Dispozitivul hotărârii a fost pronunțat în cadrul ședinței de judecată din 23 iulie 2025
Reclamantul Jitaru Ion a depus cerere de apel la data de 25 iulie 2025
Hotărârea redactată integral a fost întocmită la data de 07 august 2025 în conformitate cu art. 236 alin. (6) Cod de Procedură Civilă

Dosarul nr. 2-2015/2022
(PIGD: 2-22164212-26-2-10112022)

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

23 iulie 2025 orașul Drochia
Judecătoria Drochia, sediul Central
Instanța de judecată având în componența sa:
Președinte de ședință, judecător: Corina Tăbăcaru
Grefier: Tatiana Vatamaniuc
Cu participarea
Reclamantului – Jitaru Ion
Reprezentantului pârâtului SC „Misertais Prim" SRL – administrator Taisia Musteață
Reprezentantului pârâtului SC „Misertais Prim" SRL – avocata Ina Cepoi
În lipsa
Intervenientului accesoriu - Vasile Gherman

Examinând în ședință de judecată publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de reclamantul Jitaru Ion către SC „Misertais Prim" SRL cu privire la restabilirea în funcție, recalcularea salariului, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată și cererea de chemare în judecată reconvențională înaintată de reprezentantul reclamantului SC „Misertais Prim" SRL, avocatul Iulian Plești către Jitaru Ion, intervenient accesoriu Vasile Gherman privind nulitatea actului juridic, și –

c o n s t a t ă:

I. Poziția, argumentele și solicitările reclamantului Jitaru Ion

La data de 09 noiembrie 2022 la Judecătoria Drochia, sediul Central a fost înregistrată cererea de chemare în judecată depusă de reclamantul Jitaru Ion către SC „Misertais Prim" SRL cu privire la restabilirea în funcție și cererea de chemare în judecată reconvențională înaintată de reprezentantul reclamantului SC „Misertais Prim" SRL, avocatul Iulian Plești către Jitaru Ion privind nulitatea actului juridic.

În motivarea cererii de chemare în judecată, *în fapt,* s-a invocat că, reclamantul a activat la SC „Misertais Prim" SRL din data de 16 iunie 2019, în calitate de contabil.

La data de 15 noiembrie 2019 a aflat că, la data de 16 septembrie 2019 administratorul a emis ordinul nr. 16 de eliberarea a sa din funcție ocupată în baza art. 86 alin. (1), pct. p) Codul Muncii.

Cu ordinul nr. 16 din 16 septembrie 2019 de demisie din funcție nu a fost de acord din mai multe considerente și a înaintat cerere de chemare în judecată.

Ulterior, a aflat despre emiterea ordinelor 16 (a) din 16.09.2019 cu privire la angajarea sa în funcție de contabil șef, apoi a ordinului 16 (b) din 17.09.2019 cu privire la eliberarea sa din funcție de contabil șef.

La data de 07 octombrie 2022 a fost emisă hotărârea conform cărei ordinele nr. 16 din 16.09.2019, nr. 16 (a) din 16.09.2019 și nr. 16 (b) din 17.09.2019 au fost anulate și a fost restabilit în funcție de contabil șef la SC „Misertais Prim" SRL, începând cu data de 16.09.2019, cu efectuarea recalculelor salariului și a altor plăți legale începând cu 16.09.2019.

După emiterea hotărârii s-a adresat la administratorul SC „Misertais Prim" SRL pentru îndeplinirea hotărârii privind restabilirea în funcție, însă i-a fost refuzat.

A apelat la executorul judecătoresc pentru a pune în executare titlul executoriu privind restabilirea în funcție.

La data de 12 octombrie 2022 de administratorul SC „Misertais Prim" SRL a fost emis ordinul nr. 32 conform căruia a fost restabilit în funcția de contabil șef cu înregistrarea la evidență contabilă.

Tot la data de 12 octombrie 2022 administratorul SC „Misertais Prim" SRL a emis ordinul nr. 33 conform căruia a fost concediat din funcția de contabil șef cu încetarea contractului individual de muncă nr. 1a din 16 iunie 2019, începând cu data de 21 septembrie 2021, data obținerii statutului de pensionar pentru limita de vârsta cu radierea de la evidența contabilă a societății.

Cu ordinul nr. 33 din 12.10.2022 nu este de acord, deoarece este emis cu încălcări.

Administratorul nu putea emite ordinul de eliberare nr. 33 în data de 12.10.2022, dar eliberarea din 21.09.2021. În afară de aceasta a fost restabilit în funcție în baza hotărârii judecătorești și a fost emis ordin de restabilire nr. 32 din 12.10.2022.

Ordinul nr. 33 din 12.10.2022 privind eliberarea sa din 21.09.2021 a fost emis pentru a nu face recalculele salariale conform hotărârii judecătorești din 07.10.2022.

În afară de aceasta, angajatorul prin concedierea ilegală i-a pricinuit un prejudiciu moral.

Astfel, prin cererea de chemare în judecată reclamantul a solicitat admiterea acțiunii, anularea ordinului nr. 33 din 12.10.2022 emis de SC „Misertais Prim" SRL cu privire la eliberarea lui Jitaru Ion din funcția de contabil șef începând cu

data de 21 septembrie 2021. Încasarea din contul SC „Misertais Prim” SRL în beneficiul lui Jitaru Ion a salariului calculând din suma de 2 900 lei lunar din data de 12.10.2022 până la data emiterii hotărârii. Încasarea din contul SC „Misertais Prim” SRL în beneficiul lui Jitaru Ion echivalentul patrimonial al prejudiciului moral cauzat în sumă de 30 000 lei. Încasarea din contul SC „Misertais Prim” SRL în beneficiul lui Jitaru Ion a tuturor cheltuielilor de judecată suportate.

În drept, acțiunea este înaintată în baza art. art. 166-167 Cod de Procedură Penală, art. art. 128, 329, 330, 332 Codul Muncii.

II. Poziția, argumentele și solicitările pârâtului SRL „Misertais Prim”

În cadrul ședinței de judecată din 19 februarie 2025 a fost înaintată cerere reconvențională de chemare în judecată depusă de reprezentantul reclamantului SRL „Misertais Prim”, avocatul Iulian Pleșca către Jitaru Ion privind nulitatea actului juridic.

În motivarea cererii reconvenționale de chemare în judecată, în fapt, s-a invocat că, în procedura Judecătoriei Drochia, sediul Central, se află cauza civilă: „Jitaru Ion către SRL „Misertais Prim” privind restabilirea în funcţie. ”

Luând cunoştinţă cu materialele cauzei civile, argumentele în susţinerea pretenţiilor înaintate de către Jitaru Ion către SRL „Misertais-Prim”, anterior a declarat că nu este de acord cu capetele de pretenţii privind restabilirea în serviciu, considerându-le neîntemeiate.

Pe parcursul perioadei litigioase a constatat, reieşind din starea sănătăţii lui Jitaru Ion, precum că, contractul individual de muncă nr. 1a din 16.06.2019 a fost încheiat între SRL „Misertais-Prim” şi Jitaru Ion cu grave abateri de la prevederile legale din partea lui Jitaru Ion, motiv pentru care în temeiul art. art. 172, art. 173 alin. (1), lit. lit. b) şi c) Cod de Procedură Civilă, se înaintează prezenta acţiune reconvenţională privind nulitatea actului juridic.

Se menționează că, examinarea prezentei acţiuni reconvenţionale odată cu acţiunea înaintată de Jitaru Ion este oportună şi întemeiată, deoarece litigiul şi raporturile juridice ce constituie obiect al cauzei civile sunt conexe, între aceleaşi părţi şi rezultă din aceleaşi circumstanţe *de facto.*

Jitaru Ion a determinat angajarea sa în calitate de contabil în cadrul SRL „Misertais Prim” prin comportamentul său simulator, prin provocarea la administratorul acestei companii Taisia Musteaţă a sentimentelor de milă faţă de pârât.

Or, acesta înainte de angajarea sa se plângea Taisiei Musteaţă pe starea sa materială grea, faptul că nimeni nu doreşte să-l ajute, prietenii chipurile l-au trădat, iar companiile unde el anterior a fost angajat nu mai doresc să aibă nimic comun cu acesta. Declara că, pe el nimeni din foştii angajatori nu-l înţeleg, el invoca bunătatea sufletului său şi apela la bunăvoinţa d-nei Taisia Musteaţă pentru a-i da o

şansă şi a-i oferi posibilitate să aibă o mică sursă de întreţinere. Pârâtul îi învinuia de problemele sale pe toţi foştii săi cunoscuţi, iar el se declara „*un sfânt”.*

La acea etapă administratorul fiind manipulată de Jitaru Ion, i-a fost milă de pârât şi l-a angajat.

Menționează că, acesta era la acea etapă de acord de a încheia un contract individual de muncă în orice condiţii şi cu orice preţ.

Cel mai grav este că pârâtul la data angajării a tăinuit că este bolnav şi starea sănătăţii acestuia nu-i permiteau de a activa, adică de a-şi onora obligaţiunile contractuale asumate şi exercita normal atribuţiile de serviciu fără perturbarea activităţii companiei. Menţionează că, compania era şi este una destul de activă, activând în sfera alimentaţiei publice. Or, genul de activitate al companiei este domeniul „HoReCa”, fiind un restaurant de renume în or. Drochia, unde se organizează diferite petreceri pentru persoane, activitate care presupune mulţi angajaţi în companie, multe operaţiuni ce ţin de evidenţa produselor alimentare procurate şi utilizate în procesul de organizare a petrecerilor. Dar imediat după angajare, unde pârâtul a fost angajat în perioadă de probă de trei luni calendaristice (16 iunie-16 septembrie 2019), în funcţie de contabil-şef, acesta a şi ieşit în concedii medicale, din care nu a mai ieşit.

Iar fiind concediat, pârâtul din anul 2019, are genul principal de ocupaţie şi activitate - acționarea SRL „Misertais-Prim” prin instanţele de judecată. Şi unicul scop pe care îl are este de a obţine venituri nejustificate prin hotărâri judecătoreşti.

Aceste circumstanţe atestă că, pârâtul Jitaru Ion a încheiat contractul individual de muncă cu vicii de consimțământ, fiind exprimat fără intenţia de a produce efecte juridice, adică de a activa în funcția în care s-a angajat. El niciodată nu a intenționat de a executa obligațiunile asumate.

Reclamantul invocă nulitatea absolută a actului juridic care este imprescriptibilă.

În drept, acțiunea reconvențională este înaintată în baza art. art. 5, 33/1, 56, 60, 81, 166-167 Cod de Procedură Civilă.

Astfel, s-a solicitat admiterea acțiunii reconvenționale. Declararea nulităţii contractului individual de muncă nr. 1a din 16.06.2019 încheiat între SRL „Misertais-Prim” şi Jitaru Ion. Încasarea de la pârâtul Jitaru Ion, în beneficiul SRL „Misertais-Prim”, a cheltuielilor legate de examinarea prezentei cauze civile compuse din plata taxei de stat în sumă de 250 lei şi plata taxei de timbru în cuantum de 200 lei.

III. Prin încheierea Judecătoriei Drochia, sediul Central din 01 aprilie 2025 s-a acceptat spre examinare, conform procedurii contencioase, cererea reconvențională înaintată de reprezentantul reclamantului SC „Misertais Prim” SRL, avocatul Iulian Pleșca către Jitaru Ion privind nulitatea actului juridic în

cadrul cauzei civile la cererea de chemare în judecată depusă de reclamantul Jitaru Ion către SC „Misertais Prim” SRL cu privire la restabilirea în funcție.

Totodată, prin încheierea Judecătoriei Drochia, sediul Central din 01 aprilie 2025 s-a atras în cadrul procesului civil intentat la cererea de chemare în judecată depusă de reclamantul Jitaru Ion către SC „Misertais Prim” SRL cu privire la restabilirea în funcție și cererea de chemare în judecată reconvențională înaintată de reprezentantul reclamantului SC „Misertais Prim” SRL, avocatul Iulian Pleșca către Jitaru Ion privind nulitatea actului juridic, în calitate de intervenient accesoriu Gherman Vasile.

IV. Poziția participanților la proces expusă în ședința de judecată

În cadrul ședinței de judecată, reclamantul Jitaru Ion a susținut cererea de chemare în judecată înaintată pe motivele de fapt și de drept și a solicitat admiterea integrală a acesteia. Cu referire la acțiunea reconvențională a solicitat respingerea acesteia pe temeiul netemeiniciei acesteia.

Reprezentantul pârâtului SC „Misertais Prim” SRL, administratorul Taisia Musteață și avocata Ina Cepoi au solicitat respingerea cererii de chemare în judecată depusă de reclamantul Jitaru Ion către SC „Misertais Prim” SRL cu privire la restabilirea în funcție, recalcularea salariului, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată. S-a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată reconvențională înaintată de reprezentantul reclamantului SC „Misertais Prim” SRL, avocatul Iulian Pleșca către Jitaru Ion, intervenient accesoriu Vasile Gherman privind nulitatea actului juridic.

V. Aprecierea instanței de judecată

Audiind explicațiile participanţilor la proces prezenți, studiind actele şi materialele dosarului, instanţa de judecată consideră necesar de *a respinge cererea de chemare în judecată depusă de reclamantul Jitaru Ion către SC „Misertais Prim” SRL cu privire la restabilirea în funcție, recalcularea salariului, încasarea prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată ca fiind neîntemeiată şi de a respinge cererea de chemare în judecată reconvențională înaintată de reprezentantul reclamantului SC „Misertais Prim” SRL, avocatul Iulian Pleșca către Jitaru Ion, intervenient accesoriu Vasile Gherman privind nulitatea actului juridic, ca fiind neîntemeiată,* din următoarele considerente.

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

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

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

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

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

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

Prin ordinul nr. 32 din 12 octombrie 2022 emis de S.R.L. „Misertais Prim” s-a dispus restabilirea lui Ion Jitaru în funcția de contabil-șef, achitarea unui salariu mediu pentru absența forțată de lucru în mărime de 2 900 lei; *(f.d. 10)*

Prin ordinul nr. 33 din 12 octombrie 2022 emis de S.R.L. „Misertais Prim” s-a dispus încetarea contractului individual de muncă nr. 1a din 16 iunie 2019, în legătură cu obținerea statului de pensionar pentru limita de vârstă de către Ion Jitaru; *(f.d. 9)*

Potrivit materialelor cauzei, rezultă că, reclamantul Jitaru Ion este născut la data de 07 septembrie 1958, respectiv, dânsul avea împlinită vârsta de 64 ani, la data emiterii ordinului nr. 33 din 12 octombrie 2022 cu privire la încetarea

contractului individual de muncă, având statut de pensionar conform Legii nr. 156-XIV din 14.10.1998 (în vigoare 01.01.1999) „privind sistemul public de pensii”.

În conformitate cu art. 41 alin. (1) din Legea nr. 156 din 14 octombrie 1998, (1) Începînd cu 1 iulie 2019, se stabileşte vîrsta standard de pensionare de 63 de ani pentru bărbaţi şi, începînd cu 1 iulie 2028, vîrsta standard de pensionare de 63 de ani pentru femei. Atingerea acestor vîrste se realizează prin creşterea anuală a vîrstelor standard de pensionare, conform eşalonării prevăzute în tabelul nr.2.

În conformitate cu art. 10 alin. (1), lit. a) Codul Muncii, (1) Angajatorul are dreptul: a) să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative.

Potrivit art. 10 alin. (2), lit. lit. a), b) Codul Muncii, (2) Angajatorul este obligat: a) să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective; b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.

Conform 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, 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.

Instanța de judecată notează că, contractul individual de muncă cuprinde clauzele rezultate în urma negocierilor dintre angajator și salariat.

De regulă, contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată, însă reieșind din prevederile art. 54 alin. (2) Codul Muncii, contractul individual de muncă poate fi încheiat şi pe o durată determinată, 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.

La fel, instanța de judecată reține că, încetarea contractului individual de muncă este reglementată de legislația muncii, avându-se în vedere respectarea unor principii care sunt de natură să asigure atât interesele celor angajați, cât și interesele angajatorilor.

Principiul libertății muncii oferă posibilitatea celor două părți ale contractului să hotărască de comun acord, pe baza libertății contractuale încetarea raportului juridic de muncă, așa cum au hotărât și încheierea acestuia.

Cadrul legal expres stabilește că pot constitui circumstanțe de încetare a contractului individual de muncă: inițiativa uneia dintre părțile contractului – art. art., 85-86 Codul Muncii și existența unor circumstanțe independente de voința părților – art. 82 Codul Muncii.

Instanța de judecată notează că, prevederile art. 86 Codul Muncii reglementează circumstanțele care generează încetarea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată și determinată la inițiativa angajatorului.

Tot în acest sens, instanța de judecată reține că, conform art. 86 Codul Muncii, încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului are loc în situaţii limitativ stabilite, care se pot datora unor cauze imputabile salariatului sau care nu sunt legate de culpa salariatului, precum şi în unele situaţii ce ţin de activitatea angajatorului şi pentru alte motive prevăzute de legislaţia muncii. Desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată include motivele care se aplică tuturor angajaţilor, precum şi motivele care se aplică numai anumitei categorii de salariaţi.

În conformitate cu art. 86 alin. (1), lit. y^1) Codul Muncii, concedierea reprezintă desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – pentru deținerea de către salariat a statului de pensionar pentru limită de vârstă.

Instanța de judecată reține că, această normă legală nu comportă un caracter imperativ, desfacerea contractului individual de muncă fiind dependentă de alegerea angajatorului, care decide în mod deliberat cu privire la oportunitatea încetării raporturilor de muncă, atât în funcție de cerințele profesionale și condițiile speciale impuse de anumite tipuri de locuri de muncă, cât și în legătură cu atingerea vârstei generale de pensionare.

Prin decizia nr. 61 din 19.06.2018 (în vigoare 19.06.2018) de inadmisibilitate a sesizării nr. 74g/2018 privind excepţia de neconstituţionalitate a articolului 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii al Republicii Moldova *(menţinerea de către persoana pensionată a statutului de salariat), s-a declarat inadmisibilă* sesizarea privind excepţia de neconstituţionalitate a articolul 86 alin.(1) lit.y^1) din Codul muncii al Republicii Moldova.

Conform pct. 18 și 19 din decizia nr. 61 din 19.06.2018, în jurisprudenţa sa, Curtea a menţionat că, oricum ar fi exercitat dreptul la muncă, exigenţele şi condiţiile legale care îi conferă titularului acest drept nu pot fi ignorate. Aceste condiţii reglementează, de regulă, capacitatea persoanei de a deveni salariat într-un anumit domeniu sau pe o anumită durată. Nerespectarea prevederilor legale are drept consecinţă imposibilitatea desfăşurării unui gen de activitate sau a ocupării unei anumite funcţii (HCC nr.5 din 23 aprilie 2013, §50). În acest context, Curtea a reţinut că libertatea alegerii locului de muncă nu poate fi una absolută şi nelimitată. Legislaţia muncii face dependentă încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiţii. De asemenea, ea stabileşte situaţiile de încetare a raporturilor de muncă (HCC nr.5 din 23 aprilie 2013, §53).

În acest context, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a menţionat în jurisprudenţa sa că discriminarea constă în tratarea de o manieră diferită şi fără o justificare obiectivă şi rezonabilă a persoanelor aflate în situaţii comparabile (a se vedea *D.H. şi alţii v. Republica Cehă* [MC], hotărârea din 13 noiembrie 2007, § 175). De asemenea, Curtea Europeană a reiterat faptul că pentru a se pune problema discriminării trebuie să existe un tratament diferenţiat al persoanelor care se află în situaţii analoage sau relativ similare (a se vedea *Carson şi alţii v. Regatul Unit* [MC], hotărârea din 16 martie 2010, § 61; *Acar şi alţii v. Turcia*, decizia din 12 decembrie 2017, § 37).

Organizaţia Internaţională a Muncii a subliniat în mai multe acte referitoare la ocuparea forţei de muncă că diferenţierile sau preferinţele bazate pe cerinţe şi pe condiţii speciale pentru exercitarea anumitor activităţi nu constituie discriminare. Astfel, Convenţia nr.111 din 25 iunie 1958 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forţei de muncă şi exercitarea profesiei prevede, la articolul 1 punctul 2, că diferenţierile, excluderile sau preferinţele bazate pe calificările cerute pentru o anumită ocupaţie nu sunt considerate discriminări. Potrivit punctului 5 lit.b) din Recomandarea OIM nr.62 cu privire la lucrătorii în vârstă, 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 OIM prevede posibilitatea fixării prin acte normative a unei vârste la atingerea căreia raporturile de muncă pot înceta.

În articolul 6 din Directiva Consiliului Uniunii Europene 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 se stabileşte 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".

Potrivit pct. 31-33 din decizia nr. 61 din 19.06.2018, Curtea subliniază că norma legală nu comportă un caracter imperativ, desfacerea contractului individual de muncă fiind dependentă de alegerea angajatorului, care decide în mod deliberat cu privire la oportunitatea încetării raporturilor de muncă, atât în funcţie de cerinţele profesionale şi condiţiile speciale impuse de anumite tipuri de locuri de muncă, cât şi în legătură cu atingerea vârstei generale de pensionare. 32. Codul muncii al Republicii Moldova prevede desfacerea contractului individual de muncă din iniţiativa conducătorului, dacă angajatul are statut de pensionar. De asemenea, Codul muncii prevede că persoanele concediate în baza articolul 86 alin.(1) lit.y^1) pot fi angajate pe o durată determinată conform articolului 55 alin.(1) lit.f). Legislatorul a prevăzut, totuşi, o posibilitate a angajatorului de a continua un

contract individual de muncă pe o durată determinată cu persoanele pensionate pentru limită de vârstă, lăsând la discreţia angajatorului continuarea raporturilor de muncă cu acestea. Problema legalităţii desfacerii raporturilor de muncă în aceste situaţii trebuie stabilită, de la caz la caz, de către instanţele de judecată. 33. Prin urmare, stabilirea posibilităţii legale generale a desfacerii contractului de muncă cu persoanele care au atins limita de vârstă nu constituie o măsură disproporţionată.

În speță, instanța de judecată reieșind din faptul că, legislatorul a acordat această discreție angajatorului de a continua raporturile de muncă sau de a înceta raporturile de muncă pe o durată nedeterminată cu persoanele pensionate pentru limită de vârstă, se constată că, la concedierea reclamantului au fost respectate normele cu privire la concediere, iar temeiuri pentru anularea ordinului nr. 33 din 12 octombrie 2022 nu au fost stabilite.

Instanța de judecată nu a constatat concedierea nelegitimă a reclamantului, ci eliberarea salariatului în legătură cu deținerea de către acesta a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

În cumulul circumstanțelor descrise supra, coroborate cu normele de drept enunțate, rezultă netemeinicia pretențiilor din cererea de chemare în judecată ale reclamantului cu privire la anularea ordinului nr. 33 din 12 octombrie 2022, încasarea salariului restant și repararea prejudiciului moral.

Instanța de judecată reține că, la materialele cauzei civile a fost anexat dispozitivul Hotărârii Judecătoriei Drochia, sediul Central din 07 octombrie 2022 prin care s-a restabilit în serviciul Jitaru Ion în funcția de contabil-șef la SC „Misertais Prim” SRL începând cu data de 16.09.2019.

În contextul alegațiilor reclamantului care a invocat că, angajatorul a urmărit să evite recalcularea salariului conform hotărârii instanței de judecată din 07 octombrie 2022, instanța de judecată le apreciază critic, or, prin ordinul cu nr. 33 din 12 octombrie 2022 s-a dispus încetarea contractului individual de muncă nr. 1a din 16 iunie 2019 în temeiul art. 86 alin. (1), lit. y[1]) Codul Muncii.

Din probele pertinente conform textelor de lege enunţate, administrate în speță, raportate la raportul juridic litigios dedus judecăţii, rezultă că, chestiunea ce ține de restabilirea în funcție și achitarea plăților salariale către salariatul Jitaru Ion a fost soluționată de către angajator prin Ordinul nr. 32 din 12 octombrie 2022, care nu a fost contestat.

Instanța de judecată nu a stabilit că, ordinul nr. 33 din 12 octombrie 2022 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1), lit. y[1]) Codul Muncii este ilegal și contravine dispozițiilor imperative ale Codului Muncii.

În conformitate cu art. 332 alin. (1) Codul Muncii, (1) Cererea scrisă a salariatului privind repararea prejudiciului material şi celui moral se prezintă angajatorului. Angajatorul este obligat să înregistreze cererea respectivă, s-o

examineze şi să emită ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducîndu-l la cunoştinţă salariatului sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării.

Din materialele administrate la dosar, instanța de judecată nu a constatat faptul adresării salariatului Jitaru Ion cu cerere către angajator cu privire la dezacordul cu privire la cuantumul salariului pentru absența forțată de lucru, stabilită prin ordinul nr. 32 din 12 octombrie 2022, prin care angajatorul s-a conformat Hotărârii Judecătoriei Drochia din 07 octombrie 2022.

VII. În ceea ce privește cererea de chemare în judecată reconvențională înaintată de reprezentantul reclamantului SC „Misertais Prim" SRL, avocatul Iulian Pleșca către Jitaru Ion, intervenient accesoriu Vasile Gherman privind nulitatea actului juridic, instanța de judecată apreciază că, alegațiile reclamantului potrivit cărora, pârâtul Jitaru Ion la data angării a tăinuit că este bolnav și starea sănătății acestuia nu i-a permiteau de activa, nu sunt pertinente și nu condiționează declararea nulității contractului individual de muncă.

La fel, instanța de judecată apreciază critic alegațiile reclamantului referitor la faptul că, contractul individual de muncă a fost încheiat fără intenția de a produce efecte juridice a salariatului, adică de a activa în funcția în care s-a angajat, or, acestea sunt declarative, partea reclamantă nu a realizat sarcina probațiunii în corespundere cu art. 117, 118, 121, 122, 130 Cod de Procedură Civilă, din care considerent, afirmațiile acestuia, rămân a fi declarative, lipsite de suport probatoriu.

VIII. În conformitate cu art. 118 alin. (1) Cod de Procedură Civilă, (1) Fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

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.

Conform art. 122 Cod de Procedură Civilă, (1) Circumstanţele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probaţiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante. (2) Admisibilitatea probelor se determină în conformitate cu legea în vigoare la momentul eliberării lor. (3) Se consideră inadmisibile probele obţinute cu încălcarea prevederilor legii, cum ar fi inducerea în eroare a participantului la proces, încheierea actului de către o persoană neîmputernicită, încheierea defectuoasă a actului procedural, alte acţiuni ilegale. (4) Se consideră inadmisibile probele ce nu au fost prezentate de participanţii la proces pînă la data stabilită de judecător, cu excepţia cazurilor prevăzute la art.119^1 şi art.372 alin.(1).

Din sensul normelor procedurale menționate supra, rezultă că, la baza hotărârii judecătorești pot fi puse doar probele pertinente, concludente și admisibile.

În conformitate cu art. 26 Cod de Procedură Civilă, (1) Procesele civile se desfăşoară pe principiul contradictorialităţii şi egalităţii părţilor în drepturile procedurale. (2) Contradictorialitatea presupune organizarea procesului astfel încît părţile şi ceilalţi participanţi la proces să aibă posibilitatea de a-şi formula, argumenta şi dovedi poziţia în proces, de a alege modalităţile şi mijloacele susţinerii ei de sine stătător şi independent de instanţă, de alte organe şi persoane, de a-şi expune opinia asupra oricărei probleme de fapt şi de drept care are legătură cu cauza dată judecăţii şi de a-şi expune punctul de vedere asupra iniţiativelor instanţei. (3) Instanţa care judecă cauza îşi păstrează imparţialitatea şi obiectivitatea, creează condiţii pentru exercitarea drepturilor participanţilor la proces, pentru cercetarea obiectivă a circumstanţelor reale ale cauzei. (4) Egalitatea părţilor în drepturile procedurale este garantată prin lege şi se asigură de către instanţă prin crearea posibilităţilor egale, suficiente şi adecvate de folosire a tuturor mijloacelor procedurale pentru susţinerea poziţiei asupra circumstanţelor de fapt şi de drept, astfel încît nici una dintre părţi să nu fie defavorizată în raport cu cealaltă.

În circumstanțele descrise supra, instanța de judecată investită cu examinarea litigiului deferit judecăţii în prezenta speță, nu poate găsi o altă elucidare a cazului decât cea clarificată mai sus, de vreme ce concluzia instanței de judecată este consecința dedusă în urma prezentării probelor de către părţi şi examinate în cadrul ședinței de judecată, or, în conformitate cu prevederile art. 118 alin. (1) Cod de Procedură Civilă raportate la prevederile art. 119 alin. (1) Cod de Procedură Civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel, iar probele se adună şi se prezintă de către părţi.

Astfel, instanța de judecată sintetizând cele expuse supra și examinând probatoriul administrat la dosarul civil prin raportarea acestuia la prevederile art. 118, 121 – 122 Cod de Procedură Civilă concluzionează că, cererea de chemare în judecată depusă de reclamantul Jitaru Ion către SC „Misertais Prim” SRL cu privire la restabilirea în funcție, recalcularea salariului, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată este neîntemeiată și urmează a fi respinsă pe temeiul netemeiniciei acesteia și cererea de chemare în judecată reconvențională înaintată de reprezentantul reclamantului SC „Misertais Prim” SRL, avocatul Iulian Plești către Jitaru Ion, intervenient accesoriu Vasile Gherman privind nulitatea actului juridic este neîntemeiată și urmează a fi respinsă pe temeiul netemeiniciei acesteia.

IX. În conformitate cu art. art. 86 Codul Muncii al RM, art. art. 238-241 Cod de Procedură Civilă al RM, instanța de judecată:

h o t ă r ă ș t e:

Cererea de chemare în judecată depusă de reclamantul Jitaru Ion către SC „Misertais Prim” SRL cu privire la restabilirea în funcție, recalcularea salariului, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată se respinge ca fiind *neîntemeiată*.

Cererea de chemare în judecată reconvențională înaintată de reprezentantul reclamantului SC „Misertais Prim” SRL, avocatul Iulian Pleșca către Jitaru Ion, intervenient accesoriu Vasile Gherman privind nulitatea actului juridic se respinge ca fiind *neîntemeiată*.

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

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

Dispozitivul hotărârii pronunțat în ședință de judecată publică la data de 23 iulie 2025.

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

„Copia corespunde originalului”
Judecător: Corina Tăbăcaru