Dosarul nr. 2-1091/25
2-25097160-46-2-08072025-1

HOTĂRÎRE
În numele Legii

03 octombrie 2025 mun. Soroca

Judecătoria Soroca (sediul Central)
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecător Tocaiuc Ghenadie
Grefier Cramarciuc Daniela

examinînd în şedinţa de judecată publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Ungurean Fiodor, reprezentat de avocatul Ciuhrii Ludmila, împotriva ÎIS „Acva Nord” cu privire la anularea parțială a ordinului de concediere, încasarea salariului și compensarea prejudiciului moral,

a constatat:

Argumentele participanţilor la proces:

La 08.07.2025, Ungurean Fiodor a depus cerere de chemare în judecată împotriva ÎIS „Acva Nord” cu privire la anularea parțială a ordinului de concediere, încasarea salariului și compensarea prejudiciului moral.

În motivarea acțiunii a indicat că, a activat în funcţia de operator la instalaţiile de clorurare în cadrul Întreprinderii Interraionale de Stat „Acva Nord” în proces de restructurare din mun. Soroca.

La 09.04.2025, prin ordinul nr. 40, a fost concediat din funcţie, începând cu 15.04.2025, pe temeiul prevăzut la art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii, deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă. Ordinul vizat are ca temei decizia administratorului procedurii de restructurare, copia cărei nu i-a fost înmânată şi nu cunoaște conţinutul acesteia.

Consideră că, ordinul indicat, la fel şi decizia administratorului ce a servit temei pentru emiterea ordinului contestat, drept ilegale şi pasibile a fi anulate în partea ce ţine de concediere. În acest sens, precizează că, a activat în întreprinderea pârâtă pe parcursul a 10 ani. Niciodată nu a fost sancţionat disciplinar şi nu a mers în concedii medicale. A atins vârsta de pensionare la 02 iunie 2021, dată de la care deţine statut de pensionar pentru limită de vârstă. În cadrul întreprinderii pârâte mai activează doi operatori la instalaţiile de clorurare, care deţin statut de pensionar pentru limită de vârstă o perioadă mult mai îndelungată decât dînsul, ei sunt de vârstă mai înaintată, şi au fost lăsaţi să activeze în continuare.

Specifică că, pârâta a procedat incorect vis-a-vis de persoana sa, or, a fost încălcat

principiul egalităţii în drepturi şi în posibilităţi a salariaţilor, prevăzut la art. 5 lit. e) Codul muncii, cât şi dispoziţiile art. 8 alin. (1) Codul muncii, interzicerea discriminării în sfera muncii. Deasemenea, angajatorul a ignorat norma legală inserată la art. 87 alin. (1) Codul muncii, potrivit cărei, concedierea în cazul său se admite cu consultarea prealabilă a organului sindical din unitate, or, el este membru al organizaţiei sindicale din întreprinderea pârâtă. Aceste argumente confirmă ilegalitatea şi netemeinicia actelor de concediere emise în privința sa şi necesitatea anulării acestora.

Precizează că, circumstanţele de fapt descrise supra, îi dau dreptul la solicitarea despăgubirii pentru perioada absenţei forţate de la muncă în mărimea salariului mediu pentru această perioadă, a compensării prejudiciului moral cu suma a trei salarii medii de funcţie şi încasarea a trei salarii medii de funcţie în locul restabilirii la muncă.

Solicită reclamantul Ungurean Fiodor: anularea deciziei administratorului procedurii de restructurare, şi anume pct. 1 al ordinului de concediere nr. 40 din 09.04.2025, semnat de administratorul procedurii de restructurare a ÎIS „Acva Nord” în proces de restructurare, ce ţine de concedierea din funcţie a salariatului Ungurean Fiodor, încasarea de la pârâtă în beneficiul său a salariului pentru lipsa forţată de la muncă pentru perioada 15.04.2025-30.06.2025, încasarea de la întreprinderea pârâtă în beneficiul său a compensaţiei în mărime de 3 salarii medii lunare, în locul restabilirii la locul de muncă, compensarea prejudiciului moral cu suma bănească egală cu suma a trei salarii medii de funcţie, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

În şedinţa de judecată, reprezentantul reclamantului, Ciuhrii Ludmila, acțiunea a susținut-o integral, solicitînd admiterea acesteia.

Reprezentantul pârâtului, Grosu Mariana, în ședința de judecată acțiunea nu a recunoscut-o, solicitînd respingerea acesteia ca neîntemeiată. A comunicat că, procedura de demisie a angajatului Ungurean Fiodor cu statut de pensionar a fost efectuată conform Codului muncii al R. Moldova. La 01.04.2025 prin ordinul administratorului procedurii de restructurare a ÎIS „Acva-Nord” nr. 37 din 01.04.2025, reclamantul în calitate de salariat cu statut de pensionar pentru limită de vîrsta a fost preavizat potrivit lit. c) alin. (1) art. 184 Codul muncii, despre desfacerea contractului individual de muncă cu reclamantul, în prealabil cu 14 zile calendaristice. Ulterior, la expirarea termenului de 14 zile, reclamantul a fost înştiinţat despre concediere prin ordinul nr. 40 din 09.04.2025. Referitor la prejudiciul moral, consideră că reclamantul a exagerat, nu a dovedit prin ce s-a cauzat acest prejudiciu moral, fiind de mai mulţi ani cu statut de pensionar ştia cu certitudine că urmează să fie eliberat, deci în periaoda activităţii beneficia şi de o pensie garantată de stat, mai mult ca atît după concediere acesta s-a angajat, deci întreprinderea nu ia cauzat nici un prejudiciu moral.

Aprecierea instanţei:

Audiind participanții la proces, analizînd şi cercetînd probele prezentate şi anexate la materiale dosarului, instanţa de judecată consideră necesar de a respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Ungurean Fiodor, reprezentat de avocatul Ciuhrii Ludmila, împotriva ÎIS „Acva Nord” cu privire la anularea parțială a ordinului de

concediere, încasarea salariului şi compensarea prejudiciului moral, din următoarele considerente.

Conform art. 117 alin. (1) Cod de procedură civilă, probe în cauze civile sînt elementele de fapt, dobîndite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei.

Potrivit art. 118 alin. (1) 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.

În conformitate cu art. 130 alin. (1) 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.

Materiale cauzei denotă că, la 26 martie 2015, între ÎIS ,,Acva Nord” și Ungurean Fiodor a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 4, ultimul fiind angajat în calitate de operator la instalațiile de clorurare, categoria II, contractul fiind încheiat pe o durată nedeterminată (f.d. 25-26).

Prin ordinul nr. 37 din 01.04.2025 emis de administratorul procedurii de restructurare a ÎIS ,,Acva Nord”, Bostan N., în baza art. 81 alin. (1) lit. b), art. 184 alin. (1) și art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii s-a ordonat de a aduce la cunoștință salariatului Ungurean Fiodor – operator la instalațiile de clorurare, categoria IV, despre intenția administrației ÎIS ,,Acva Nord” de a desface contractul individual de muncă pe durată nedeterminată, începînd cu data de 15.04.2025 din motivul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă (f.d. 23).

Prin ordinul nr. 40 din 09.04.2025 emis de administratorul procedurii de restructurare a ÎIS ,,Acva Nord”, Bostan N., în baza art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii, precum și a deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă, s-a ordonat de a concedia d-nul Ungurean Fiodor – operator la instalațiile de clorurare, categoria IV, începînd cu data de 15.04.2025 (f.d. 22). Ordinul dat, a fost adus la cunoștință lui Ungurean Fiodor la 09.04.2025, însă ultimul a refuzat să semneze, fapt certificat prin semnătura unui martor, la 14.04.2025 a semnat indicînd că nu este de acord (f.d. 22 verso).

În contextul pretenţiilor deduse judecăţii, instanţa de judecată consideră necesar de a nota următoarele prevederi legale incidente raportului juridic litigios.

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 unităţii, dacă este elaborat şi 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.

Potrivit prevederilor art. 46 alin. (1) din Codul muncii, părţile contractului individual de muncă sânt salariatul şi angajatorul.

Conform art. 54 alin. (1) Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.

De asemenea, conform art. 81 alin. (1) lit. b) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86).

După cum urmează, conform art. 81 alin. (3) Codul Muncii, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

Instanţa de judecată notează că, conform prevederilor art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii, 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: deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă.

În această ordine de idei, instanţa de judecată notează că, potrivit prevederilor art. 184 alin. (1) lit. c) Codul muncii, angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenţia sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene: cu 14 zile calendaristice înainte - în caz de concediere din motivul deţinerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (art. 86 alin. (1) lit. y^1) şi art. 301 alin. (1) lit. c)).

Prin cererea de chemare în judecată reclamantul Ungurean Fiodor solicită: anularea deciziei administratorului procedurii de restructurare, și anume pct. 1 al ordinului de concediere nr. 40 din 09.04.2025, ce ţine de concedierea din funcţie a salariatului Ungurean Fiodor, încasarea de la pârâtă în beneficiul său a salariului pentru lipsa forţată de la muncă pentru perioada 15.04.2025-30.06.2025, încasarea de la întreprinderea pârâtă în beneficiul său a compensaţiei în mărime de 3 salarii medii lunare, în locul restabilirii la locul de muncă, compensarea prejudiciului moral cu suma bănească egală cu suma a trei salarii medii de funcţie, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

Potrivit prevederilor art. 355 alin. (1) lit. a) Codul muncii, cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său, astfel se constată că reclamantul s-a adresat în instanţa de judecată în termenul prevăzut de lege, pentru soluţionarea litigiului individual de muncă.

Conform art. 89 alin. (2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va

solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

La caz, instanţa de judecată constată că, prin încetarea raporturilor de serviciu ale salariatului, prin ordinul nr. 40 din 09.04.2025, în baza articolului 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii nu constituie o încălcare a dreptului la muncă. Or, exercitarea acestui drept a angajatorului este dictată prin lege şi nu comportă un caracter imperativ, iar încheierea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată nu exclude dreptul angajatorului de a înceta raporturile de muncă din iniţiativă proprie înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, dacă salariatul deţine statutul de pensionar pentru limită de vârstă.

Totodată, instanţa de judecată reţine că, desfacerea contractului individual de muncă pe acest temei este opţiunea angajatorului, care apreciază deliberativ oportunitatea încetării raporturilor de muncă cu salariaţii ce deţin statutul de pensionar pentru limită de vârstă, având în vedere atât cerinţele profesionale şi condiţiile speciale impuse de anumite tipuri de locuri de muncă, cât şi reieşind din faptul atingerii vârstei generale de pensionare, fapt ce derivă şi din conţinutul pct. 31 şi 32 al Deciziei Curţii Constituţionale de inadmisibilitate a sesizării nr. 74g/2018 privind excepţia de neconstituţionalitate a articolului 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii.

Cu atât mai mult că, fiind un act juridic guvernat de principiul libertăţii de voinţă, la încheierea contractului individual de muncă nr. 4 din 26.03.2015 ambele părţi contractante şi-au exteriorizat benevol voinţa de a-1 încheia, folosindu-se de dreptul de a negocia condiţiile/clauzele contractuale. Respectiv, la încheierea contractului individual de muncă, salariatul a realizat că încetarea raporturilor de muncă poate avea loc şi la iniţiativa angajatorului, în temeiul art. 86 din Codul muncii, fapt care se reflectă şi la pct. 27 al contractul individual de muncă nr. 4 din 26.03.2015.

Adiţional, instanţa de judecată subliniază faptul că, temeiul de concediere prevăzut de articolul 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii, face parte din categoria concedierii nedisciplinare a salariatului, care survine doar din iniţiativa angajatorului, fără a avea tangenţe cu disciplina muncii. Astfel, în aceste cazuri concedierea intervine în lipsa vinovăţiei salariatului.

Ţinând cont de circumstanţele enunţate, în baza acestui temei, angajatorul este în drept oricând să concedieze salariatul, care deţine statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Or, deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vârstă, constituie temei, desinestătător, pentru concedierea acestuia.

În acest context, instanţa de judecată statuează că, potrivit prevederilor art. 4 din Convenţia cu privire la încetarea raporturilor de muncă din iniţiativa patronului, adoptată de Adunarea Generală a Organizaţiei Internaţionale a Muncii la 22 iunie 1982, în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998, statuează că raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta, decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare, legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerinţele operaţionale ale întreprinderii, instituţiei sau serviciului.

Aderent, Organizaţia Internaţională a Muncii a notat în pct. 5 lit. b) din Recomandarea nr. 62 cu privire la lucrătorii în vârstă că, în cazuri excepţionale, limitele

de vârstă pot fi stabilite în baza unor cerinţe, condiţii şi norme speciale pentru anumite tipuri de profesii.

În acelaşi context, punctul 22 al Recomandării prevede posibilitatea fixării prin acte normative a unei vârste la atingerea căreia raporturile de muncă pot înceta.

Instanţa de judecată mai reţine că, articolul 6 din Directiva Consiliului Europei nr. 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 „cu referire la crearea unui cadru general în favoarea egalităţii de tratament în ceea ce priveşte încadrarea în muncă şi ocuparea forţei de muncă" stipulează că statele membre pot prevedea că un tratament diferenţiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv şi rezonabil, în cadrul dreptului naţional, de un scop legitim, care ţine în special de politica ocupării forţei de muncă, a pieţei muncii şi a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt unele corespunzătoare şi necesare.

Ținînd cont de circumstanțele expuse şi examinând probatoriul administrat la dosar, prin prisma prevederilor legale ce guvernează prezentul litigiu, instanţa de judecată constată că, ordinul nr. 40 din 09.04.2025 cu privire la concedierea reclamantului Ungurean Fiodor este unul legal, emis în baza prevederilor Codului muncii, cu indicarea temeiurilor de fapt şi de drept, cu respectarea procedurii legale.

Astfel, luând în consideraţie că pretenţia de bază a reclamantului privind anularea parțială a ordinului de concediere a fost respinsă ca neîntemeiată, se impune de a respinge şi pretenţiile acestuia privind încasarea de la pârâtă în beneficiul său a salariului pentru lipsa forţată de la muncă, compensaţiei în mărime de 3 salarii medii lunare, în locul restabilirii la locul de muncă, compensarea prejudiciului moral, precum și a cheltuielilor de judecată, ca fiind pretenţii accesorii, care rezultă din solicitarea de bază cu privire la anularea parțială a ordinului nr. 40 din 09.04.2025.

Pe cale de consecinţă, instanţa de judecată conchide de a respinge cererea de chemare în judecată depusă de Ungurean Fiodor împotriva ÎIS „Acva Nord" cu privire la anularea parțială a ordinului de concediere, încasarea salariului și compensarea prejudiciului moral, ca fiind neîntemeiată.

Conducîndu-se de prevederile art. 236, art. 238-241 CPC, instanţa de judecată,

hotărăşte:

Se respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Ungurean Fiodor, reprezentat de avocatul Ciuhrii Ludmila, împotriva ÎIS „Acva Nord" cu privire la anularea parțială a ordinului de concediere, încasarea salariului și compensarea prejudiciului moral, ca neîntemeiată.

Hotărîrea cu drept de apel la Curtea de Apel Nord prin intermediul Judecătoriei Soroca (sediul Central), în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului hotărîrii.

Preşedintele şedinţei,
Judecător Tocaiuc Ghenadie