gravitatea prejudiciului efectiv suferit. Compensația trebuie să fie aptă să ofere persoanei vătămate o satisfacție echitabilă, fără a se transforma într-o sursă de îmbogățire nejustificată. În acest scop, instanța urmează să țină cont de ansamblul circumstanțelor relevante, de natura și consecințele faptei ilicite, de intensitatea suferințelor provocate și de măsura în care acestea sunt susținute prin materialele cauzei.
72. În speță, apelantul Eugeniu Sochirca, invocând caracterul nelegitim al concedierii sale din funcția de contabil-șef interimar, a solicitat încasarea de la SA „Incomaș” a unei despăgubiri pentru prejudiciul moral în cuantum de 42.000 lei.
73. Colegiul judiciar consideră întemeiată pretenția apelantului privind repararea prejudiciului moral, având în vedere că ilegalitatea concedierii constituie o atingere adusă drepturilor sale

în calitate de salariat, consecințele acestei măsuri asupra situației profesionale și personale a apelantului, precum și necesitatea recurgerii la proceduri judiciare pentru restabilirea drepturilor încălcate.

74. Totodată, Colegiul subliniază că ilegalitatea concedierii nu justifică, prin ea însăși, acordarea automată a sumei solicitate cu titlu de prejudiciu moral. Cuantumul compensației trebuie stabilit în mod rezonabil și proporțional, în funcție de circumstanțele concrete ale cauzei.
75. Prin urmare, ținând cont de caracterul și gravitatea suferințelor psihice suportate de apelant, de circumstanțele încetării raporturilor de muncă, de consecințele concedierii ilegitime asupra situației sale profesionale, de argumentele prezentate în susținerea pretenției și de criteriul echității, Colegiul apreciază că suma de 42.000 lei solicitată de apelant este disproporționată în raport cu circumstanțele stabilite în cauză, însă consideră că suma de 7.000 lei reprezintă o compensație echitabilă și proporțională cu prejudiciul moral reținut în circumstanțele speței, fiind apță să ofere apelantului o satisfacție rezonabilă pentru atingerea adusă drepturilor sale.
76. În aceste condiții, se va dispune admiterea parțială a cerinței privind repararea prejudiciului moral și se va încasa de la SA „Incomaș” în beneficiul lui Eugeniu Sochirca suma de 7.000 lei cu titlu de compensație pentru prejudiciul moral cauzat prin concedierea nelegitimă.
77. Conform art.98 alin.(1) Cod de procedură civilă, 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.
78. Luând în considerare că suntem în prezența unui litigiu de muncă, reclamantul fiind scutit de la achitarea taxei de stat la înaintarea acțiunii, Colegiul judiciar în baza art.98 alin.(1) Cod de procedură civilă, va dispune încasarea de la SA ”Incomaș” în beneficiul statului a taxei de stat în mărime de 1.000 lei (*patru pretenții nepatrimoniale: anularea ordinului; restabilirea în funcție; încasarea salariului; repararea prejudiciului moral).*
79. Din considerentele menționate Completul de judecată ajunge la concluzia de a admite apelul, de a casa hotărârea și de a pronunța o nouă hotărâre de admitere parțială a cererii de chemare în judecată înaintată de Eugeniu Sochirca, din motivele expuse mai sus.
80. În conformitate cu prevederile art.385 lit.c), 389-390 Cod de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru

d e c i d e:

Se admite cererea de apel înaintată de apelantul Sochirca Eugeniu.

Se casează hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 08.02.2024 și se emite o nouă hotărâre, prin care:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată înaintată de Sochirca Eugeniu către SA ”Incomaș”, în proces de insolvabilitate, intervenient accesoriu Ciuvalschii Iuri privind anularea ordinului nr.11 din 26.09.2022 cu privire la încetarea contractului individual de muncă,

restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea prejudiciului moral.

Se anulează ordinul emis de administratorul insolvabilității SA ”Incomaș” nr.11 din 26.09.2022 privind încetarea contractului individual de muncă cu Sochirca Eugeniu.

Se restabilește Sochirca Eugeniu în funcția anterior deținută.

Se încasează de la SA ”Incomaș”, în proces de insolvabilitate, IDNO 1003600054157, în beneficiul lui Sochirca Eugeniu, c/p *****, 12 (doisprezece) salarii medii lunare pentru absența forțată de la muncă, care urmează a fi calculată de angajator, cu reținerea plăților obligatorii la bugetul de stat și la bugetul asigurărilor sociale.

Se încasează de la SA ”Incomaș”, în proces de insolvabilitate, IDNO 1003600054157, în beneficiul lui Sochirca Eugeniu, c/p *****, prejudiciul moral în mărime de 7 000 lei (șapte mii) lei.

În rest, se respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Sochirca Eugeniu, ca fiind neîntemeiată.

Se încasează de la SA ”Incomaș”, în proces de insolvabilitate, IDNO 1003600054157, în beneficiul statului taxa de stat în mărime de 1 000 lei (una mie) lei.

Decizia este definitivă, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Președintele ședinței Serghei Dimitriu

Judecătorii Violeta Gîrleanu

Constantin Roșca