Dosarul nr. 2-10429/2025
2-25071152-12-2-21052025-1

Dispozitivul hotărârii pronunțat public la 21 iulie 2025.
Cererea de apel înregistrată la data de 22 iulie 2025.
Conform art. 236 alin. (6) CPC în cazurile prevăzute la alin.(5), completul de judecată va întocmi hotărârea integrală în termen de 45 de zile lucrătoare de la data solicitării, atacării sau pronunțării dispozitivului hotărârii, după caz.
În perioada: 01.09.2025-10.10.2025 judecătorul concediu anual de odihnă.

HOTĂRÂRE
În numele Legii

21 iulie 2025
municipiul Chișinău

Judecătoria Chișinău (sediul Centru)
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecător Victoria Bogomolova
Grefier
Doina Stașcov

Cu participarea: reclamantei Verlan Veronica, identificată în baza b/i, reprezentantului, avocat Doina Ioana Străisteanu, mandat seria MA nr. 2093258, reprezentanților pârâtului Ministerul Muncii Protecției Sociale, Vera Șalunova și Roman Ixari în bază de procuri nr. 19/6 din 02.01.2024, și respectiv nr. 19/5 din 02.01.2024, eliberate de Ministrul Buzu Alexei,-

examinând în sediul instanței, în ședință de judecată publică, în limba de stat, cauza civilă intentată la acțiunea înaintată de Verlan Veronica în contradictoriu cu Ministerul Muncii Protecției Sociale cu privire la încasarea penalității, aferente salariului restant, compensarea cheltuielilor de judecată,-

a constatat:

Argumentele participanților la proces:

La 16 mai 2025, Verlan Veronica prin intermediul reprezentantului, avocat Doina Ioana Străisteanu a depus cerere de chemare în judecată împotriva Ministerului Muncii Protecției Sociale cu privire la încasarea penalității, aferente salariului restant, compensarea cheltuielilor de judecată.

Conform cererii de chemare în judecată, reclamanta a fost numită în funcția de director al internatului psihoneurologic în com. ***** r-nul ***** cu dreptul la prima semnătură pe documentele financiare începând cu data de 10.10.2016 prin ordinul nr. 632-p din 10.10.2016. Ordinul de numire a urmat promovarea concursului la funcția de director al Internatului psihoneurologic com. *****, r-nul *****.

Ca urmare, reclamanta cu pârâtul au semnat contractul individual de muncă nr. 23-c din 10.10.2016 pe termen nedeterminat. La acest contract a fost semnat de părți și un

Acord suplimentar nr. 1, sensul căruia a fost ajustarea denumirii instituției conduse de reclamantă, din ”Internatul psihoneurologic com. *****, r-nul *****” în ”Centrul de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități (adulte) com. *****, r-nul *****”.

Menționează că, la data de 08.12.2023 a intrat în vigoare Hotărârea de Guvern nr. 955/2023 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției pentru gestionarea serviciilor sociale cu specializare înaltă care dispune fuzionarea (absorbția) Centrului de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități (adulte) com. *****, r-nul *****, de către o altă instituție activă din regiune - Centrul de plasament pentru persoane vârstnice a com. *****, r-nul *****.

Semnalează că, după intrarea în vigoare a acestei hotărâri, pârâtul a întreprins acțiuni cu încălcarea vădită a legislației muncii. Prin Ordinul nr. 59-p#1 din 11.04.2024 emis de pârât, reclamanta a fost concediată conform art. 86 alin (1) lit. z) din Codul Muncii.

Notează că, la data de 03.05.2024 reclamanta a depus cerere de chemare în judecată prin care a solicitat anularea Ordinului nr. 59-p#l din 11.04.2024, emis de pârât cu privire la concedierea reclamantei; restabilirea reclamantei la locul de muncă cu încasarea salariului pentru perioada absenței forțate începând cu ziua de 11.04.2024 până la ziua efectiv restabilirii la muncă și încasarea din contul pârâtului a prejudiciului moral cauzat în mărimea a trei salarii medii lunare a reclamantei.

Menționează că, la data de 10.09.2024, a fost emisă Hotărârea motivată a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru nr. 2- 6232/24 prin care a fost admisă parțial cererea de chemare în judecată, dispunându-se anularea ordinului Ministerului Muncii și Protecție Sociale nr. 59-p#l din 11 aprilie 2024 cu privire la concedierea Veronicăi Verlan, restabilirea în funcția de director al Centrului de Plasament al Persoanelor Vârstnice și Persoanelor cu Dizabilități din comuna *****, r-nul *****, încasarea de la pârât în beneficiul reclamantei a salariului pentru absența forțată de la lucru, începând cu data concedierii până la data de 10.09.2024, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente și încasarea de la angajator a sumei de 15,000 lei cu titlu de prejudiciu moral.

Reține că, prin Dispozitivul Deciziei nr. 2a-141/25 al Curții de Apel Centru, a fost respinsă cererea de apel și cererea de recurs înaintate de reprezentantul Ministerului Muncii și Protecției Sociale iar Hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 08.11.2024 a fost menținută.

În contextul executării obligațiilor impuse debitorului/pârâtului prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, la data de 09.04.2025, a fost întocmit procesul-verbal de conciliere a părților în cadrul procedurii de executare prin care debitorul Ministerul Muncii și Protecției Sociale s-a obligat să emită în decurs de două zile ordinul de restabilire a d-nei Verlan în funcție cu urmarea achitării plaților salariale pentru absența forțată de la locul de muncă, de la data concedierii până la data restabilirii în funcție. Verlan Veronica a concretizat propunerea dnei de termen pentru executarea obligației debitorului, și anume, emiterea ordinului de restabilire în funcție la data de 09.04.2025 cu aducerea la cunoștință sub semnătură a acestuia și propunerea d-nei de modificare a termenului contractului individual de muncă, din „nedeterminat" în „determinat", pentru o perioadă de 2 luni și modificarea locului de muncă conform hotărârii.

Relatează că, la data de 10.04.2025 a fost emis Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 67- p#15, prin care Liliei Efteni, directoare a Centrului de Plasament pentru persoane vârstnice și persoane cu dizabilități, i-a fost acordat concediu neplătit în

perioada 11.04.2025 - 13.05.2025 cu suspendarea contractului său individual de muncă. Iar la 11.04.2025 a fost emis Ordinul nr. 68-p#l de restabilire a reclamantei în funcția de Director al Centrului de Plasament începând cu data de 14.04.2025, salariul fiind achitat abia la 24.04.2025.

Susține că, la data de 25.04.2024, reclamanta a expediat către pârât cerere de plată a penalității la salariul restant datorat în temeiul art. 330 alin. (2) din Codul Muncii, fapt confirmat prin mesajul de recepționare de către reprezentantului Ministerului Muncii și Protecției Sociale prin intermediului poștei electronice. Cu penalitatea de 0,3% din suma salariului restant pentru perioada de 11.04.2024-25.04.2025, care constituie, la zi suma de 336 073, 97 lei.

Menționează că, la 07.05.2025 din partea Ministerului Muncii și Protecției Sociale a parvenit răspunsul la cererea expediată de reclamantă privind încasarea penalității prin care se invocă lista temeiurilor în fapt și în drept pentru achitarea penalității aferente salariului restant, întrucât în cererea de chemare în judecată nu a fost formulat un capăt de cerere în acest sens, nefiind obligat la plată inclusiv din cauza lipsei vinovăției angajatorului.

Consideră că, este întrunită în speță cerința privind culpa angajatorului, întrucât pârâtul a refuzat să execute benevol hotărârea judecătorească pronunțată la 10.09.2024 de Judecătoria Chișinău, sediul Centru, în cauza civilă nr. 2-6232/24 prin care s-a dispus restabilirea reclamantei în funcția deținută anterior concedierii și încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, determinată de concedierea nelegală.

Consideră că, hotărârea judecătorească are un caracter obligatoriu și care constituie titlu executoriu în condițiile art. 11 alin (1) lit. a) din Codul de executare și art. 255 din Codul de procedură civilă. Iar refuzul de a pune în executare hotărârea, constituie în opinia reclamantei, o formă de abuz de drept și o manifestare vădită a relei-credințe, cu atât mai mult cu cât angajatorul nu doar că nu a repus-o imediat în funcție pe reclamantă, tergiversând extrem de mult procesul, ci a și angajat o altă persoană pe funcția acesteia, organizând un concurs în acest sens în deplină cunoștință de cauză asupra obligațiilor stabilite prin hotărârea judecătorească.

Asemenea acțiuni consideră că nu pot fi interpretate decât ca o sustragere deliberată de la executarea unei obligații legale, ceea ce echivalează în opinia reclamantei cu o culpă gravă, sancționabilă conform art. 330 alin(2) din Codul muncii. În acest context, consideră că, reaua-credință a pârâtului este nu doar prezumată, ci și probată prin conduita acestuia, care a acționat în mod evident împotriva intereselor legitime ale salariatei, refuzând repunerea efectivă în drepturi și menținând o stare de încălcare continuă a legii prin refuzul deliberat de achitare a sumei penalității la care este îndreptățită reclamanta din cauza acțiunilor vădit ilegale ale pârâtului.

Opinează că, acțiunile întreprinse de pârât constituie o formă de evitare directă a executării unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile și care reflectă o sfidare a autorității instanțelor de judecată și a statului de drept. Astfel, reține că, în mod justificat, penalitatea prevăzută de art. 330 alin. (2) din Codul muncii intervine ca o măsură legală de sancționare a angajatorului pentru lipsa de diligență și refuzul nejustificat de a îndeplini obligațiile pecuniare care îi revin față de salariat. Aceasta având un caracter compensatoriu și sancționator, fiind destinată atât reparării prejudiciului suferit de salariatul prejudiciat, cât și descurajării comportamentelor abuzive din partea angajatorilor.

Consideră, răspunsul primit drept unul evaziv, nesusținut juridic și mai grav, reflectând lipsa oricărei disponibilități reale de colaborare. La fel, indică că, pârâtul nu a

indicat sau probat existența vreunei cauze neimputabile. Dimpotrivă, reaua-credință rezultă clar în opinia reclamantei și confirmată atât prin acțiunile sale concrete, cât și prin hotărârea definitivă a instanței de judecată.

Reține prevederile art. 68 din Legea finanțelor publice și responsabilităților bugetar-fiscale nr. 181/2014 și, în principal, această atitudine a pârâtului, justifică în mod obiectiv recurgerea la prezenta acțiune în instanță și, totodată, confirmă o dată în plus în opinia reclamantei reaua-credință și culpa evidentă a angajatorului, întrunind în totalitate condițiile impuse de art. 330 alin. (2) Codul muncii pentru obligarea acestuia la plata penalității de întârziere în cuantum de 0,3% pentru fiecare zi de întârziere din suma restantă, rezultând suma de 336 073, 97lei.

În drept, reclamanta bazându-se pe prevederile art. 60, art. 90, 94, 166 - 167 a Codului de Procedură Civilă a RM și art. 86, 88, 330, 354, 355 Codul Muncii, solicită admiterea integrală a acțiunii cu încasarea din contul pârâtului penalitatea aferentă salariului achitat restant în mărime de 336 073, 97 lei și cheltuielile de judecată suportate la depunerea acțiunii.

Prin referința depusă la 04.06.2025, pârâtul Ministerul Muncii și Protecției Sociale, prin intermediul reprezentantului cererea de chemare în judecată a considerat-o neîntemeiată și nefondată, pasibilă a fi respinsă pentru considerentele expuse în referință, după cum urmează:

Consideră că, din conținutul cererii de chemare în judecată, nu reies în mod clar pretențiile reclamantei față de pârât. Aceasta nu indică temeiul legal concret pe care își întemeiază acțiunea, limitându-se la menționarea unor dispoziții generale din legislația muncii, Codul dc Procedură Civilă, procedura de executare, fără a evidenția în mod explicit care sunt drepturile sau interesele legitime presupus a fi încălcate. În lipsa acestor elemente esențiale, indică că, cererea nu permite pârâtului să formuleze o apărare corespunzătoare, fiind afectată claritatea și previzibilitatea demersului judiciar. Cu atât mai mult, susține că reclamanta intenționat duce instanța în eroare invocând în cerere informații incorecte.

Menționează că, la data de 06.12.2023 a fost aprobată Hotărârea Guvernului nr. 955/2023 Cu privire la organizare și funcționarea Agenției pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare înaltă și reorganizarea unor instituții publice aflate în gestiunea acestuia. Hotărârea menționată a întrat în vigoare la data publicării - 08.12.2024. Conform pct. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 955/2023, Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din com. *****, r-nul *****, se reorganizează prin fuziune (absorbție) cu Centrul de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) din com. *****, r-nul ***** (persoana juridica absorbantă). În esență, Hotărârea Guvernului stabilește că, în cazul unei reorganizări a unei entități juridice, disponibilizarea personalului trebuie să respecte regulile și procedurile prevăzute în legislația muncii din Republica Moldova. Astfel, disponibilizarea poate avea loc numai atunci când nu este fezabil sau posibil să fie transferat personalul în alte poziții disponibile în cadrul noii structuri organizatorice.

Susține, că este important ca entitățile implicate în reorganizare să respecte aceste reguli pentru a asigura tratamentul corect și legal al angajaților afectați de schimbările structurale, fapt ce a fost respectat cu strictețe. Reclamanta a deținut funcția de director în cadrul Centrului de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (Adulte), care a fost absorbită.

Totodată, menționează că, disponibilizarea personalului în legătură cu reorganizarea persoanelor juridice se efectuează în conformitate cu legislația muncii, în cazul imposibilității transferului acestuia, la caz funcția de director, urmare a reorganizării, Centrul de plasament pentru persoane vârstnice și persoane cu dizabilități din comuna ***** (în continuare - CPPVPD) este ocupată, conform prevederilor legale, doar prin concurs organizat.

Menționează și faptul că, în urma reorganizării (prin absorbție), Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități unde a activat reclamanta, cu Centrul dc Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) din com. *****, bunurile instituției absorbante au fost transferate către noul centru reorganizat (absorbant), iar instituția absorbantă a fost radiată din Registrul de stat al persoanelor juridice, fiind respectați pașii legali. Și anume: 1) Actul de predare-primire, transferul bunurilor între instituția absorbantă și noul centru reorganizat trebuie să fie documentat printr-un Act de predare-primire. Iar acest document este esențial pentru a stabili claritatea și responsabilitatea privind transferul bunurilor materiale; 2) Radierea din Registrul de stat: radierea din Registrul de stat al persoanelor juridice indică faptul că instituția absorbantă nu mai există ca entitate juridică separată; 3) Continuitatea drepturilor și obligațiilor: transferul bunurilor și radierea din registrul de stat nu implică automat încetarea contractelor dc muncă sau a altor obligații contractuale; 4) Protecția drepturilor angajaților: în cazul reorganizării sau fuziunii, legislația muncii din Republica Moldova protejează drepturile angajaților, inclusiv în cazul concedierilor, care ar putea surveni ca urmare a restructurării organizaționale. Este esențial ca procedurile de concediere să respecte legislația muncii și să ofere angajaților compensațiile și beneficiile cuvenite conform legii.

În contextul celor menționate, susține că transferul reclamantei în calitate de director sau director adjunct în instituția absorbantă este considerat imposibil din cauza condițiilor specifice de numire a directorilor și directorilor adjuncți prin concurs.

La fel, reține că reorganizarea în sine nu conduce automat la încetarea contractului de muncă. În acest sens, Ministerul a solicitat directorului interimar al instituției absorbante examinarea posibilității acordării unei oferte de angajare pentru Veronicăi Verlan. Reclamantei, în măsura în care a fost eligibilă, i s-a propus alte funcții din cadrul instituției reorganizate, însă reclamanta a refuzat propunerea și la data de 11 aprilie 2024, Ministerul a emis ordinul nr. 59-p#l cu privire la concedierea reclamantei.

În această ordine de idei, indică că, Ministerul prin Ordinul nr. 138-p&l din 13.08.2024 a aprobat Regulamentul cu privire la organizarea și desfășurarea concursului pentru ocuparea funcției de conducător și adjunct al conducătorului al unității publice în care Ministerul are calitatea de fondator.

Deci, în scopul asigurării activității instituției reorganizate și ținând cont că funcțiile de conducător și adjunct al conducătorului al instituțiilor publice, în care Ministerul are calitate de fondator se ocupă prin concurs, a fost numit Gațcan Eugeniu, în funcția de director interimar, până când va fi numit un director al instituției reorganizate, în urma promovării concursului.

La fel, specifică că în perioada demarării procesului de reorganizare a instituțiilor, reclamanta a fost în funcție, fiind la curent cu toate modificările. Procesul dat a început la finele anului 2023, începutul 2024. Anume în această perioadă, când se demarase transferul bunurilor, radierea persoanei juridice etc., reclamanta solicită acordarea concediului anual, delegând atribuțiile funcției lui Eugen Gațcan.

Menționează că, reclamanta a dat acordul la eliberarea prin transfer a d-lui Gațcan Eugen în funcția de director interimar, iar la 01 februarie 2024, ulterior Ministerul a emis Ordinul nr. 16-p& I prin care a fost numit prin transfer Gatcan Eugen, în funcția de director interimar al Centrului de Plasament pentru persoane vârstnice și persoane cu dizabilități (persoană juridică absorbantă) până la desfășurarea concursului și numirea titularului funcției, fiind respectată procedura legală.

În scopul respectării procedurii legale, la data de 05 februarie 2024, de către Minister a fost emis Ordinul nr. 18-p&1 cu privire la preavizare, în baza căruia reclamanta a fost preavizată cu privire la reorganizarea prin fuziune (absorbție) a Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități, s. ***** r-nul ***** cu Centrul de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) s. ***** r-nul ***** (persoană juridică absorbită). La fel reclamantei i-a fost redus timpul de muncă, cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă.

Atrage atenția că, reclamanta a contestat și procedura de preavizare în instanța de judecată prin cerere de chemare în judecată împotriva Ministerului cu privire la anularea actului administrativ care a fost respinsă de către Judecătoria Chișinău (sediul Centru) ca neîntemeiată prin Hotărârea din 09.04.2024 (dosarul nr. 2-2884/24) și menținută prin Decizia definitivă din 08.04.2025 (dosarul nr. 2a-3219/20).

Remarcă că la data de 09.04.2025, în cadrul procedurii de executare a hotărârii instanței de judecată din 10.09.2024, prin care s-a dispus repunerea în funcție a reclamantei, a fost atins consensul de către toate părțile vizate.

Astfel, reprezentantul Ministerului, împreună cu reprezentantul reclamantei și reclamanta, au încheiat un proces-verbal cu privire la conciliere, însă, menționând că, reclamanta, la solicitările oficiale ale Ministerului de a se prezenta și a încheia un acord la contractul de muncă, conform procedurii legale, a refuzat categoric semnarea, cu mențiunea că contractul individual de muncă nr. 23-c din 10.10.2016 al reclamantei, în funcție de director al instituției deja absorbite, a fost semnat de către părți pe perioadă nedeterminată, în acest sens, insista să fie păstrată această clauză.

Indică că, la data de 11.04.2025, a fost emis Ordinul nr. 68-p § 1 prin care reclamanta a fost restabilită în funcția de director a Centrului de plasament pentru persoane vârstnice și persoane cu dizabilități din comuna *****, raionul *****, care activează până în prezent în funcție.

În acest context, ține să informeze că, în adresa Ministerului la data de 27.05.2025 a parvenit cererea de demisie a reclamantei, în temeiul art. 85 pct. (1) Codul muncii, solicitând efectuarea achitării depline a tuturor drepturilor salariale ce i se cuvin.

Reiterează că, prin Hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, din 10.09.2024 (dosar civil nr. 2-6232/24), instanța de fond a dispus anularea ordinului de concediere și reîncadrarea reclamantei în funcția deținută anterior, precum și încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă iar această hotărâre nu cuprinde nici un capăt de cerere admis privind aplicarea penalităților în temeiul art. 330 alin. (2) CM. Mai mult, reține că din examinarea motivării reiese că o astfel de solicitare nici nu a fost formulată în cauză, fiind în afara cadrului procesual stabilit de părți și analizat de instanță.

Menționează asupra Hotărârii Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 11 din 03.10.2005 subliniază următoarele: „Angajatorul care nu și-a executat obligațiile prevăzute de lege și de contractul individual de muncă este prezumat în culpă, fiind apărat (eliberat) de răspundere numai dacă dovedește că a fost împiedicat să execute prevederile

contractului printr-o cauză care nu-i poate fi imputată. Circumstanțele respective se vor constata în fiecare caz aparte, reieșind din probele prezentate.”Aceeași hotărâre distinge între: obligațiile bănești scadente și certe, care pot atrage dobânzi sau penalități doar în măsura în care culpa este dovedită; și sumele datorate în baza unei hotărâri de reîncadrare, în cazul cărora nu se aplică automat art. 330 alin. (2) CM, ci doar dacă sunt întrunite condițiile legale ale răspunderii patrimoniale.

Susține că în cazul concret al reclamantei, întârzierile în executarea hotărârii și în achitarea drepturilor salariale restante nu au rezultat din neglijența ori reaua-credință a angajatorului, ci au fost determinate de fuziunea a două instituții distincte, proces care a presupus: reorganizarea organigramei, centralizarea și recalcularea fondurilor bugetare, transferul responsabilităților administrative și contabile.

Aceste împrejurări, de natura unei cauze obiective și neimputabile, consideră că exclud prezumția de culpă prevăzută de alin. (2) art. 330 CM și conduc la inexistența răspunderii patrimoniale a angajatorului pentru presupusa întârziere.

Având în vedere inexistența unei cereri privind penalitățile în procesul judiciar, lipsa unei dispoziții exprese în hotărârea judecătorească, menținerea hotărârii de către instanța de apel fără completări sau modificări, precum și absența vinei angajatorului în contextul reorganizării instituționale, consideră că nu sunt întrunite condițiile legale pentru aplicarea art. 330 alin. (2) CM, iar solicitarea privind achitarea penalităților este neîntemeiată atât în fapt, cât și în drept.

De asemenea, menționează că, Ministerul a solicitat prin demers, Decizia motivată a Curții de Apel, care ulterior să fie atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție, în termenii legali, conform procedurii.

Având în vedere cele expuse supra, în baza prevederilor art. art. 118, 130, 186, 192, 241, 254 CPC, solicită respingerea integrală a acțiunii reclamantei pe motiv că nu există o bază legală pentru susținerea pretențiilor sale, conform legislației în vigoare și a faptelor prezentate.

Poziția participanților la proces expusă în ședința de judecată:

În ședință de judecată, reclamanta Verlan Veronica și reprezentantul acesteia, avocat Doina Ioana Străisteanu, care acționează în bază de mandat seria MA nr. 2093258 au susținut integral cererea de chemare în judecată pe temeiurile de fapt și de drept invocate, solicitând admiterea integrală a acțiunii în sensul formulat.

Reprezentanții pârâtului Ministerul Muncii Protecției Sociale, Șalunova Vera în bază de procură nr. 19/5 din 02.01.2024 și Ixari Roman în bază de procuri nr. 19/6 din 02.01.2024 au solicitat respingerea cererii de chemare în judecată, considerând-o neîntemeiată pentru motivele de fapt și de drept menționate în referință.

Aprecierea instanței de judecată:

Audiind opinia participanților la proces, examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate și raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează speța, instanța de judecată consideră necesar de *a admite parțial* acțiunea înaintată de Verlan Veronica împotriva Ministerului Muncii Protecției Sociale cu privire la încasarea penalității, aferente salariului restant, compensarea cheltuielilor de judecată, pentru raționamentele care urmează:

Potrivit prevederilor art. 20 din Constituția Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime.

În conformitate cu prevederile art.5 alin.(1) Cod de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime, pe când potrivit prevederilor art.166 alin.(l) același cod, oricine pretinde un drept împotriva unei alte persoane ori are un interes pentru constatarea existenței sau inexistenței unui drept trebuie să depună în instanța competentă o cerere de chemare în judecată.

Articolul 6 Cod de procedură civilă, statuează, că instanța judecătorească exercită apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime prin somare la executarea unor obligații, prin declararea existenței sau inexistenței unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică, prin alte modalități, prevăzute de lege.

Conform art. 118 alin.(1), (3) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluționarea justă a pricinii sânt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretențiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanți la proces, precum și de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

În corespundere cu art. 121 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului, iar art. 122 din Codul de procedură civilă, circumstanțele care conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probațiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante. Admisibilitatea probelor se determină în conformitate cu legea în vigoare la momentul eliberării lor.

Potrivit dispoziţiilor art. 130 alin. (1) Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În temeiul art. 240 alin. (1) Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.

Conform art. 239 Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

Potrivit art. 10 alin. (2) lit. a) și b) Codul muncii, angajatorul este obligat să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective, să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.

Iar conform art. 5 lit. o) al Codului muncii, unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituției Republicii Moldova, este obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de

bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii.

Lucrările dosarului denotă că, prin Hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 10 septembrie 2024 s-a hotărât:

„Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Doina Ioana Străisteanu, în interesele lui Veronica Verlan către Ministerul Muncii și Protecției Sociale cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

Se anulează ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 59-p § 1 din 11 aprilie 2024, cu privire la concedierea dnei Veronica Verlan, conform art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii.

Se restabilește Veronica Verlan în funcția de director al Centrului de Plasament al Persoanelor Vârstnice și Persoanelor cu Dizabilități din comuna *****, r-nul *****.

Se încasează de la Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în beneficiul lui Veronica Verlan, salariul pentru absența forțată de la lucru începând cu data concedierii până la data de 10 septembrie 2024, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare” (f.d.16-23).

Prin Hotărârea din 10 septembrie 2024, instanța a constatat că, în baza ordinului nr. 632-p din 10.10.2016, Verlan Veronica a fost numită în funcție de director al Internatului psihoneurologic com. *****, r-nul *****, cu dreptul la prima semnătură pe documentele financiare, începând cu 10.10.2016, în conformitate cu prevederile pct. 8 subpct. 6) al Regulamentului privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 691 din 17.11.2009 și în temeiul art. 259 din Codul muncii.

De asemenea, a constatat că, potrivit contractului individual de muncă nr. 23-c din 10.10.2016, reclamanta Verlan Veronica a fost angajată în funcție de director al Internatului psihoneurologic com. *****, r-nul *****, pe o perioadă nedeterminată iar prin Acordul suplimentar nr. 1 la Contractul individual de muncă nr. 23-c din 10.10.2016, în pct. 1 cuvintele „Internatului psihoneurologic com. *****, r-nul *****” au fost substituite cu cuvintele „Centrul de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități (adulte) com. *****, r-nul *****”, iar prin ordinul nr. 29-p §6, în temeiul acordului respectiv, s-au aprobat modificările la contractul sus-enunțat.

Astfel, instanța a constatat că, la 05.02.2024, prin ordinul nr. 18-p §1, cu referire la prevederile art. 86 alin. (1) lit. v), art. 88 din Codul muncii, partea-pârâtă a preavizat reclamanta – director la Centrul de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități (adulte) com. *****, r-nul *****, despre reorganizarea prin fuziune (absorbție) a Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din *****, r-nul *****, cu Centrul de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) din *****, r-nul ***** (persoana juridică absorbită).

Corespunzător a constatat că, prin ordinul nr. 59-p §1 din 11.04.2024 cu privire la concediere, emis de Ministerul Muncii și Protecției Sociale al RM, reclamanta Veronica Verlan a fost concediată din funcția de director a Centrului de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități (adulte) com. *****, r-nul *****, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. z),

art. 88, art. 118 alin. (5), art. 119 și 186 din Codul muncii, totodată, ca temei de concediere fiind invocată și aprobarea schemei de încadrare a Centrului de plasament pentru persoane vârstnice și persoane cu dizabilități din *****, r-nul ***** în data de 01.03.2024 și pct. 9 al Regulamentului cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 149/2021.

Corespunzător, instanța reiterează că, prin dispozitivul Hotărârii din 10 septembrie 2024, instanța a hotărât:

„Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Doina Ioana Străisteanu, în interesele lui Veronica Verlan către Ministerul Muncii și Protecției Sociale cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

Se anulează ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 59-p § 1 din 11 aprilie 2024, cu privire la concedierea dnei Veronica Verlan, conform art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii.

Se restabilește Veronica Verlan în funcția de director al Centrului de Plasament al Persoanelor Vârstnice și Persoanelor cu Dizabilități din comuna *****, r-nul *****.

Se încasează de la Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în beneficiul lui Veronica Verlan, salariul pentru absența forțată de la lucru începând cu data concedierii până la data de 10 septembrie 2024, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare” (f.d.16-23).

Prin Decizia Curții de Apel Chișinău din 1 aprilie 2025 a fost menținută fără modificări Hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 10 septembrie 2024 (f.d. 24).

În vederea executării obligațiilor impuse debitorului/pârâtului prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, la data de 09.04.2025, a fost întocmit procesul-verbal de conciliere a părților în cadrul procedurii de executare prin care debitorul Ministerul Muncii și Protecției Sociale s-a obligat să emită în decurs de două zile ordinul de restabilire a d-nei Verlan în funcție cu urmarea achitării plaților salariale pentru absența forțată de la locul de muncă, de la data concedierii până la data restabilirii în funcție. Verlan Veronica a concretizat propunerea dnei de termen pentru executarea obligației debitorului, și anume, emiterea ordinului de restabilire în funcție la data de 09.04.2025 cu aducerea la cunoștință sub semnătură a acestuia și propunerea d-nei de modificare a termenului contractului individual de muncă, din „nedeterminat” în „determinat”, pentru o perioadă de 2 luni și modificarea locului de muncă conform hotărârii (f.d.15).

La data de 10.04.2025 a fost emis Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 67- p#15, prin care Liliei Efteni, directoare a Centrului de Plasament pentru persoane vârstnice și persoane cu dizabilități, i-a fost acordat concediu neplătit în perioada 11.04.2025 - 13.05.2025 cu suspendarea contractului său individual de muncă (f.d.37).

În consecință, la 11.04.2025 a fost emis Ordinul nr. 68-p#l de restabilire a reclamantei Verlan Veronica în funcția de Director al Centrului de Plasament începând cu data de 14.04.2025 (f.d.29).

Conform Ordinului de plată 1789139 din 23 aprilie 2025 *executat* la 24 aprilie 2025 reclamantei Verlan Veronica i-au fost achitate plăți salariale în sumă de 316 258,90 lei (f.d.89-verso).

La data de 25.04.2024, reclamanta a expediat către pârât cerere de plată a penalității la salariul restant datorat în temeiul art. 330 alin. (2) din Codul Muncii, fapt confirmat prin mesajul de recepționare de către reprezentantului Ministerului Muncii și Protecției Sociale prin intermediului adresei electronice. Cu penalitatea de 0,3% din suma salariului restant pentru perioada de 11.04.2024-25.04.2025, care constituia în opinia reclamantei la zi suma de 336 073, 97 lei (f.d.30-34).

Prin răspunsul nr. 19/2261 din 07.05.2025 Ministerul Muncii și Protecției Sociale cu referire la cererea expediată de reclamantă privind încasarea penalității aferente salariului restant, informează că, întrucât în cererea de chemare în judecată inițială nu a fost formulat un capăt de cerere în acest sens, nu este obligat Ministerul la această plată inclusiv din cauza lipsei vinovăției angajatorului (f.d.39-40).

Conform art. 330 alin. (2) din Codul muncii, în caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizaţiei de concediu (art.117), a plăţilor în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăţi (art.123, 124, 127, 139, 186, art. 225 alin. (8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

Potrivit art.354 lit. c), h) din Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind: încetarea și nulitatea parțială sau totală a contractului individual de muncă; alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Conform art.355 alin.(1) lit. a) din 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.

Conform art. 68 din Legea finanțelor publice și responsabilităților bugetar-fiscale nr. 181/2014, documentele executorii privind dezafectarea incontestabilă a mijloacelor băneşti din contul bugetelor componente ale bugetului public naţional, precum şi din contul autorităţilor/instituţiilor bugetare, se prezintă obligatoriu de către creditor direct administratorilor de bugete şi/sau, după caz, autorităţilor/instituţiilor bugetare respective după rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.

În conformitate cu art.255 Cod de procedură civilă, Hotărârea judecătorească se execută, în modul stabilit de lege, după ce rămâne definitivă, cu excepţia cazurilor de executare imediată după pronunţare.

Conform art.256 alin.(1) lit. b), d) Cod de procedură civilă, urmează a fi executate imediat ordonanţa sau hotărârea judecătorească prin care pârâtul este obligat la plata: salariului şi a altor drepturi ce decurg din raporturi de muncă, precum şi a indemnizaţiilor prevăzute de statutul şomerilor, în mărimea unui salariu mediu; unui salariu mediu pentru absenţă forţată de la lucru, în cazul reintegrării în serviciu.

Potrivit aliniatului (2) Hotărârea judecătorească privind reintegrarea în serviciu a salariatului concediat sau transferat nelegitim urmează a fi executată imediat.

Iar, conform art.11 Cod de executare alin.(1) lit. a), b) sunt documente executorii şi se execută conform normelor stabilite de prezentul cod: titlurile executorii eliberate de instanţa de judecată în condiţiile legii; hotărârile date de instanţele de judecată în cauzele de contencios administrativ, încheierile, ordonanţele instanţelor de judecată, dacă legea nu prevede altfel.

Reieșind din prevederile legale specificate mai sus, se conturează obligația legală a angajatorului de a achita penalități și respectiv compensații salariatului în cazul întârzierii plății salariului sau a altor drepturi salariale.

În condițiile în care, reclamanta Veronica Verlan prin Hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 10 septembrie 2024 a fost restabilită în funcția de director al Centrului de Plasament al Persoanelor Vârstnice și Persoanelor cu Dizabilități din comuna *****, r-nul ***** iar prin aceiași hotărâre s-a încasat de la Ministerul Muncii și Protecției Sociale în beneficiul Veronicăi Verlan, salariul pentru absența forțată de la lucru începând cu data concedierii până la data de 10 septembrie 2024, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente iar calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmând potrivit hotărârii instanței de judecată să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare, instanța reține culpa angajatorului la achitarea plăților salariale abia la 24.04.2025, acest fapt fiind sancționabil prin prisma art. 330 alin. (2) din Codul muncii, pârâtul fiind obligat la achitarea penalității de întârziere aferentă salariului restant începând cu 10 septembrie 2024 până la 24 aprilie 2025, în condițiile art. 330 alin. (2) din Codul muncii.

Or, Hotărârea judecătorească din 10 septembrie 2024 are un caracter obligatoriu și constituie prin prisma art. 11 alin (1) lit. a) din Codul de executare și art. 255 din Codul de procedură civilă titlu executoriu.

Contextual, instanța consideră justificat a pune în sarcina angajatorului calcularea penalității de întârziere aferentă salariului restant, dat fiind că, la momentul examinării cauzei au fost prezentate date incerte privind plățile salariale care de fapt urmau a fi achitate reclamantei la restabilirea sa în funcție, instanța fiind în imposibilitate de a dispune asupra unui calcul cert în condițiile art. 330 alin. (2) din Codul muncii, reieșind din diversitatea calculelor prezentate.

Instanța nu poate reține argumentele pârâtului care a opinat asupra inexistenței unei cereri privind penalitățile în procesul judiciar, lipsa unei dispoziții exprese în hotărârea judecătorească, menținerea hotărârii de către instanța de apel fără completări sau modificări, în condițiile în care, după concedierea reclamantei, angajatorul nu avea obligația și temei legal de a achita reclamantei salariul până la sesizarea instanței de judecată, dispus de instanța de judecată doar după examinarea cauzei civile prin dispozitivul din 10 septembrie 2024 atunci când reclamanta a fost restabilită în funcție.

Corespunzător, vina angajatorului la reținerea plăților salariale a început să curgă abia din data de 10 septembrie 2024 și nicidecum la momentul sesizării de către reclamantă a instanței de judecată cu cerere privind restabilirea la locul de muncă și achitarea plăților salariale, fapt realizat de către reclamantă conform hotărârii din 10 septembrie 2024, la 29.03.2024.

Aferent absențe vinei angajatorului în contextul reorganizării instituționale, la fel invocată de către pârât, instanța menționează că, reorganizarea instituțională prin fuziune nu reprezintă o cauză de neimputabilitate în accepțiunea dreptului muncii, or, reorganizarea administrativă constituie o decizie internă a autorității previzibilă și gestionabilă care nu echivalează cu forța majoră.

Dincolo de acest argument invocat, instanța remarcă că, fuziunea prin absorbție implică continuitatea drepturilor și obligațiilor legale ale instituțiilor implicate, succesorul preluând toate datoriile entității absorbite. De altfel, și în concilierea din 09.04.2025 pârâtul a recunoscut obligația și s-a angajat să o execute.

Este de notat că, simpla trecere a timpului prin prisma dreptului muncii, fără plata salariului datorat, constituie o vătămare a dreptului salariatului iar legea prevede că, angajatorul se face responsabil de această vătămare dacă nu probează contrariul.

În lumina celor reținute supra, instanța va admite parțial cerința din cererea de chemare în judecată referitor la încasarea penalității de întârziere și va dispune încasarea de la Ministerul Muncii Protecției Sociale în beneficiul Veronicăi Verlan penalitatea de întârziere aferentă salariului restant, începând cu 10 septembrie 2024 până la 24 aprilie 2025, corespunzător, punând în sarcina angajatorului calcularea penalității de întârziere aferentă salariului restant în condițiile art.330 alin.(2) Codul muncii, începând cu 10 septembrie 2024 până la 24 aprilie 2025.

Potrivit art. 82 Cod de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru și cheltuielile de judecare a cauzei.

Articolul 90 lit. i, l) Cod de procedură civilă, din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte: cheltuielile de asistenţă juridică, alte cheltuieli necesare, suportate de instanţă şi de participanţii la proces.

În conformitate cu art. 94 Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut câştig de cauză cheltuielile de judecată.

Potrivit art. 96 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut câştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile.

Conform extrasului de plată anexat, la 16.05.2025 reclamanta Verlan Veronica a achitat în baza contractului de asistență juridică 460-24 din 19.04.2024 16 500 lei cheltuieli de asistență juridică fapt confirmat și prin Actul nr.5 la contractul de asistență juridică 460-24 din 19.04.2024 (f.d. 90-91).

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

Pentru determinarea cuantumului compensației acordate, instanța de judecată, pentru a face o apreciere corectă, va mai ține cont de: complexitatea cauzei; noutatea și dificultatea întrebărilor juridice ridicate de speță; aportul avocatului la soluționarea cauzei; timpul și munca depusă de avocat; aptitudinile speciale necesare pentru a acorda asistența (cunoștințe tehnice speciale, cunoașterea profundă a unor reglementări de profil, cunoașterea limbilor străine, a altor procedee de comunicare cu clienți specifici etc.); faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă îi limitează capacitatea de a lucra în alte dosare; rezultatul obținut; restricțiile de timp impuse de client și de circumstanțele cauzei; natura și durata relației dintre avocat și client; experiența, reputația și abilitatea avocatului;

justificarea și ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză; suma despăgubirilor pretinse/obținute în cauză; alți factori, la discreția instanței.

Totodată, în jurisprudența constantă a Curții Europene a Drepturilor Omului (cauza Costin versus România, hotărârea din 26 mai 2005; cauza Străin și alții versus România, hotărârea din 21 iulie 2005; cauza Petre versus România, hotărârea din 27 iulie 2006, etc.) s-a statuat că partea care a câștigat procesul nu va putea obține rambursarea unor cheltuieli decât în măsura în care se constată realitatea, necesitatea și caracterul lor rezonabil.

Astfel instanța de judecată va admite parțial solicitarea privind încasarea asistenței juridice și va dispune încasarea de la Ministerul Muncii Protecției Sociale în beneficiul Veronicăi Verlan cheltuielile judiciare în sumă de 10 000 lei, constituite din asistența juridică, apreciindu-le realmente rezonabile ca mărime.

Totodată, conform notei de plată la depunerea acțiunii reclamanta a achitat taxa de timbru în sumă de 200 lei care la fel vor fi încasate de la pârât în contul reclamantei.

Consecvent, instanța investită cu examinarea litigiului deferit judecății în prezenta speță, nu poate găsi o altă elucidare a cazului decât cea clarificată mai sus, de vreme ce concluzia instanței este consecința dedusă în urma prezentării probelor de către părți și examinate în cadrul ședinței de judecată, or, în conformitate cu prevederile art. 118 alin. (1) sprijinite cu dispoziția art. 119 alin. (1) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel, iar probele se adună și se prezintă de către părți.

În conformitate cu prevederile art. art. 94, 96, 238-241, 362 alin.(1) Cod de procedură civilă, instanța de judecată,-

HOTĂRĂȘTE:

Se admite în parte cererea de chemare în judecată înaintată de Verlan Veronica în contradictoriu cu Ministerul Muncii Protecției Sociale.

Se încasează de la Ministerul Muncii Protecției Sociale în beneficiul Veronicăi Verlan, născută la *****, cod numeric personal: *****, domiciliată în r-nul *****, ***** str. ***** penalitatea de întârziere aferentă salariului restant, începând cu 10 septembrie 2024 până la 24 aprilie 2025.

Se pune în sarcina angajatorului calcularea penalității de întârziere aferentă salariului restant în condițiile art.330 alin.(2) Codul muncii, începând cu 10 septembrie 2024 până la 24 aprilie 2025.

Se încasează de la Ministerul Muncii Protecției Sociale în beneficiul Veronicăi Verlan, născută la *****, cod numeric personal: *****, domiciliată în r-nul *****, ***** str. ***** cheltuielile judiciare în sumă de 10 200 lei, constituite din taxa de timbru în sumă de 200 lei, asistența juridică în sumă de 10 000 lei.

În rest, acțiunea se respinge ca neîntemeiată.

Hotărârea este cu drept de atac, în ordine de apel, în Curtea de Apel în Centru în termen de 30 zile din momentul pronunțării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chișinău (sediul Centru).

Preşedintele şedinţei,

Judecător **Victoria BOGOMOLOVA**