Prima instanţă: Judecătoria Chişinău, sediul Centru (jud. Natalia Lupașcu)
Dosarul nr. 2a-901/25
(2-24053260-02-2a-05032025)

D E C I Z I E

22 aprilie 2026 mun. Chişinău

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru în componenţa:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Ana Panov
Judecătorii Svetlana Vîșcu și Elena Bolocan
Grefier Tinca Zagorodnîi

examinând în ordine de apel, în şedinţă publică, cererea de apel declarată de apelanta Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău, împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 21 noiembrie 2024, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Corneliu Roșca împotriva Direcției Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău cu privire la constatarea nulității clauzelor contractuale, anularea ordinelor angajatorului, încasarea compensației și a prejudiciului moral, compensarea cheltuielilor de judecată,-

a c o n s t a t a t:

Pretenţiile reclamantului:

1. La 16 mai 2024, reclamantul Corneliu Roșca, a depus o cererea de chemare în judecată împotriva Direcției Educație, Tineret și Sport sect. Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău cu privire la constatarea nulității clauzelor contractuale, anularea ordinilor angajatorului, încasarea compensației și prejudiciului moral, compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii de chemare în judecată a indicat că la 18 decembrie 2023 între Direcția Educație Tineret și Sport, sect. Buiucani (în continuare DETS sect. Buiucani) în persoana șef-interimar Votcariov Alexandr în calitate de angajator și Corneliu Roșca în calitate de salariat a fost încheiat Contractul individual de muncă cu nr. 11. Potrivit contractului menționat, Corneliu Roșca urma să fie

angajat în cadrul DETS sectorului Buiucani la funcția de *****, durata contractului - determinată cu termen de probă de 2 luni (18 decembrie 2023 – 18 februarie 2024).
Notează că la 19 februarie 2024, la expirarea celor două luni de probă, pe la sfârșitul zilei de lucru Corneliu Roșca a fost chemat de către secretară în anticamera șefului și i-a transmis o foaie de hârtie pe care se conținea un acord suplimentar cu nr. 59 întitulat cu privire la modificarea contractului individual de muncă nr. 11 din 18 decembrie 2023.
Indică că, conform acordului suplimentar menționat, lui Corneliu Roșca i s-a propus să semneze o clauză cu următorul conținut: „noi, părțile contractului individual de muncă menționat mai sus, în conformitate cu art. 68 din Codul muncii, am convenit de a modifica p. 4 în următoarea redacție: Pct. 4 - Durata contractului este determinată (până la 18 aprilie 2024)”.
Susține că, deși, la acel moment Corneliu Roșca a avut îndoieli privind legalitatea acestui acord și nu și-a dorit să-l semneze, totuși, gândindu-se la posibilitatea survenirii unor consecințe nefavorabile pentru sine în caz de refuz de a semna (inclusiv și concedierea din lucru), a hotărât să semneze acordul, contând pe continuarea activității de muncă și pe buna intenție a angajatorului.
Comunică că, a doua zi, prin aceeași metodă, lui Corneliu Roșca i s-a adus la cunoștință ordinul cu nr. 01-26/62 din 19 februarie 2024 cu privire la prelungirea termenului de activitate pe perioadă determinată, până la data de 18 aprilie 2024.
Ulterior, la întrebarea reclamantului referitor la semnificația acestui acord, șeful-interimar al Direcției Alexandr Votcariov i-a explicat că mai are nevoie de timp ca să se convingă în abilitățile lui profesionale și în următoarele două luni va decide dacă îl va angaja pe termen nedeterminat sau îl va elibera din funcție. Din acel moment, un asemenea tratament din partea șefului i-a provocat lui Corneliu Roșca retrăiri profunde și neliniște pentru o eventuală pierdere a serviciului, chiar dacă salariul este nesemnificativ. Pe parcursul celor două luni de zile Corneliu Roșca a încercat de mai multe ori să afle intențiile angajatorului privind soarta sa de mai departe, însă de fiecare dată șeful-interimar Alexandr Votcariov îi răspundea evaziv, ținându-l în suspans.
Precizează că cu două-trei zile înainte de data de 18 aprilie 2024, Corneliu Roșca s-a adresat din nou lui Alexandr Votcariov cu întrebarea ce a hotărât în privința sa: va lucra mai departe sau va fi eliberat, la ce acesta i-a răspuns că încă nu are un răspuns, doar că se va mai consulta cu contabila-șef și-i va răspunde.
Notează că, la 18 aprilie 2024, din nou la sfârșitul zilei de lucru, Alexandr Votcariov l-a chemat pe Corneliu Roșca la el în birou și l-a anunțat că este eliberat din funcție, prezentându-i spre cunoștință și ordinul cu nr. 93 cu privire la eliberarea din funcție din aceeași dată.

Relevă că, potrivit Ordinului nr. 93 din 18 aprilie 2024 cu privire la eliberarea din funcție, în conformitate cu prevederile art. 82 lit. f) din Codul muncii, se desface contractul individual de muncă în baza art. 82 lit. f) al Codului muncii, începând cu data de 18 aprilie 2024. Temeiul ordinului-decizia conducerii.
Consideră reclamantul că angajatorul în raport cu Corneliu Roșca, acționând intenționat și cu rea-credință, a admis mai multe încălcări de lege, la remedierea cărora urmează repunerea lui în drepturile legale de muncă cu restabilirea în funcția de ***** în cadrul Direcției cu achitarea salariului pentru absență forțată de la muncă și a prejudiciului moral cauzat.
Notează că potrivit art. 54 al Codului muncii, (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. (2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinata, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract. (3) Dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată.
Indică că, art. 55 din Codul muncii prevede expres cazurile în care contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată. Cazul lui Corneliu Roșca însă, nu are incidență la lista cazurilor menționate în acest articol. Astfel, prevederile art. 55^1 Codul muncii, care prevăd garanții pentru salariații angajați pe o durată determinată, inclusiv posibilitatea de a ocupa o funcție permanentă în cadrul unității. Totodată, norma indicată statuează că angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Acest lucru însă, în cazul lui Corneliu Roșca nu s-a întâmplat, chiar și dacă anterior eliberării dar și la momentul eliberării lui din serviciu în cadrul Direcției existau cel puțin 4 funcții libere de *****.
Menționează că potrivit art. 61, 62 lit. h) din Codul muncii, salariații angajați în baza contractului individual de muncă pe durată determinată pot fi supuși unei perioade de probă care nu va depăși: a) 15 zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni; b) 30 de zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni. Se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu: h) persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de până la 3 luni.
Relevă că, conform art. 63 alin. (1), (2) din Codul muncii, dacă, pe durata perioadei de probă, contractul individual de muncă nu a încetat în temeiurile prevăzute de prezentul cod, acțiunea contractului continuă și încetarea va avea loc în baze generale. În cazul în care rezultatul perioadei de proba este nesatisfăcător,

acest lucru se constata în ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator până la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de eliberare din serviciu. Totuși, Corneliu Roșca a fost eliberat din serviciu nu în rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, dar în alt temei juridic. La întocmirea ordinului de eliberare angajatorul s-a referit la art. 82 lit. f) al Codului muncii.
Notează că la întocmirea și semnarea contractului individual de muncă nr. 11 din 18 decembrie 2023, șeful-interimar al Direcției Educație Tineret și Sport Votcariov Alexandr n-a urmărit cel puțin respectarea normelor enunțate din Codul muncii, dar și-a dorit cu rea-credință manipularea salariatului Corneliu Roșca, creându-și din capul locului condiții abuzive și arbitrare pentru eliberarea acestuia de la serviciu în condițiile și timpul dorit de el.
Indică că pct. 4 din contractul individual de muncă, unde este indicat termenul determinat fără să se indice clar temeiul juridic pentru instituirea acestuia, cât și perioada de timp (3 luni, 6 luni, 1 an, 2 ani, până la 5 ani) sau survenirea unui eveniment anume, de care va fi legată perioada determinată (îndeplinirea unei lucrări, expirarea concediului de maternitate sau de îngrijire a copilului a salariatului, etc). Aceeași încălcare de drept se referă și la termenul de probă stabilit de 2 luni, termen care contravine reglementărilor legale privind perioada de probă și condițiilor pentru instituirea acesteia. Mai mult decât atât, se impune concluzia că termenul de probă de 2 luni stabilit lui Corneliu Roșca se extinde pe toată durata determinată a contractului individual de muncă, care este tot de 2 luni, ulterior, prelungit până la 4 luni.
Consideră că circumstanțele enunțate mai sus în coraport cu erorile de fapt și de drept relatate, de fapt, întrunesc condițiile pentru repunerea lui Corneliu Roșca în funcție și continuarea relațiilor de muncă ale acestuia în condițiile contractului individual de muncă pe termen nedeterminat. Or, potrivit art. 84 alin. (1) din Codul muncii, nerespectarea oricărei dintre condițiile stabilite de prezentul cod pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
Susține că, dorind remedierea litigiului de muncă pe cale amiabilă cu angajatorul, Corneliu Roșca, i-a expediat angajatorului o cerere cu solicitarea de revocare a ordinului nr. 93 din 18 aprilie 2024 ca fiind neîntemeiat, la care cerere, prin răspunsul cu nr. 01-18/179 din 10 mai 2024 cu referire la art. 54 alin. (2), 82 lit. f) din Codul muncii i-a răspuns că careva temei legal pentru revocarea acestuia nu este.
În același context, reclamantul a sesizat și Inspectoratul de Stat al Muncii, care printr-un răspuns formal cu nr. 1846 din 2 mai 2024, i-a explicat petiționarului prevederile art. 89 alin. (1) din Codul muncii.
Reclamantul își întemeiază acțiunea în baza prevederilor articolelor 6 alin. (1)-(4), 8 alin. (1), 10 alin. (2), 45, 49 alin. (1) lit. e), 55, 55^1, 61, 62, 63 alin. (1), (2), 89

alin. (1), (2), 90 alin. (1)-(3), 354, 355 alin. (1) lit. a) Codul muncii, solicitând: constatarea nulității clauzei Contractului individual de muncă nr. 11 din 18 decembrie 2023 de la pct. 4 (durata contractului este determinată) și a clauzei de la pct. 5 (perioada de probă - 2 luni, 18 decembrie 2023 – 18 februarie 2024) ca fiind contrare legii; anularea Ordinului cu nr. 93 din 18 aprilie 2024 cu privire la eliberarea din funcție a lui Corneliu Roșca ca fiind ilegal și neîntemeiat; obligarea de a emite ordinul de restabilire a lui Corneliu Roșca în funcția de ***** în cadrul Direcției Educației Tineret și Sport sectorul Buiucani cu achitarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată; încasarea din contul pârâtului în beneficiul lui Corneliu Roșca, a prejudiciului moral în cuantum de 50.000 lei și a cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 15.000 lei.

În cadrul ședinței de judecată din 23 octombrie 2024 reclamantul Corneliu Roșca a depus cerere de concretizare a pretențiilor consemnate inițial la pct. 4 al cererii, obligarea pârâtului la repararea prejudiciului cauzat prin plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu pentru această perioadă: 18 aprilie 2024 - ziua pronunțării hotărârii judecătorești; compensarea cheltuielilor de judecată, implicit celor aferente asistenței juridice de 15000 lei; compensarea prejudiciului moral cauzat în cuantum de 50000 lei; încasarea unei compensații suplimentare de cel puțin 3 salarii medii lunare ale reclamantului Corneliu Roșca.

Menționează că în susținerea capătului de cerere privind încasarea de la pârât a cheltuielilor de asistență juridică, reclamantul a încheiat contractul de asistență juridică cu avocatul încă în luna mai 2024, la etapa prejudiciară a litigiului apărut.

Indică că, până la pregătirea și înaintarea cererii de chemare în judecată, avocatul Ivan Roșca în interesele reclamantului a întreprins toate măsurile posibile și necesare îndreptate la soluționarea amiabilă a litigiului cu DETS sect. Buiucani, a întocmit și a expediat o plângere Inspectoratului de stat al Muncii, a solicitat o informație scrisă privind statutul DETS sect. Buiucani și rechizitele sale bancare, a participat la ședințele de judecată pentru examinarea fondului cauzei. Afirmă că cheltuielile suportate de Corneliu Roșca pentru asistența juridică în cuantum de 15000 lei se încadrează normei legale menționate și sunt reale, necesare și rezonabile.

Poziția instanței de fond:

2. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 21 noiembrie 2024, s-a admis parțial acțiunea. S-a constatat nulitatea clauzelor contractuale consemnate în pct. 4 și pct. 5 al contractului individual de muncă nr. 11 din 18 decembrie 2023, încheiat între salariatul Corneliu Roșca și angajatorul Direcția Educație, Tineret și Sport sect. Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău. S-a

anulat ordinul nr. 01-26/62 din 19 februarie 2024 ”Cu privire la prelungirea termenului de activitate pe perioada determinată” și ordinul nr. 93 din 18 aprilie 2023 ”Cu privire la eliberarea din funcție”, emise de Direcția Educație, Tineret și Sport, sect. Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău. S-a încasat de la Direcția Educație, Tineret și Sport sect. Buiucani din cadrul Direcției Generale Educației, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău, în beneficiul reclamantului Corneliu Roșca, suma de 37.800,00 lei cu titlu de despăgubire pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă; suma de 16.200,00 lei cu titlu de compensație în temeiul art. 90 alin. (4) Codului muncii; suma de 6.000,00 lei cu titlu de prejudiciu moral, suma de 10.000,00 lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică și 200,00 lei cu titlu de cheltuieli suportate la achitarea taxei de timbru. În rest, pretențiile s-au respins ca neîntemeiate.

Solicitarea apelantului:

3. Nefiind de acord cu soluția primei instanțe, la 25 noiembrie 2024 prin intermediul oficiului poștal, apelanta Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 21 noiembrie 2024, solicitând admiterea cererii de apel, casarea integrală a hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii. A indicat că, motivele de fapt şi de drept vor fi prezentate suplimentar după ce va lua cunoştinţă cu hotărârea motivată, rezervându-și dreptul la apel suplimentar.
4. Potrivit fișei de repartizare a dosarului, cauza civilă a fost repartizată spre examinare în ordine de apel, judecătorului Marina Anton în mod automat-aleatoriu la 5 martie 2025.
5. Concomitent, la 26 februarie 2025 prin intermediul oficiului poștal, apelanta Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău, a prezentat cererea de apel motivată.
6. Prin încheierea Curții de Apel Centru din 22 aprilie 2025, s-a acceptat spre examinare cererea de apel declarată de apelanta Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău.

Argumentele părților:

7. În motivarea apelului a indicat că nu este de acord cu hotărârea instanței de fond, o consideră ca fiind ilegală și pasibilă de a fi anulată integral.

Indică că, potrivit Contractului individual de muncă nr. 11 din 18 decembrie 2023, reclamantul Corneliu Roșca a fost angajat în funcția de ***** pe un termen de probă de 2 luni (18 decembrie 2023 – 18 februarie 2024), durata contractului fiind nedeterminată.
Relevă că, în baza art. 68 și art. 54 alin. (2) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părți.
Subliniază că, prin Acordul suplimentar nr. 59 din 19 februarie 2024, s-a modificat pct. 4 din contract, stabilindu-se durata determinată până la data de 18 aprilie 2024, acest acord suplimentar fiind parte integrantă a contractului.
Precizează că, la expirarea termenului stabilit în contractul individual de muncă, în temeiul art. 82 lit. f) din Codul muncii, contractul încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților.
Evidențiază că, în subsidiar, Inspecția Teritorială de Muncă Chișinău (prin scrisoarea nr. 1846 din 2 mai 2024) nu a constatat lipsa temeiurilor legale la încheierea Acordului suplimentar nr. 11 din 18 februarie 2023.
Apreciază că pretinderile referitoare la încasarea prejudiciului moral în cuantum de 50.000,00 lei și a cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 15.000,00 lei sunt neîntemeiate.
Aduce la cunoștință că nu au fost prezentate probe din care să rezulte cauzarea vreunui prejudiciu moral intimatului prin eliberarea din funcție, în conformitate cu art. 1998 alin. (1) Cod civil.
Susține că nu au fost prezentate probe privind cuantumul cheltuielilor de asistență juridică de 15.000,00 lei și că, potrivit art. 96 Cod de procedură civilă și practicii CEDO, compensarea cheltuielilor de judecată se face doar în măsura în care acestea au fost reale, necesare, rezonabile și într-adevăr angajate, fiind necesare dovezile de plată și lista detaliată a serviciilor efectuate.

8. Potrivit fișei de repartizare repetată a dosarului, în temeiul încheierii Curții de Apel Centru din 30 iunie 2025, cauza civilă a fost repartizată spre examinare în ordine de apel, judecătorului Ana Panov în mod automat-aleatoriu la 29 octombrie 2025.
9. Prin intermediul poștei electronice, la 16 februarie 2026, 20 martie 2026 și 23 martie 2026, intimatul Corneliu Roșca, reprezentat de avocatul Ivan Roșca, a depus cerere privind încasarea sumei despăgubirii pentru lipsă forțată de la muncă, a dobânzii de întârziere și a cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii a indicat că prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 21 noiembrie 2024, acțiunea lui Corneliu Roșca a fost admisă parțial, fiind constatată nulitatea unor clauze din contractul de muncă, anulate ordinele de eliberare/prelungire și încasate în beneficiul său compensațiile și despăgubirile corespunzătoare.

Indică că, nefiind de acord cu această decizie, șeful interimar al DETS sect. Buiucani a contestat-o cu apel la Curtea de Apel Centru.
Notează că, prin Hotărârea nr. 9 din 22 iulie 2025, Curtea Constituțională a declarat neconstituțional textul „într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului” din art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, stabilind că instanțele vor determina mărimea despăgubirii în funcție de prejudiciul real suportat.
Precizează că, conform cadrului legal și jurisprudenței constituționale / europene, mecanismele de compensare trebuie să prevadă rambursarea pierderilor financiare, posibilitatea reintegrării în funcție și acordarea unor despăgubiri suficiente pentru a descuraja angajatorul de la repetarea încălcărilor.
Subliniază că salariul mediu lunar al salariatului în 2024 era de 5400 lei (sub salariul mediu pe economie), iar intenția sa de a lucra cu bună-credință a fost zădărnicită în mod abuziv de conducerea instituției, lăsându-l fără un loc de muncă.
Relatează că, din cauza dificultăților de angajare și a moratoriilor din sectorul public, Corneliu Roșca a beneficiat de ajutor de șomaj în mărime de 27061 lei, situație care i-a provocat trăiri sufletești și psihologice intense și i-a afectat starea materială.
Evidențiază că, deși indemnizația de șomaj poate fi luată în calcul la limitarea despăgubirii conform normelor constituționale, aceasta are obiective diferite și nu acoperă prejudiciile cauzate prin concedierea ilegală.
Atrage atenția că examinarea litigiului durează de peste 12 luni din cauze neimputabile salariatului, iar acest fapt nu trebuie să-i limiteze dreptul la o despăgubire dreaptă pentru întreaga perioadă de lipsă forțată de la muncă.
Aduce la cunoștință că, în baza art. 372 alin. (3) din Codul de procedură civilă, în apel pot fi solicitate dobânzi, rate sau alte despăgubiri apărute după emiterea hotărârii în prima instanță.
Argumentează că, având în vedere caracterul obligațional și pecuniar al raporturilor juridice, salariatul este în drept să pretindă dobânda de întârziere (calculată la rata BNC plus 9 puncte procentuale) aplicată la sumele datorate.
Completând cererea, reține că, întrucât ședința de judecată din 18 februarie 2026 a fost amânată pentru data de 22 aprilie 2026, calculul despăgubirilor și al dobânzilor de întârziere a fost actualizat pentru această nouă perioadă.
Prin urmare, solicită admiterea cererii, încasarea din contul Direcției Educație, Tineret și Sport, sectorul Buiucani din cadrul DGETS a Consiliului Municipal Chișinău, a următoarelor sume: despăgubirea pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă (calculată de la 22 noiembrie 2024 până la 22 aprilie 2026 – 17 luni x 5400 lei) în sumă de 91.800,00 lei; dobânda de întârziere calculată din suma totală a despăgubirii (145.800,00 lei) la o rată de 9% peste rata BNM, pentru

perioada 22 noiembrie 2024 – 22 aprilie 2026, în sumă de 176.086,45 lei; cheltuielile de asistență juridică pentru reprezentare la Curtea de Apel Centru în mărime de 1.500,00 lei, în total 177.586,45 lei.

10. În şedinţa instanței de apel, apelanta Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău, fiind legal citată pe email, nu s-a prezentat și nu a invocat careva motive. Concomitent, la 27 martie 2026 prin intermediul oficiului poștal, apelanta a prezentat referință pe marginea cererilor formulate de intimatul Corneliu Roșca, solicitând respingerea cerințelor înaintate de intimatul Corneliu Roșca, ca neîntemeiate.

Avocatul Ivan Roșca, ce acționează în interesele intimatului Corneliu Roșca, în ședința instanței de apel, a solicitat respingerea cererii de apel, cu menținerea în vigoare a hotărârii instanței de fond. La fel, a solicitat admiterea cererii, cu *completările ulterioare*, privind încasarea sumei despăgubirii pentru lipsă forțată de la muncă, a dobânzii de întârziere și a cheltuielilor de judecată.

Prin urmare, a fost dispusă examinarea cererii de apel în lipsa participanților la proces care nu s-au prezentat, or, în conformitate cu prevederile art. 379 alin. (2) din Codul de procedură civilă, neprezentarea în ședința de judecată a apelantului sau a intimatului, a reprezentanților acestora, precum şi a unui alt participant la proces, citați legal despre locul, data şi ora şedinţei, nu împiedică judecarea apelului.

Aprecierea instanţei de apel:

11. Audiind participanții prezenți la proces, analizând şi studiind materialele cauzei, Colegiul atestă că apelul este drept neîntemeiat şi care urmează a fi respins din următoarele motive.
12. În conformitate cu art. 362 alin. (1) din Codul de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel, apelanta respectând acest termen.
13. În conformitate cu art. 385 lit. a) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să menţină hotărârea primei instanţe.
14. Colegiul judiciar consideră necesar să menționeze că nu va formula un răspuns detaliat pentru fiecare argument al apelantului, ci va analiza doar motivele decisive pentru soluționarea prezentei cauze (*a se vedea cauza Garda Ruiz vs Spania (Marea Cameră), 21 ianuarie 1999, parag. 26; Moreira Ferreira vs Portugalia (nr. 2) (Marea Cameră); 11 iulie 2017, parag. 84, 98*).
15. Conform prevederilor art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al

pretențiilor şi obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

16. Articolul 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, statuează că instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.
17. În temeiul art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.
18. Din conținutul celor relatate Colegiul reține că sarcina instanţei de apel derivă reieșind din dispozițiile art. 373 alin. (1), (2), (5) din Codul de procedură civilă, în condițiile în care instanţa de fond a soluționat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acţiunii în raport cu concluziile reţinute de către aceasta.
19. Colegiul Civil reține că instanţa de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reţinându-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligaţia să examineze efectiv problemele esenţiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însuşirea motivelor instanţei inferioare. (*Hiro Balani c. Spaniei, nr. 18064/91 din 9 decembrie 1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29 mai 1997 §43*).
20. Potrivit recomandărilor avizului nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce iau fost prezentate.
21. Instanţa de apel menționează că, art. 6 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justițiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligației instanţelor de judecată de a-şi argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanţelor cauzei. Îndatorirea de a motiva coerent şi unitar hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicţii între motivare şi dispozitiv, constituie o garanţie pentru justiţiabili, în faţa eventualului arbitrariu judecătoresc, fiind singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a putea exercita un eficient control judiciar.
22. În opinia Colegiului, prima instanță a ținut cont de aceste deziderate și a adoptat o hotărâre bazată pe fundament temeinic și materialul probator administrat.

23. Colegiul constată că, prima instanţa a determinat corect raportul juridic dedus judecății, circumstanţele importante pentru soluționarea cauzei au fost stabilite şi elucidate pe deplin, probelor prezentate a dat apreciere completă, obiectivă şi sub toate aspectele, iar hotărârea este legală şi întemeiată, adoptată cu respectarea drepturilor şi intereselor legale a participanților la proces.
24. Colegiul constată că, în urma examinării materialelor cauzei prin prisma motivelor invocate în cererea de apel, a normelor de drept aplicabile și a probelor administrate, prima instanță a stabilit în mod corect circumstanțele de fapt relevante pentru soluționarea litigiului și a ajuns la concluzia întemeiată privind nulitatea clauzelor contractuale consemnate la pct. 4 și pct. 5 din contractul individual de muncă nr. 11 din 18 decembrie 2023, precum și privind nelegalitatea ordinelor contestate și obligația angajatorului de a repara prejudiciul cauzat salariatului prin eliberarea nelegitimă din funcție.
25. În acest sens, Colegiul judiciar reține că instanța de fond corect a stabilit că, la 18 decembrie 2023, între Direcția Educație, Tineret și Sport, sectorul Buiucani, în calitate de angajator, și Corneliu Roșca, în calitate de salariat, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 11, în temeiul căruia ultimul a fost angajat în funcția de *****, cu stabilirea unei perioade de probă de două luni, respectiv de la 18 decembrie 2023 până la 18 februarie 2024, iar la pct. 4 fiind indicat că durata contractului este determinată.
26. Ulterior, prin acordul suplimentar nr. 59 din 19 februarie 2024, părțile au modificat pct. 4 din contract, stabilind că durata acestuia este determinată până la 18 aprilie 2024. În aceeași zi, angajatorul a emis ordinul nr. 01-26/62 privind prelungirea termenului de activitate pe perioadă determinată, iar la 18 aprilie 2024 a emis ordinul nr. 93 privind eliberarea lui Corneliu Roșca din funcție, în temeiul art. 82 lit. f) din Codul muncii, în legătură cu expirarea termenului contractului individual de muncă.
27. Colegiul apreciază că prima instanță a examinat în mod corect aceste circumstanțe prin prisma dispozițiilor articolelor 45, 49, 54, 55, 61, 62 și 84 din Codul muncii, reținând justificat că libertatea contractuală a părților în stabilirea condițiilor raporturilor de muncă nu este una absolută, ci trebuie exercitată cu respectarea normelor imperative ale legislației muncii și a garanțiilor instituite în favoarea salariaților.
28. Or, potrivit art. 54 alin. (1) din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată, încheierea acestuia pe durată determinată fiind permisă doar în condițiile prevăzute de lege. Totodată, alin. (2) al aceluiași articol impune indicarea în contract a temeiului legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată, iar alin. (4) interzice încheierea unor asemenea contracte în scopul eschivării de la

acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată.

29. În mod întemeiat, instanța de fond a reținut că, în redacția inițială a contractului individual de muncă nr. 11 din 18 decembrie 2023, deși la pct. 4 era indicată durata determinată a acestuia, nu era stabilită o dată concretă de încetare a raporturilor de muncă și nici nu era indicat temeiul juridic care să justifice încheierea contractului pe o asemenea durată. Aceste omisiuni nu puteau fi înlăturate prin simpla încheiere ulterioară a unui acord suplimentar, în lipsa demonstrării existenței unui temei legal pentru instituirea duratei determinate.
30. Colegiul consideră relevant faptul că art. 55 din Codul muncii stabilește cazurile în care contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, ca excepție de la regula generală a încheierii acestuia pe durată nedeterminată.
31. În speță, angajatorul nu a prezentat probe și nici argumente pertinente din care să rezulte că angajarea lui Corneliu Roșca în funcția de ***** s-ar fi încadrat în unul dintre cazurile prevăzute de norma legală menționată. Dimpotrivă, potrivit celor reținute de instanța de fond, prin referința depusă la dosar, angajatorul a susținut că inițial contractul fusese încheiat pentru o perioadă nedeterminată, împrejurare care a fost apreciată în mod justificat de prima instanță în coroborare cu celelalte probe administrate.
32. În acest context, Colegiul subliniază că simplul acord al salariatului la modificarea contractului individual de muncă nu este suficient pentru a conferi legalitate unei clauze care contravine normelor imperative ale legislației muncii. Semnarea acordului suplimentar nr. 59 din 19 februarie 2024 nu putea substitui obligația angajatorului de a demonstra existența temeiului legal pentru încheierea contractului pe durată determinată.
33. Prin urmare, prima instanță corect a conchis că stabilirea duratei determinate până la 18 aprilie 2024, în lipsa indicării și justificării temeiului legal corespunzător, nu putea constitui un temei juridic suficient pentru încetarea raporturilor de muncă în condițiile art. 82 lit. f) din Codul muncii.
34. În ceea ce privește legalitatea clauzei referitoare la perioada de probă, Colegiul judiciar constată că prima instanță corect a apreciat că termenul de două luni, stabilit prin pct. 5 din contractul individual de muncă, contravine reglementărilor imperative ale Codului muncii.
35. Astfel, potrivit art. 61 din Codul muncii, salariații angajați în baza contractului individual de muncă pe durată determinată pot fi supuși unei perioade de probă care nu va depăși 15 zile calendaristice pentru contractele cu o durată cuprinsă între 3 și 6 luni și 30 de zile calendaristice pentru contractele cu o durată mai mare de 6 luni. Totodată, art. 62 lit. h) din același

cod interzice aplicarea perioadei de probă în cazul persoanelor angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de până la 3 luni.

36. Or, în circumstanțele cauzei, instanța de fond a reținut că, prin stabilirea ulterioară a termenului contractului până la 18 aprilie 2024, raporturile de muncă au fost încadrate de angajator într-o perioadă determinată de patru luni, păstrându-se însă perioada de probă inițială de două luni. În mod întemeiat, prima instanță a constatat că o asemenea clauză nu respectă limitele și condițiile prevăzute de lege pentru instituirea perioadei de probă în cazul contractelor individuale de muncă pe durată determinată.
37. Colegiul reține că perioada de probă reprezintă un mecanism legal destinat verificării aptitudinilor profesionale ale salariatului, iar instituirea acesteia nu poate fi realizată în afara limitelor expres stabilite de legiuitor. Prin urmare, acordul părților nu putea valida o clauză contractuală care înrăutățea situația salariatului în raport cu garanțiile prevăzute de legislația muncii.
38. În acest sens, prima instanță corect a făcut trimitere la art. 12 și art. 84 din Codul muncii, potrivit cărora clauzele contractuale care înrăutățesc situația salariatului în comparație cu legislația muncii sunt nule și nu produc efecte juridice. Respectiv, constatarea nulității clauzei de la pct. 5 din contractul individual de muncă este justificată prin raportare la caracterul imperativ al normelor legale privind perioada de probă.
39. Colegiul judiciar apreciază că, în mod întemeiat, instanța de fond a examinat legalitatea clauzelor contractuale contestate și prin prisma obligației angajatorului de a justifica recurgerea la un contract individual de muncă pe durată determinată.
40. În acest sens, este relevantă și prevederea art. 55^1 alin. (5) din Codul muncii, care instituie obligația angajatorului de a informa salariații angajați pe durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de cinci zile lucrătoare de la data apariției acestora, pentru a le permite să acceadă la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați.
41. Prima instanță a reținut că angajatorul nu a negat existența unor locuri vacante în cadrul unității la momentul eliberării reclamantului din funcție și că nu a făcut dovada informării acestuia în condițiile prevăzute de lege. Aceste circumstanțe au fost apreciate în mod justificat în ansamblul probelor administrate, fără a substitui însă obligația distinctă a angajatorului de a demonstra temeiul legal al duratei determinate a contractului.
42. Prin urmare, Colegiul consideră că prima instanță corect a constatat că angajatorul nu a demonstrat respectarea garanțiilor legale aplicabile salariaților angajați pe durată determinată, iar argumentele apelantei referitoare la existența acordului suplimentar semnat de salariat nu sunt de natură să răstoarne concluziile instanței de fond.

43. Cu referire la susținerea apelantei potrivit căreia contractul individual de muncă putea fi modificat prin acordul suplimentar semnat de părți, în conformitate cu art. 68 din Codul muncii, Colegiul menționează că posibilitatea modificării contractului prin acordul părților nu înlătură obligația respectării normelor imperative ale legislației muncii.
44. Astfel, acordul suplimentar reprezintă un instrument juridic prin care părțile pot conveni asupra modificării condițiilor contractuale, însă modificările operate trebuie să se încadreze în limitele și condițiile stabilite de lege. Prin urmare, semnarea acordului suplimentar nr. 59 din 19 februarie 2024 nu poate fi interpretată ca o derogare de la dispozițiile art. 54 și art. 55 din Codul muncii și nici ca o confirmare valabilă a unor clauze contrare legislației muncii.
45. În acest context, Colegiul reține că prima instanță corect a apreciat că nulitatea clauzelor contractuale contestate nu putea fi înlăturată prin simpla voință a părților, întrucât garanțiile instituite de legislația muncii urmăresc protejarea salariatului și nu pot fi eliminate prin acorduri individuale care îi înrăutățesc situația juridică.
46. Totodată, faptul că reclamantul a semnat acordul suplimentar nu exonera angajatorul de obligația de a respecta cerințele legale la modificarea contractului individual de muncă. În consecință, acest argument al apelantei nu poate constitui un temei pentru casarea hotărârii contestate.
47. În ceea ce privește ordinul nr. 93 din 18 aprilie 2024 privind eliberarea lui Corneliu Roșca din funcție, Colegiul judiciar constată că prima instanță corect a conchis asupra nelegalității acestuia.
48. Potrivit art. 82 lit. f) din Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în cazul expirării termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, de la data prevăzută în contract, cu excepțiile stabilite de lege.
49. Prin urmare, aplicarea acestui temei de încetare presupune existența unui contract individual de muncă pe durată determinată, încheiat în condițiile legii, și expirarea valabilă a termenului contractual.
50. Or, în prezenta cauză, prima instanță a constatat nulitatea clauzei privind durata determinată a contractului individual de muncă, reținând că angajatorul nu a indicat și nu a demonstrat existența unui temei legal dintre cele prevăzute la art. 55 din Codul muncii care să justifice stabilirea duratei determinate. În aceste condiții, angajatorul nu putea invoca expirarea termenului unei clauze declarate nule pentru a justifica încetarea raporturilor de muncă.
51. În mod întemeiat, instanța de fond a reținut că o clauză contractuală nulă nu poate produce efecte juridice și nu poate servi drept temei legal pentru emiterea unui ordin de încetare a raporturilor de muncă. Respectiv, odată

constatată nulitatea clauzelor de la pct. 4 și pct. 5 din contractul individual de muncă, anularea ordinului nr. 93 din 18 aprilie 2024 constituie o consecință juridică justificată.

52. În aceeași ordine de idei, Colegiul consideră corectă soluția primei instanțe privind anularea ordinului nr. 01-26/62 din 19 februarie 2024, emis în legătură cu prelungirea termenului de activitate pe perioadă determinată, întrucât acesta a fost întemeiat pe stabilirea unei durate determinate a raporturilor de muncă fără demonstrarea respectării condițiilor legale aplicabile.
53. Colegiul civil nu poate reține nici argumentul apelantei potrivit căruia răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 1846 din 2 mai 2024 ar confirma legalitatea acțiunilor angajatorului.
54. Or, simpla comunicare a unor prevederi legale de către organul de supraveghere a raporturilor de muncă nu echivalează cu o constatare jurisdicțională a legalității clauzelor contractuale și a ordinelor contestate. Legalitatea acestora urmează a fi stabilită de instanța de judecată în baza probelor administrate și a normelor de drept aplicabile.
55. În mod corect, prima instanță a examinat nemijlocit contractul individual de muncă, acordul suplimentar, ordinele emise de angajator și explicațiile părților, apreciindu-le în ansamblu și în coroborare. Prin urmare, răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii nu este suficient, prin el însuși, pentru a răsturna concluziile instanței de fond.
56. Referitor la despăgubirea pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, Colegiul constată că prima instanță corect a aplicat dispozițiile art. 330 alin. (1) lit. b) și art. 90 din Codul muncii.
57. Potrivit art. 330 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze salariatului salariul pe care acesta nu l-a primit în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci, inclusiv în cazul eliberării ilegale din serviciu.
58. În speță, odată ce s-a constatat nelegalitatea ordinului de eliberare din funcție, prima instanță justificat a reținut că reclamantul a fost privat de posibilitatea de a-și exercita activitatea profesională și de a beneficia de remunerația corespunzătoare muncii sale.
59. În mod întemeiat, instanța de fond a stabilit că sunt întrunite condițiile pentru acordarea despăgubirii pentru absența forțată de la muncă, în cuantum de 37.800 lei, pentru perioada indicată în hotărâre, respectiv de la 18 aprilie 2024 până la 21 noiembrie 2024. Această soluție reprezintă consecința reparării prejudiciului material produs prin privarea nelegală a salariatului de posibilitatea de a munci.
60. Colegiul reține că apelanta nu a prezentat argumente și probe apte să răstoarne

constatările primei instanțe cu privire la nelegalitatea încetării raporturilor de muncă și la dreptul reclamantului de a obține despăgubirea prevăzută de lege. În consecință, critica referitoare la caracterul neîntemeiat al pretențiilor reclamantului nu poate fi primită.

61. În ceea ce privește compensația suplimentară în cuantum de 16.200 lei, Colegiul judiciar constată că prima instanță corect a reținut aplicabilitatea art. 90 alin. (4) din Codul muncii, potrivit căruia, în locul restabilirii la locul de muncă, instanța poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară în mărime de cel puțin trei salarii medii lunare ale salariatului.
62. Din materialele cauzei rezultă că, prin cererea de concretizare a pretențiilor, reclamantul a solicitat acordarea compensației suplimentare în locul restabilirii la locul de muncă. Totodată, potrivit ordinului de angajare, salariul de bază al reclamantului era de 5.400 lei lunar.
63. În aceste condiții, prima instanță corect a stabilit compensația suplimentară la nivelul a trei salarii lunare, în cuantum de 16.200 lei. Soluția respectă atât opțiunea exprimată de salariat, cât și garanția minimă prevăzută de art. 90 alin. (4) din Codul muncii.
64. Prin urmare, Colegiul nu identifică temeiuri pentru modificarea hotărârii primei instanțe în această parte.
65. Cu referire la prejudiciul moral, Colegiul apreciază că instanța de fond corect a constatat existența temeiului legal pentru repararea acestuia, în contextul eliberării nelegitime a reclamantului din funcție.
66. Potrivit art. 90 din Codul muncii, repararea prejudiciului cauzat salariatului prin eliberarea nelegitimă din serviciu include și compensarea prejudiciului moral. La stabilirea cuantumului acestei compensații, instanța urmează să țină cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului și de circumstanțele concrete ale cauzei.
67. În speță, prima instanță a reținut că privarea nelegală a reclamantului de dreptul de a munci și de a primi remunerația cuvenită a fost de natură să îi provoace sentimente de frustrare și neliniște, cu atât mai mult cu cât salariul reprezenta o sursă de existență. Aceste circumstanțe justifică acordarea unei compensații pentru atingerea adusă drepturilor și intereselor personale ale salariatului.
68. Totodată, instanța de fond a făcut o distincție justificată între existența prejudiciului moral și cuantumul acestuia, reținând că suma solicitată de 50.000 lei nu a fost justificată integral prin probe. În special, reclamantul nu a demonstrat înrăutățirea stării sănătății ca urmare a stresului invocat și nici alte circumstanțe care ar justifica acordarea integrală a sumei pretinse.
69. În consecință, stabilirea compensației morale la suma de 6.000 lei reprezintă

rezultatul aprecierii circumstanțelor concrete ale cauzei și al aplicării principiului reparării rezonabile a prejudiciului. Colegiul consideră că prima instanță a apreciat în mod echilibrat atât gravitatea încălcării dreptului la muncă, cât și insuficiența probelor pentru acordarea unei compensații în cuantumul solicitat de reclamant.

70. Nu pot fi reținute nici criticile apelantei referitoare la cheltuielile de asistență juridică acordate reclamantului.
71. Potrivit art. 94 alin. (1) și art. 96 alin. (1) din Codul de procedură civilă, partea care a pierdut procesul poate fi obligată, la cererea părții care a avut câștig de cauză, să compenseze cheltuielile de judecată, inclusiv cheltuielile de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile.
72. În speță, prima instanță a constatat că reclamantul a fost reprezentat de avocatul Ivan Roșca, în baza mandatului avocațial anexat la dosar, iar suportarea cheltuielilor de asistență juridică în cuantum de 15.000 lei a fost confirmată prin bonul de plată prezentat.
73. Prin urmare, contrar susținerilor apelantei, existența cheltuielilor de asistență juridică a fost confirmată prin înscrisurile administrate la dosar. Totodată, prima instanță nu a dispus compensarea integrală a onorariului achitat, ci a evaluat caracterul real, necesar și rezonabil al cheltuielilor prin raportare la circumstanțele cauzei, volumul activității avocatului și lipsa unui raport detaliat al serviciilor prestate.
74. În acest mod, instanța de fond a exercitat în mod justificat prerogativa de a verifica proporționalitatea cheltuielilor solicitate și a redus suma compensată la 10.000 lei. Colegiul apreciază că această soluție respectă cerințele art. 96 din Codul de procedură civilă și realizează un echilibru între dreptul părții care a avut câștig de cauză la recuperarea cheltuielilor suportate și obligația instanței de a preveni acordarea unor sume disproporționate.
75. În aceeași ordine de idei, compensarea sumei de 200 lei achitate cu titlu de taxă de timbru a fost dispusă în mod întemeiat, în conformitate cu regulile privind repartizarea cheltuielilor de judecată.
76. În concluzie, Colegiul judiciar constată că argumentele invocate de apelantă reprezintă, în esență, o reiterare a poziției exprimate în fața primei instanțe, fără a demonstra existența unor erori de fapt sau de drept care să justifice casarea hotărârii contestate.
77. Prima instanță a examinat în mod complet și obiectiv circumstanțele relevante, a apreciat probele în ansamblul lor și a aplicat corect normele de drept material incidente raportului juridic dedus judecății. Concluziile acesteia sunt susținute de materialele cauzei și corespund cerințelor de legalitate și temeinicie.

78. În consecință, Colegiul ajunge la concluzia că apelul declarat de Direcția Educație, Tineret și Sport, sectorul Buiucani, urmează a fi respins, cu menținerea hotărârii instanței de fond în partea contestată.
79. În aceeași ordine de idei, cu privire la cererea intimatului privind încasarea despăgubirii suplimentare, a dobânzii de întârziere și a cheltuielilor de judecată, Colegiul remarcă că, examinând cererea depusă de intimatul Corneliu Roșca, reprezentat de avocatul Ivan Roșca, la 16 februarie 2026, 20 martie 2026 și 23 martie 2026, Colegiul judiciar reține că intimatul solicită încasarea despăgubirii pentru perioada ulterioară pronunțării hotărârii primei instanțe, a dobânzii de întârziere și a cheltuielilor de asistență juridică aferente examinării cauzei în apel.
80. În motivarea cererii, intimatul a invocat, între altele, Hotărârea Curții Constituționale nr. 9 din 22 iulie 2025, prin care a fost declarat neconstituțional textul „într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului” din art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, precum și dispozițiile art. 372 alin. (3) din Codul de procedură civilă.
81. Colegiul subliniază că admisibilitatea examinării unor pretenții în apel și temeinicia acestora constituie chestiuni distincte, fiecare urmând a fi analizată prin raportare la cadrul procesual, normele materiale aplicabile și probele prezentate.
82. În ceea ce privește solicitarea de încasare a sumei de 91.800 lei cu titlu de despăgubire pentru perioada 22 noiembrie 2024 – 22 aprilie 2026, Colegiul constată că prima instanță a soluționat deja pretenția privind repararea prejudiciului material prin acordarea despăgubirii pentru absența forțată de la muncă până la data pronunțării hotărârii, în cuantum de 37.800 lei, precum și prin acordarea compensației suplimentare prevăzute de art. 90 alin. (4) din Codul muncii, în cuantum de 16.200 lei, în locul restabilirii la locul de muncă.
83. Astfel, din conținutul hotărârii contestate rezultă că reclamantul a optat expres pentru acordarea compensației suplimentare în locul restabilirii în funcție, opțiune valorificată de prima instanță la soluționarea litigiului.
84. Or, cererea formulată în apel urmărește obținerea unei despăgubiri suplimentare pentru o perioadă ulterioară celei avute în vedere la pronunțarea hotărârii primei instanțe, fără ca intimatul să demonstreze, prin raportare la soluția deja adoptată în temeiul art. 90 alin. (4) din Codul muncii, existența unui temei juridic distinct care să justifice acordarea cumulativă a sumelor solicitate.
85. Colegiul reține că repararea prejudiciului material cauzat prin eliberarea nelegitimă din serviciu trebuie realizată în condițiile și limitele mecanismului legal aplicabil, cu evitarea acordării unor despăgubiri cumulative pentru aceeași consecință juridică, în lipsa unei justificări legale.

86. Colegiul a luat act de argumentul intimatului întemeiat pe Hotărârea Curții Constituționale nr. 9 din 22 iulie 2025, însă constată că declararea neconstituționalității plafonului prevăzut de art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii nu determină, prin ea însăși, admiterea automată a oricărei sume solicitate cu titlu de despăgubire.
87. Stabilirea întinderii prejudiciului și a despăgubirii datorate presupune examinarea naturii prejudiciului, a legăturii sale cu încălcarea constatată, a perioadei pentru care se solicită repararea și a probelor pertinente administrate în acest sens. Prin urmare, invocarea hotărârii Curții Constituționale nu înlătură obligația intimatului de a justifica temeiul juridic și cuantumul pretenției formulate.
88. În speță, suma de 91.800 lei a fost calculată prin multiplicarea salariului lunar de 5.400 lei cu 17 luni, fără a fi demonstrat în mod suficient, în raport cu opțiunea deja valorificată în temeiul art. 90 alin. (4) din Codul muncii, că întreaga sumă solicitată pentru perioada ulterioară hotărârii primei instanțe poate fi acordată suplimentar compensațiilor deja stabilite.
89. În consecință, Colegiul consideră că pretenția privind încasarea suplimentară a despăgubirii pentru perioada 22 noiembrie 2024 – 22 aprilie 2026 urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.
90. Cu referire la solicitarea de încasare a dobânzii de întârziere în cuantum de 176.086,45 lei, Colegiul reține că intimatul a calculat această sumă prin aplicarea unei rate de 9 puncte procentuale peste rata de bază a Băncii Naționale a Moldovei, pentru perioada 22 noiembrie 2024 – 22 aprilie 2026, asupra sumei totale de 145.800 lei.
91. Instanța de apel reține că pretenția intimatului privind încasarea dobânzii de întârziere este neîntemeiată, întrucât, la momentul examinării cauzei, suma asupra căreia se solicită calcularea dobânzii nu întrunește condițiile unei creanțe certe și exigibile. Or, acordarea dobânzii de întârziere presupune existența unei obligații pecuniare certe, lichide și exigibile, precum și neexecutarea acesteia în termenul stabilit.
92. În circumstanțele speței, în lipsa întrunirii condițiilor legale necesare pentru acordarea dobânzii de întârziere, instanța de apel constată că solicitarea intimatului nu poate fi admisă, urmând a fi respinsă ca neîntemeiată.
93. Cu privire la solicitarea de încasare a sumei de 1.500 lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică aferente examinării cauzei în apel, Colegiul civil reține că, prin hotărârea contestată, instanța de fond a dispus încasarea în beneficiul reclamantului a cheltuielilor de asistență juridică în cuantum de 10.000,00 lei, apreciind această sumă ca fiind reală, necesară și rezonabilă, în raport cu complexitatea cauzei, volumul activității desfășurate de reprezentant și circumstanțele litigiului.

94. Colegiul judiciar consideră că suma acordată de instanța de fond reprezintă o compensație echitabilă pentru serviciile juridice prestate în cadrul examinării litigiului, iar intimatul nu a prezentat argumente și probe suficiente care să justifice necesitatea și caracterul rezonabil al acordării unor cheltuieli suplimentare de asistență juridică pentru etapa apelului.
95. În aceste condiții, în lipsa demonstrării caracterului real, necesar și rezonabil al cheltuielilor suplimentare pretinse, Colegiul conchide că nu există temeiuri pentru admiterea acestei solicitări, urmând ca aceasta să fie respinsă ca neîntemeiată.
96. În concluzie, Colegiul constată că prima instanță a stabilit corect circumstanțele relevante pentru soluționarea litigiului de muncă, a apreciat în mod obiectiv probele administrate și a aplicat corespunzător normele de drept material și procedural incidente.
97. Argumentele apelantei nu sunt de natură să infirme legalitatea și temeinicia hotărârii contestate, iar cererea intimatului privind încasarea suplimentară a despăgubirii pentru lipsa forțată de la muncă, a dobânzii de întârziere și a cheltuielilor de judecată nu este întemeiată în condițiile în care au fost formulate și justificate pretențiile respective.
98. În aceste circumstanțe, Colegiul ajunge la concluzia respingerii apelului declarat de Direcția Educație, Tineret și Sport, sectorul Buiucani, cu menținerea hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, din 21 noiembrie 2024, precum și a respingerii cererii formulate de intimatul Corneliu Roșca, reprezentat de avocatul Ivan Roșca, privind încasarea despăgubirii suplimentare pentru perioada ulterioară hotărârii primei instanțe, a dobânzii de întârziere și a cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu prevederile articolelor 385 lit. a), 389-390 din Codul de procedură civilă, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru,-

D E C I D E :

Se respinge, din lipsă de temei, apelul declarat de apelanta Direcția Educație, Tineret și Sport sectorul Buiucani din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 21 noiembrie 2024.

Se respinge cererea depusă de intimatul Corneliu Roșca, reprezentat de avocatul Ivan Roșca privind încasarea sumei despăgubirii pentru lipsă forțată de la muncă, a dobânzii de întârziere și a cheltuielilor de judecată.

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.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul: Ana Panov

Judecătorii: Svetlana Vîșcu

Elena Bolocan