Dosarul nr.2a-5/25 (2-24035900-03-2a-03012025)
Prima instanță: Judecătoria Bălți, sediul central
Judecător: Natalia Costaș

**CURTEA DE APEL NORD**
**D E C I Z I E**

**12 mai 2026** **municipiul Bălţi**

Colegiul civil şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Nord
în componență:
președintele ședinței, judecătorul Elena Grumeza,
judecătorii Ivan Parii și Stanislav Grosu,
grefier Olga Topada, Nadejda Macovei

examinând în ședință publică apelul depus de Igor Curca reprezentat de avocatul Igor Ciuru împotriva hotărârii Judecătoriei Bălți, sediul central din 21 octombrie 2024 emisă în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Igor Curca către Primăria com. Bilicenii Vechi privind anularea dispoziției cu privire la concedierea din funcție, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului ratat, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,

**Constată:**

**Pretențiile reclamantului:**

1. La data de 1 aprilie 2024, prin intermediul oficiului poștal, Igor Curca s-a adresat cu o cerere de chemare în judecată împotriva Primăriei com. Bilicenii Vechi privind anularea dispoziției cu privire la concedierea din funcție, restabilirea la locul de muncă, încasarea despăgubirii materiale, prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea cererii de chemare în judecată partea reclamantă a indicat că, Curcă Igor a fost angajat începând cu data de 2 august 2021 în cadrul Primăriei com. Bilicenii Vechi, r. Sîngerei în calitate de specialist pentru atragerea de investiții și scrierea proiectelor, în baza Dispoziției Primarului nr. 45/17 din 30 iulie 2021.
3. Menționează reclamantul că la data de 2 august 2021 a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 2 dintre angajatorul Primăria com. Bilicenii Vechi, reprezentată de primarul Guzun Ala și angajatul Curcă Igor. Potrivit contractului individual de muncă, el a fost angajat prin cumul, pe o perioadă nedeterminată, cu regim de lucru de la 08.00 până la 15.00 și cu locul de muncă la distanță.
4. Indică reclamantul că pe parcursul activității sale Curcă Igor și-a îndeplinit conștiincios obligațiunile de serviciu, nu a avut nici un conflict sau sancțiune disciplinară din partea angajatorului.
5. Susține reclamantul că la alegerile din 05/19 noiembrie 2023 a fost ales un nou primar al com. Bilicenii Vechi – Bezerău Natașa. La data de 5 ianuarie 2024 primarul Bezerău Natașa a emis ***** cu privire la concedierea din funcție a lui Curcă Igor. Potrivit

***** temeiul concedierii a fost lipsa de la muncă fără motive întemeiate, adică concedierea în baza art.86 al.(1) lit. h) Codul Muncii.

6. Menționează reclamantul că, la data de 2 februarie 2024 Curcă Igor a înaintat o cerere prealabilă prin care solicită revocarea ***** din 5 ianuarie 2024, însă la data de 4 martie 2024 a recepționat răspunsul nr. 192 din 28 februarie 2024 prin care ultimul a fost informat că cererea prealabilă privind revocarea dispoziției de concediere a fost respinsă ca neîntemeiată.
7. Reclamantul consideră ***** din 5 ianuarie 2024 una ilegală, care urmează a fi anulată.
8. A mai indicat că reclamantul nu era legal de locul de muncă organizat de angajator, adică biroul din cadrul primăriei. La încheierea contractului a negociat clauza cu privire la munca la distanță. Specificul muncii îi permite să exercite munca, fără să se afle la sediul angajatorului. Consideră că pîrîtul ilegal l-a privat pe reclamant de posibilitatea de a munci, fiindu-i cauzat inclusiv și prejudiciu moral, exprimat prin suferințe psihice manifestate prin stări de stres, frustrare, insomnii.
9. Reclamantul solicită anularea ***** din 05.01.2024 cu privire la concedierea din funcție, restabilirea la locul de muncă, încasarea de la Primăria com. Bilicenii Vechi în beneficiul său a salariului ratat pentru întreaga perioadă cât a fost privat ilegal de posibilitatea de a munci, încasarea prejudiciului moral în mărime de 20 000 lei și recuperarea cheltuielilor de judecată.
10. La data de 15 august 2024 reprezentantul reclamantului avocatul Ciuru Igor a depus o cerere de concretizare a pretenției cu privire la încasarea salariului ratat, pentru perioada cât Curcă Igor a fost privat ilegal de posibilitatea de a munci în mărime de 46 845,38 lei. Suma dată a fost calculată astfel: potrivit adeverinței de salariu din 22.07.2024 salariul mediu pentru ultimele trei luni a fost de 5689,72 lei, respectiv 189,66 lei reprezintă valoarea salariului pentru o zi de muncă, astfel reclamantul a fost lipsit de dreptul de a munci pe perioada de 8 luni și 7 zile, (56689,72 lei x 8 luni) + (1889,66 lei x 7 zile) = 46845,38 lei.

**Poziția instanței de fond:**

11. Prin hotărârea judecătoriei Bălți, sediul Central din 21 octombrie 2024, cererea de chemare în judecată înaintată de Curca Igor, reprezentat de avocatul Ciuru Igor împotriva Primăriei com. Bilicenii Vechi privind anularea dispoziției cu privire la concedierea din funcție, restabilirea la locul de muncă, încasarea despăgubirii materiale, prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată – s-a respins.

**Poziția și solicitarea apelantului:**

12. Invocând ilegalitatea și netemeinicia hotărârii instanței de fond, la 23 octombrie 2024, Curca Igor, prin intermediul avocatului Ciuru Igor a contestat cu apel hotărârea judecătoriei Bălți, sediul Central din 21 octombrie 2024, solicitând admiterea apelului, casarea hotărîrii cu emiterea unei noi hotărâri prin care cererea de chemare în judecată să fie admisă integral.
13. La data de 1 august 2025, prin intermediul poștei electronice, reprezentantul apelantului Curca Igor, avocatului Ciuru Igor a depus apel motivat împotriva hotărârii judecătoriei Bălți, sediul Central din 21 octombrie 2024, pledând în continuare pentru

admiterea apelului, casarea hotărîrii cu emiterea unei noi hotărâri prin care cererea de chemare în judecată să fie admisă integral.

14. În motivarea cererii de apel apelantul a indicat aceeași temeiuri de fapt și de drept ca și la înaintarea acțiunii în instanța de judecată și cele relatate de participanții la proces în ședința instanței de fond, menționând că hotărârea judecătoriei Bălți, sediul Central din 21 octombrie 2024, este neîntemeiată, pasibilă de a fi casată cu emiterea unei noi hotărâri prin care acțiunea formulată de Curca Igor să fie admisă integral.
15. Consideră apelantul că instanța de fond a interpretat în mod eronat prevederile legale care reglementează munca la distanță a salariaților. Or, instanța de fond în mod eronat a reținut că neprezentarea lui Curcă Igor la sediul Primăriei comunei Bilicenii Vechi în perioada 2 ianuarie 2024– 5 ianuarie 2024 constituie „absență nemotivată" în sensul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, fără a ține cont de faptul că, contractul individual de muncă nr. 2 din 2 august 2021 prevede expres prestarea muncii la distanță, iar potrivit art.$292^1$–$292^5$ Codul muncii, munca la distanță este o formă legală de prestare a muncii, iar salariatul are aceleași drepturi ca și un angajat cu muncă în regim obișnuit.
16. În opinia apelantului o dată ce în pct. 14 al contractului individual de muncă nr. 2 din 2 august 2021 salariatul urma să presteze munca la distanță, instanța reieșind din prevederile art. $291^1$ și $292^5$ Codul Muncii, nu era în drept să aplice aceleași rigori de prezență fizică.
17. Susține apelantul că, deși instanța de judecată reține dreptul angajatorului să verifice în cadrul programului de muncă, activitatea salariatului în cazul dat a lui Curca Igor, inclusiv pentru evidența orelor de muncă prestate de salariatul cu munca la distanță, în contractul individual de muncă nr.2 din 2 august 2021 angajatorul nu a instituit vreun sistem de control sau evidență a muncii la distanță așa cum impune art.$292^3$ alin. (2) Codul muncii.
18. Într-o altă ordine de idei, consideră apelantul că circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei, pe care prima instanță le consideră constatate, nu au fost dovedite cu probe veridice şi suficiente. Astfel, instanța a acordat relevanță exclusiv unor apeluri telefonice, majoritatea nepreluate de la un număr de telefon necunoscut reclamantului Curcă Igor, fără a verifica dacă existau notificări din partea angajatorului ca la o dată anume să se prezinte la sediul Primăriei comunei Bilicenii Vechi.
19. Menționează apelantul că, Primăria comunei Bilicenii Vechi în calitatea sa de angajat nu a prezentat în instanța de judecată nicio probă care să confirme faptul că la chemat/somat să se prezinte la locul de muncă organizat de angajator. Reiterează apelantul că ducea corespondența cu angajatorul prin intermediul poștei electronice la adresa primbiliceni@gmail.com, fapt confirmat prin înscrisurile prezentate în ședința instanței de judecată.
20. În contextul celor menționate supra, apelantul a solicitat admiterea apelului casarea integrală a hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri prin care cererea de chemare în judecată să fie admisă integral cu încasarea tuturor cheltuielilor de judecată.

**Actele de procedură:**

21. Prin încheierea Curții de Apel Nord din 14 aprilie 2025, cererea de chemare în judecată depusă de Igor Curca prin intermediul avocatului Igor Ciuru a fost acceptată spre examinare cu intentarea procedurii de apel.

**Poziția intimatului:**

22. La data de 21 iulie 2025, intimatul Primăria comunei Bilicenii Vechi reprezentat de către avocatul Donțu Ion, a depus o referință la cererea de apel depusă de Igor Curca prin intermediul avocatului Igor Ciuru, solicitând respingerea apelului cu menținerea hotărârii judecătoriei Bălți, sediul Central din 21 octombrie 2024.
23. În motivarea referinței depuse, intimatul a indicat că instanța de fond corect a dat apreciere tuturor circumstanțelor importante care au stat la baza respingerii cererii de chemare in judecată depusă de Curcă Igor împotriva Primăriei com. Bilicenii Vechi, r-ul Sîngerei privind anularea dispoziției cu privire la concedierea din funcție, restabilirea la locul de muncă, încasarea despăgubirii materiale, prejudiciului moral şi cheltuielilor de judecată. În consecință consideră că există suficiente temeiuri în fapt cit şi în drept privind respingere cererii de apel declarată, cu menținerea hotărârii instanței de fond, prin prisma următoarelor argumente:
24. Susține intimatul că, instanța de fond în mod corect a reținut prevederile art. 86 alin.(1) lit. h) și 89 alin.(2) Codul Muncii și a constatat că în perioada 2 ianuarie 2024-5 ianuarie 2024 Curcă Igor a fost telefonat de mai multe ori de către reprezentantul pîrîtului, inclusiv i-au fost expediate mesaje scrise, însă ultimul nu s-a prezentat la Primăria Bilicenii Vechi, care potrivit pct.2 din contract este locul de muncă a acestuia. Chiar dacă la data de 2 ianuarie 2024 reclamantul a răspuns la apel şi a spus că este la notar, ulterior dânsul nu s-a prezentat la Primăria Bilicenii Vechi, ba mai mult a doua zi pe 3 ianuarie 2024, Curcă Igor a telefonat şi a spus că are agenda full şi nu dispune de timp pentru Primăria Bilicenii Vechi şi în genere se poate concedia de la primărie...".
25. În contactul constatărilor instanței de fond, consideră intimatul că instanța de fond în mod justificat a reținut că de către Primăria com. Bilicenii Vechi a fost respectată procedura de concediere a lui Curca Igor imperativ prescrisă de lege, în vigoare la data emiterii dispoziției contestate, care a fost întocmită corect, legal, argumentată din punct de vedere juridic, motiv din care a respins pretenția reclamantului cu privire la anularea dispoziției nr.2/p din 5 ianuarie 2024 cu privire la concedierea din funcție, ceea ce atrage după sine şi respingerea pretenției privind restabilirea reclamantului în funcția deținută anterior concedierii. Totodată, instanța just a apreciat faptul că, pretențiile reclamantului cu privire la încasarea despăgubirii materiale şi prejudiciului moral care derivă din celelalte pretenții, urmează a fi respinse. La fel, instanța de fond în mod corect a concis că Curca Igor nu a adus probe în combaterea pretențiilor reclamantului.
26. Referitor la cererea de apel declarată de Curca Igor, susține intimatul că acesta în mare parte își exprimă dezacordul cu faptul că Primăria com. Bilicenii Vechi din r-ul Sîngerei l-a privat pe Curcă Igor de posibilitatea de a munci, cu toate că în anul 2021,

ultimul a fost angajat prin cumul, corespunzător acesta deține un loc de muncă de bază la o altă unitate, acolo unde cel mai probabil își petrece tot timpul.

27. Susține intimatul că, apelantul Curcă Igor a invocat ilegalitatea concedierii sale din funcția de specialist pentru atragerea de investiții și scrierea proiectelor în cadrul Primăriei com. Bilicenii Vechi, iar în vederea confirmării aceste a menționat că absența sa de la locul de muncă se bazează pe pct. 14 din contractul individual de muncă, care indică faptul că locul de muncă este la distanță, însă din momentul validării calității de primar a lui Bezerău Natașa din data de 29 noiembrie 2023, Curcă Igor nu a fost văzut niciodată pe la primărie, cu toate că acestuia i-au fost achitate toate plățile cuvenite - salariu, inclusiv premiu.
28. În acest sens, intimatul a remarcat că deoarece prevederile art. $292^3$ alin. (2) Codul Muncii indică în mod expres ce clauze urmează să conțină, în afară de cele prevăzute la art. 49 Codul Muncii, în contractul individual de muncă nr. 2 din 2 august 2021 încheiat între angajatorul Primăria com. Bilicenii Vechi, reprezentată de primarul Guzun Ala şi angajatul Curcă Igor, nu se conțin clauzele enumerate la alin. (2) din art. art.$292^3$ a Codului muncii. Astfel, consideră intimatul că contractul respectiv la momentul încheierii sale a fost „ajustat” la necesitățile lui Curcă Igor, pentru ca ultimul să nu fie pus în situația de a raporta activitatea sa şi să facă dificilă verificarea/evaluarea activității sale.
29. Cu toate acestea, consideră intimatul că angajatul Curcă Igor urma să-şi execute atribuțiile de serviciu conform fișei postului şi să se prezinte la locul de muncă conform solicitării, chiar dacă a fost angajat prin cumul şi acesta presta muncă la distanță. Or, solicitarea primarului Bezerău Natașa în calitate de angajator către Curcă Igor în calitate de angajat/salariat de a se prezenta la sediul primăriei, era justificată şi nu reprezenta un moft al angajatorului.
30. Alegațiile apelantului precum că angajatorul nu a prezentat în instanța de judecată nici o probă care să confirme faptul că la chemat/somat pe salariatul Curcă Igor să se prezinte la locul de muncă organizat de angajator, au fost combătute prin multitudinea de înscrisuri anexate la materialele cauzei care atestă eforturile angajatorului de a-l invita la locul de muncă în speță la Primăria com. Bilicenii Vechi, care din cauza neglijenței şi atitudinii iresponsabile a lui Curcă Igor față de atribuțiile de serviciu, Primăria com. Bilicenii Vechi a avut de pierdut două proiecte de investiții unul dintre care a fost Satul European II.
31. Faptul că nu s-a prezentat la locul de muncă conform solicitării se probează prin însuși declarațiile reclamantului Curcă Igor în instanța de judecată care a menționat că: „... prima dată a fost telefonat în ajunul sărbătorilor de iarnă şi nu era disponibil, ulterior a primit un mesaj, dar nu a înțeles de unde vine mesajul, deoarece nu avea înregistrat numărul de la care a venit, şi la data de 2 ianuarie 2024 când din nou a fost apelat și a răspuns că este la notar și că revine cu un apel, respectiv a revenit a doua zi și i-a comunicat că la finele săptămânii va veni. Probabil a mai fost telefonat, dar nu i-a arătat că a avut loc apeluri”.
32. În opinia intimatului din declarațiile date de apelantul Curcă Igor rezultă că acesta a fost căutat și invitat la locul de muncă de către angajator, declarații care coroborează

cu celelalte înscrisuri care atestă acest fapt (capturile de pe ecranul telefonului mobil care reprezintă acele apeluri telefonice şi convorbirile prin mesaje scrise) şi cu declarațiile reprezentantului primăriei, Bezerău Natașa, făcute în ședința de judecată care a indicată că: „...pe lângă faptul că în ultimele luni Curcă Igor nu a activat deloc, nici cu prezența fizică, nici de la distanță, acesta nu a inițiat nici un proiect. A menționat că, Curcă Igor a fost apelat telefonic de mai multe ori în perioada decembrie-ianuarie pentru a se prezenta la locul de lucru și a discuta asupra proiectului „Satul European II" inclusiv și alte proiecte. Însă Curcă Igor a refuzat să vină la contact. Totodată a refuzat să prezinte raportul de activitate pentru ultimele luni de activitate. Ca urmare a acestor acțiuni Primăria a avut multe pierderi. În perioada 2 ianuarie 2024- 5 ianuarie 2024 Curcă Igor a fost telefonat de mai multe ori, inclusiv i-au fost expediate mesaje scrise. La data de 2 ianuarie 2024 Curcă Igor a răspuns la apel și a spus că este la notar, după care va reveni cu apel, însă n-a revenit. A doua zi pe 3 ianuarie 2024, Curcă Igor a telefonat şi a spus că are agenda full şi nu dispune de timp pentru Primăria Bilicenii Vechi, la ce reprezentantul pîrîtului l-a întrebat cu ce s-a ocupat toată această perioadă şi cu ce poate demonstra, iar Curcă Igor a răspuns că în genere se poate concedia de la primărie. La data de 4 ianuarie 2024 Curcă Igor nu a mai răspuns şi la data de 5 ianuarie 2024 a fost emisă dispoziția de concediere. Din 29 noiembrie 2023 de când Bezerău Natașa deține funcția de primar nu l-a văzut niciodată pe Curcă Igor. În locul reclamantului nu este angajat nimeni. Deși Curcă Igor nu se prezenta la serviciu, acestuia i-a fost achitat salariu, inclusiv premiu. Contabilitatea i-a achitat lui Curcă Igor toate plățile cuvenite...".

33. Remarcă intimatul că particularitățile muncii la distanță presupune faptul că angajatorul poate solicita ocazional prezența fizică a salariatului la unitatea atunci când prezența fizică este necesară. În cadrul ședinței instanței de fond primarul a explicat pentru ce era necesară prezența lui Curcă Igor la munca organizată de angajator- anume pentru faptul de a discuta asupra proiectului „Satul European II" inclusiv şi alte proiecte, însă reclamantul a refuzat să vină la multiplele solicitări, cauzând astfel pierderi Primăriei com. Bilicenii Vechi.
34. Intimatul mai accentuează că deși apelantul în cererea de apel a indicat faptul că instanța de judecată a acordat relevanță exclusiv apelurilor telefonice, majoritatea nepreluate de la un număr de telefon necunoscut, fără a fi verificat dacă există notificări din partea angajatorului că la o dată anumită salariatul Curcă Igor să se prezinte la locul de muncă- Primăria com. Bilicenii Vechi, din declarațiile făcute Curcă Igor în ședința de judecată rezultă că acesta a fost telefonat de mai multe ori și a primit și mesaje text, însă nu s-a prezentat la locul de muncă la Primăria com. Bilicenii Vechi pînă nu a fost concediat.
35. În contextul celor menționate supra, intimatul a menționat că apelantul Curcă Igor nu și-a executat obligațiunile de serviciu, cu precădere de a se prezenta la locul de muncă conform solicitării, chiar dacă munca prestată era la distanță, asumată prin contract semnat şi ca urmare acestor inacțiuni, a avut de suferit Primăria com. Bilicenii Vechi. Prin urmare, soluția instanței de fond de a respinge pretențiile reclamantului Curcă Igor este întemeiată și urmează a fi menținută cu respingerea cererii de apel.

**Argumentele participanților la proces expusă în cererea de apel:**

36. În ședința instanței de apel apelantul Curcă Igor împreună cu avocatul său Ciuru Igor au susținut integral cererea de apel declarată, optând pentru admiterea apelului pe motivele de fapt și de drept invocate, casarea integrală a hotărârii cu emiterea unei noi decizii prin care cererea de chemare în judecată să fie admisă integral.
37. Intimatul Primăria com. Bilicenii Vechi în ședința instanței de apel fiind reprezentat de către Primarul com. Bilicenii Vechi -Berezău Natașa și avocatul Donțu Ion au susținut referința prezentată și au solicita respingerea apelului declarat de Curcă Igor cu menținerea hotărârii instanței de fond.

**Aprecierea instanței de apel:**

38. Ascultând opinia participanților prezenți la proces, analizând legalitatea şi temeinicia hotărârii contestate, prin prisma argumentelor invocate în apel în cererea de apel (apel motivat și apele suplimentar) în raport cu materialelor cauzei și normele de drept relevante situației din spața dată, Colegiul Civil consideră apelul declarat drept întemeiate şi urmează de a fi admis cu casarea integrală a hotărârii contestate reieșind din următoarele considerente:
39. În conformitate cu prevederile art. 362 alin. (1) Cod de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunţării dispozitivului hotărîrii, dacă legea nu prevede altfel.
40. Din materialele cauzei rezultă că, judecătoria Bălți, sediul Central a pronunțat dispozitivul hotărârii la 21 octombrie 2024, iar la data de 23 octombrie 2024 Curca Igor prin intermediul avocatul Igor Ciuru o contestată cu apel.
41. Prin urmare Colegiul Civil reține că apelantul s-a încadrat în termenul de contestate prevăzut de art. 362 alin. (1) Cod de procedură civilă.
42. În conformitate cu art. 385, lit. c) Cod de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să admită apelul şi să caseze integral sau parţial hotărârea primei instanţe, emițând o nouă hotărâre.
43. Potrivit art. 386 alin.(1) lit. (1) lit. a)- d) Cod de procedură civilă, hotărîrea primei instanţe se casează sau se modifică de instanţa de apel dacă: a) circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei nu au fost constatate şi elucidate pe deplin; b) circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei, pe care prima instanţă le consideră constatate, nu au fost dovedite cu probe veridice şi suficiente; c) concluziile primei instanţe, expuse în hotărîre, sînt în contradicţie cu circumstanţele cauzei; d) normele de drept material sau normele de drept procedural au fost încălcate sau aplicate eronat.
44. Iar în conformitate cu prevederile art. 387 lit. a)- d) Cod de procedură civilă, se consideră că normele de drept material sînt încălcate sau aplicate eronat în cazul în care instanţa judecătorească: a) nu a aplicat legea care trebuia să fie aplicată; b) a aplicat o lege care nu trebuia să fie aplicată; b[1]) a aplicat o lege care a fost declarată neconstituţională; c) a interpretat eronat legea; d) a aplicat eronat analogia legii sau analogia dreptului.

45. Din conținutul actelor cauzei, Colegiul Civil a reținut că, la 1 aprilie 2024, prin intermediul oficiului poștal, Curca Igor s-a adresat cu o cerere de chemare în judecată împotriva Primăria com. Bilicenii Vechi solicitând:
    - anularea ***** din 5 ianuarie 2024 cu privire la concedierea din funții;
    - restabilirea la locul de muncă;
    - încasarea salariului ratat pentru întreaga perioadă de privare ilegală de posibilitate de a munci;
    - încasarea prejudiciului moral în mărime de 20 000,00 lei *și*
    - recuperarea cheltuielilor de judecată.
46. În carul ședinței de judecată, reclamantului Curca Igor prin intermediul avocatului Ciuru Igor depune o cerere prin care-și concretizează pretențiile sale, optând în continuare pentru:
    - anularea ***** din 5 ianuarie 2024 cu privire la concedierea din funții;
    - restabilirea la locul de muncă;
    - încasarea salariului ratat pentru întreaga perioadă de privare ilegală de posibilitate de a munci, în sumă de 46 845,38 lei;
    - încasarea prejudiciului moral în mărime de 20 000,00 lei și
    - recuperarea cheltuielilor de judecată.
47. Judecătoria Bălți, sediul Central fiind investită cu examinarea cauzei în fond prin hotărârea pronunțată la data de 21 octombrie 2024, a respins cererea de chemare în judecată depusă de Curca Igor către Primăria com. Bilicenii Vechi privind anularea dispoziției cu privire la concedierea din funcție, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului ratat, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.
48. Invocând ilegalitatea și netemeinicia hotărârii instanței de fond, Curca Igor prin intermediul avocatului Ciuru Igor a contestat-o cu apel hotărârea judecătoriei Bălți, sediul Central din 21 octombrie 2024, solicitând admiterea apelului, casarea integrală a hotărîrii instanței de fond cu emiterea unei noi hotărâri prin care cererea de chemare în judecată să fie admisă integral.
49. În conformitate cu dispozițiile art. 373 alin.(1)-(3) și (5)-(6) Cod de procedură civilă, instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărîrii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanţa de apel se pronunţă în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanţă. Instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel. Apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situaţie mai dificilă decît aceea din hotărîrea atacată cu apel, cu excepţia cazurilor cînd consimte şi cînd hotărîrea este atacată şi de alţi participanţi la proces.
50. Lecturând conținutul hotărârii contestate prin prisma argumentele invocate de apelant în cererea de apel în raport cu normele de drept aplicabile situației din speța dată,

Colegiul Civil conchide că soluția instanței de fond este una pripită, emisă cu aprecierea eronată a probelor anexate la materialele cauzei și cu interpretarea greșită a normelor de drept, din care considerente soluția instanție de fond urmează a fi casată cu emiterea unei noi hotărâri. În susținerea acestei idei Instanța de apel va menționa următoarele:

51. În conformitate cu art. 5 alin. (1) Cod de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.
52. Din conținutul actelor cauzei instanța de apel a stabilit că la data de 30 iulie 2021 Primarul com. Bilicenii Vechi, în persoana Primarului Guzun Ala a emis dispoziția nr. 45/17 prin care a dispus angajarea lui Curca Igor în funcție de specialist în atragerea investițiilor, cu o perioadă de probă de timp de 3 luni, începând cu data de 2 august 2021, pe 0,75 unitate, cu 3557, lei (f.d. 9).
53. În acest sens, la data de 2 august 2021, între Primăria com. Bilicenii Vechi, în persoana Primarului Guzun Ala (în calitate de angajator) și Curca Igor (în calitate de salariat) a fost încheiat contractul de muncă nr. 2, prin care salariatul Curca Igor a fost angajat, începând cu data de 2 august 2021 pe un termen nedeterminat, în calitate de specialist pentru atragere de investiții și scrierea de proiecte) în cadrul Primăriei com. Bilicenii Vechi. Potrivit pct. 13 și 14 din contract, Regimul de muncă fiind zilnic de la 8:00 până la 15:00, iar locul de muncă fiind la distanță (f.d. 10).
54. Din conținutul actelor cauzei, Colegiul Civil a stabilit că, în urma alegerilor locale din 5 noiembrie 2023, în calitate de primar al com. Bilicenii Vechi, a fost aleasă Berezău Natașa, iar prin hotărârea Comisiei Electorale Central nr. 36 din 29 noiembrie 2023, s-a confirmat legalitatea alegerilor Primarului com. Bilicenii Vechi și s-a validat mandatul primarului ales în comuna Bilicenii Vechi, Berezău Natașa.
55. La data de 5 ianuarie 2024 comisia Primăriei com. Bilicenii Vechi în componența primarului Bezerău Natașa, secretarei Golban Nicoleta, contabilei Rusu Tatiana, membrului de sindicate Ciobanu Ion și specialistului Surdu Olga au semnat procesul – verbal nr. 1 cu privire la constatarea lipsei nemotivate de la serviciu al salariatului Curca Igor angajat în calitate de specialist în atragerea investițiilor la Primăria com. Bilicenii Vechi pentru perioada 2 ianuarie 2024 – 5 ianuarie 2024. La ședința dată s-a hotărât emiterea dispoziției cu privire la concedierea din funcția deținută a lui Curca Igor (f.d.43).
56. În acest sens, la aceeași dată de 5 ianuarie 2024, Primarului com. Bilicenii Vechi emite ***** cu privire la concedierea lui Curca Igor angajat în calitate de specialist în atragerea investițiilor la Primăria com. Bilicenii Vechi, în temeiul art. 86 alin.(1) lit. h) Codul Muncii, pentru absența fără motive întemeiate de la locul de muncă în perioada 2 ianuarie 2024 - 5 ianuarie 2024 (f.d. 11).
57. Nefiind de acord cu ordinul de concediere, Curca Igor la data de 2 februarie 2024 s-a adresat către Primăria com. Bilicenii Vechi, cu o cerere prin care a solicitat revocarea ***** din 5 ianuarie 2024, cu privire la concedierea sa din funcție de specialist în atragerea investițiilor la Primăria com. Bilicenii Vechi, pe motivul că în baza contractul individual de muncă pe care l-a semnat cu Primăria com. Bilicenii Vechi, a

fost angajat prin cumul, iar locul de muncă fiind la distanță. Careva informații cu privire la modificarea contractului de muncă și solicitări de a se prezenta la locul de muncă nu au parvenit. Solicită revocarea ***** din 5 ianuarie 2024, iar în caz contrar își rezervă dreptul de a se adresa cu o acțiune în instanța de judecată (f.d. 12).

58. La data de 28 februarie 2024, Primarul com. Bilicenii Vechi expediază în adresa lui Curca Igor un răspuns prin care-l informează că cererea sa prealabilă este nefondată și neîntemeiată, menționând că ***** din 5 ianuarie 2024 a fost emisă pentru lipsa de la serviciu și pentru lipsa de a informa despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu. La fel, nu a fost prezentat volumul de lucru efectuat în această perioadă. La contactarea telefonică privind lipsa de la serviciu, Curca Igor a refuzat de a depune explicații. ***** din 5 ianuarie 2024 a fost supusă controlului de către Oficiul Teritorial al Cancelariei de Stat și a fost bifată ca act legal (f.d. 13-14).
59. Nefiind de acord cu răspunsul primit și nici cu dispoziția de concediere, Curca Igor le contestă în instanța de judecată, solicitând anularea dispoziției de concediere nr. 2/p din 5 ianuarie 2024, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului ratat pentru întreaga perioadă de absență de la muncă în sumă de în sumă de 46 845,38 lei, încasarea prejudiciului moral în sumă de 20 000,00 lei și recuperarea tuturor cheltuielilor de judecată, cerințe concretizate prin cererea din 15 august 2024.
60. La caz, Colegiul Civil ține să remarce că în speță se atestă prezența unui litigiu de muncă ce rezultă din raporturile contractuale de muncă.
61. Colegiul Civil ține să evidențieze că, potrivit art. 4 din Convenția cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Internaționale 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 cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.
62. În conformitate cu prevederile art. 2 alin. (1) Codul muncii, prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicţia muncii, precum şi alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă.
63. Potrivit art. $292^1$ alin. (1) și (2) Codul Muncii, munca la distanţă reprezintă forma de organizare a muncii în domeniile de activitate, prin care salariatul îşi îndeplineşte atribuţiile specifice ocupaţiei, funcţiei sau meseriei pe care o deţine în alt loc decât cel organizat de angajator, folosind inclusiv mijloace din domeniul tehnologiei informaţiei şi comunicaţiilor. Salariaţii cu munca la distanţă sunt salariaţii care au încheiat un contract individual de muncă sau un acord suplimentar la contractul existent, care conţin clauze de muncă la distanţă.
64. Conform art. $293^3$ alin.(1) și (2) lit. a) - e) Codul Muncii, contractul individual de muncă privind munca la distanţă se încheie şi se modifică în condiţiile prevăzute de prezentul cod, inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate sau calificate. Contractul individual de muncă privind munca la distanţă trebuie să conţină, în afara clauzelor prevăzute la art.49, clauze

privind: a) condiţiile de prestare a muncii la distanţă; b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului şi privind modalitatea de realizare a controlului; c) modalitatea de evidenţă a orelor de muncă prestate de salariatul cu munca la distanţă; d) condiţiile privind suportarea cheltuielilor aferente activităţii în regim de muncă la distanţă; e) alte condiţii convenite de părţi.

65. Potrivit dispozițiilor art. 292[5] Codul Muncii, încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanţă are loc în condiţiile generale prevăzute de prezentul cod, inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate sau calificate.
66. Este necesar de a fi evidențiat că, legiuitorul la art. 86 al Codului Muncii, a definit concedierea ca desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată şi a celui pe durată determinată. Cu toate acestea, concedierea nu poate fi efectuată la propria dorință a angajatorului, ci doar în situațiile limitativ stabilite de lege. Astfel, articolul 86 din Codul muncii instituite temeiurile exhaustive pentru care poate fi concediat un angajat.
67. În conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. h) 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: absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.
68. În conformitate cu dispozițiile art. 354 Codul Muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat şi angajator privind:
    a*)* încheierea contractului individual de muncă;
    b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă;
    *c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă;*
    d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă;
    e) rezultatele concursului;
    f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1);
    h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.
69. Din conținutul prevederilor sus-citate rezultă cu certitudine că concedierea reprezintă o modalitate de încetare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă numai în cazurile expres și limitativ prevăzute de lege, cu respectarea strictă atât a condițiilor de fond, cât și a procedurii instituite de Codul muncii. Astfel, pentru ca o concediere întemeiată pe art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii să fie legală, angajatorul are obligația de a demonstra existența efectivă a absenței nemotivate de la locul de muncă pe durata prevăzută de lege, precum și respectarea tuturor garanțiilor procedurale aplicabile, inclusiv solicitarea explicațiilor scrise ale salariatului, examinarea acestora, individualizarea sancțiunii disciplinare în

raport cu gravitatea abaterii și emiterea actului de concediere cu respectarea cerințelor legale. Nerespectarea oricăreia dintre aceste condiții atrage ilegalitatea măsurii de concediere, întrucât angajatorul nu poate dispune încetarea raporturilor de muncă în mod discreționar, ci exclusiv în limitele și condițiile expres stabilite de lege, cu respectarea dreptului salariatului la apărare și a principiului proporționalității sancțiunii disciplinare.

70. Raportând conținutul normelor sus citate prin prisma situație din speța dată, Colegiul Civil conchide că soluția instanței de fond de a respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Curca Igor către Primăria com. Bilicenii Vechi privind anularea dispoziției cu privire la concedierea din funcție, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului ratat, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecat, este una neîntemeiată or, din conținutul actelor cauzei s-a stabilit cu certitudine că între Primăria com. Bilicenii Vechi (în calitate de angajator) și Curca Igor (în calitate de salariat) la data de 2 august 2021 a fost încheiatul individual de muncă nr. 2, prin care Curca Igor a fost angajat în calitate de specialist pentru atragerile investițiilor străine, munca fiind prin cumul, cu un regim de muncă zilnic, de la 8:00- 15:00, iar locul de muncă fiind la distanță.

71. Prin urmare, Colegiul Civil reține că raportul juridic de muncă dintre părți era guvernat de clauzele contractului individual de muncă nr. 2 din 2 august 2021, inclusiv de clauza expresă referitoare la prestarea muncii la distanță. Din materialele cauzei nu rezultă că această clauză contractuală ar fi fost modificată prin acordul părților, în condițiile prevăzute de art. 292³ din Codul muncii, și nici că angajatorul ar fi emis un act juridic prin care salariatul să fie obligat să își desfășoare activitatea la sediul Primăriei, act adus la cunoștința acestuia în modul prevăzut de lege. În lipsa unei asemenea modificări a raportului de muncă, simpla neprezentare a salariatului la sediul angajatorului nu poate fi calificată, prin ea însăși, drept absență nemotivată de la locul de muncă în sensul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, atât timp cât locul de muncă convenit de părți era munca la distanță.

72. În acest context, Colegiul Civil dă o apreciere critică argumentelor intimatei – Primăria comunei Bilicenii Vechi, invocate atât în fața instanței de fond, cât și reiterate în instanța de apel, potrivit cărora dispoziția de concediere a fost emisă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, motivat de faptul că salariatului Curca Igor i s-ar fi solicitat în repetate rânduri să se prezinte la sediul Primăriei, împrejurare ce ar rezulta din capturile de ecran anexate la referința depusă în prima instanță, iar acesta ar fi ignorat solicitările, prezentându-se la serviciu doar după emiterea ordinului de concediere.

73. Colegiul Civil nu poate reține aceste susțineri ca fiind întemeiate, întrucât ele nu sunt de natură să dovedească existența unei absențe nemotivate de la locul de muncă în sensul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii. Or, din contractul individual de muncă nr. 2 din 2 august 2021 rezultă în mod expres că părțile au convenit prestarea muncii în regim de muncă la distanță, iar din materialele cauzei nu rezultă că această clauză contractuală ar fi fost modificată prin acordul părților, în condițiile prevăzute de art. 292³ din Codul muncii.

74. Astfel, efectuarea unor sunete către salariatul Curca Igor, sau simpla transmitere a unor mesaje prin care salariatului i se solicita să se prezinte la sediul angajatorului nu poate produce, prin ea însăși, modificarea locului de muncă stabilit prin contractul individual de muncă și nici nu poate crea în sarcina salariatului obligația de a presta activitatea într-un alt loc decât cel convenit contractual. O asemenea modificare presupunea respectarea procedurii prevăzute de lege și exprimarea acordului părților, aspecte care nu au fost probate în prezenta cauză.
75. La fel, Colegiul Civil nu poate reține procesul-verbal nr. 1 din 5 ianuarie 2024, prin care angajatorul a constatat lipsa de la locul de muncă a salariatului, deoarece acesta reprezintă un înscris întocmit unilateral de angajator și nu constituie, prin el însuși, dovada existenței unei absențe nemotivate în sensul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii. Or, în condițiile în care contractul individual de muncă prevedea expres prestarea muncii în regim de muncă la distanță, simpla constatare că „salariatul Curca Igor nu s-a prezentat la serviciu la data de 2 ianuarie 2024 și nu a prezentat nici o explicații în acest sens, fiind telefonat i s-a solicitat de a se prezentat însă acesta a comunicat că va veni și va scrii cerere de concediere, ceea ce până în prezent nu a fost făcut„. nu echivalează cu lipsa acestuia de la locul de muncă. Angajatorul avea obligația de a demonstra că salariatul nu și-a executat obligațiile de serviciu în condițiile convenite prin contract, că locul de muncă a fost modificat în modul prevăzut de lege ori că acesta a refuzat nejustificat executarea atribuțiilor de serviciu, probe care lipsesc în prezenta cauză. În aceste circumstanțe, procesul-verbal invocat nu poate fundamenta, în mod legal, măsura concedierii dispusă împotriva reclamantului.
76. Deci, pretinsa neprezentare a reclamantului la sediul Primăriei nu poate fi calificată drept abatere disciplinară constând în absența nemotivată de la locul de muncă, atât timp cât angajatorul nu a demonstrat că locul prestării muncii fusese modificat în mod legal și adus la cunoștința salariatului în condițiile prevăzute de legislația muncii. În consecință, temeiul de concediere prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii nu poate fi considerat incident în circumstanțele speței.
77. Colegiul Civil subliniază că regimul de muncă la distanță, reglementat de Capitolul IX[1] din Codul muncii al Republicii Moldova, reprezintă o formă specifică de organizare a muncii, în cadrul căreia salariatul își îndeplinește atribuțiile specifice funcției în afara sediului angajatorului. Prin însăși esența sa juridică și contractuală, stabilită în speță prin contractul individual de muncă nr. 2 din 2 august 2021 (f.d. 10), acest regim exclude obligativitatea prezenței fizice a salariatului în incinta entității angajatoare pentru considerarea muncii ca fiind prestată. Prin urmare, în mod greșit prima instanță a validat poziția angajatorului, care a redus noțiunea de „loc de muncă” exclusiv la sediul fizic al Primăriei com. Bilicenii Vechi.
78. Instanța de apel denotă că în contextul muncii la distanță, exercitarea prerogativei disciplinare și de control a angajatorului îmbracă forme corelative specifice. Controlul prezenței la serviciu și al îndeplinirii obligațiilor de muncă nu se mai realizează prin verificarea fizică a prezenței salariatului la birou, ci prin evaluarea realizării sarcinilor

transmise și prin utilizarea mijloacelor de comunicații electronice și tehnologiilor informaționale (e-mail, telefon, platforme de mesagerie etc).

79. Colegiul consideră că pentru a fundamenta din punct de vedere legal o concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii (absență nemotivată de la locul de muncă) în cazul unui salariat cu regim de muncă la distanță, Primăria com. Bilicenii Vechi avea obligația legală, conform art. 86 din Codul muncii, de a proba cumulativ următoarele circumstanțe: că a utilizat mijloacele de comunicație pentru a transmite salariatului Curca Igor sarcini concrete de lucru (spre exemplu: elaborarea de proiecte, atragerea de fonduri, redactarea de rapoarte) ce urmau a fi realizate în perioada vizată (2-5 ianuarie 2024); că a stabilit termeni și indicatori clari de performanță sau modalități de raportare la distanță a muncii efectuate; că salariatul a manifestat o pasivitate totală, refuzând nejustificat să recepționeze sarcinile, să răspundă prin intermediul mijloacelor de comunicație sau să transmită rezultatul muncii solicitate, ignorând de facto legătura funcțională cu angajatorul.
80. Analizând materialele dosarului, Colegiul Civil constată că asemenea probe nu au fost prezentate instanței de judecată. Din contra, întreaga procedură de cercetare disciplinară derulată de Primărie și materializată în procesul-verbal nr. 1 din 5 ianuarie 2024 s-a rezumat la o simplă constatare factuală și unilaterală a neprezentării fizice a salariatului în incinta primăriei. De fapt, în speță angajatorul a sancționat neîndeplinirea unei obligații (prezența la birou) pe care salariatul Curca Igor nu o avea stabilită prin contract, confundând sediul instituției cu locul de muncă convenit de părți.
81. Instanța de apel nu poate reține nici argumentul intimatei referitor la faptul că salariatul nu a prezentat volumul de lucru efectuat în perioada 2-5 ianuarie 2024. Într-un raport juridic bazat pe muncă la distanță, inițiativa alocării sarcinilor aparține în exclusivitate angajatorului. Atâta timp cât Primăria com. Bilicenii Vechi, prin noul primar ales Berezău Natașa, nu a demonstrat că a transmis instrucțiuni sau sarcini concrete prin intermediul mijloacelor de comunicație, pe care reclamantul să le fi ignorat, simplul fapt că salariatul nu s-a deplasat fizic la sediu nu poate fi calificat drept abatere disciplinară și nu atrage incidența art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.
82. Mesajele sau apelurile telefonice prin care salariatului i s-a solicitat imperativ să se prezinte la sediu, fără ca prin aceasta să se urmărească delegarea unor sarcini specifice ce necesitau strict prezența fizică temporară, reflectă doar intenția unilaterală a angajatorului de a modifica clauzele contractului, contrar procedurii prevăzute de art. $292^3$ din Codul muncii.
83. Astfel, sancționarea salariatului pentru nerespectarea unor solicitări telefonice neconforme clauzelor contractuale, reprezintă un abuz din partea angajatorului, menit să mascheze o concediere nelegală.
84. Prin urmare, constatând caracterul abuziv și nelegal al concedierii, în lipsa oricărei dovezi care să ateste neîndeplinirea sarcinilor transmise la distanță sau lipsa nejustificată de la comunicarea electronică cu instituția, Colegiul Civil concluzionează

că ***** din 5 ianuarie 2024 a fost emisă cu încălcarea legii, fapt ce atrage anularea acesteia.

85. Concomitent, Colegiul Civil ține să remarce că concedierea salariatului în temeiul art. 86 alin. (1) Codul Muncii, reprezintă cea mai gravă dintre sancțiunile aplicată față de un salariat în cazul în care acesta încalcă disciplina muncii.
86. Astfel, potrivit art. 201 Codul Muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator.
87. Conform art. 206 alin. (1) lit. a) - d), (4) și (5) Codul Muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)). Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancţiune. La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.
88. Potrivit art. 208 alin.(1) și (2) Codul Muncii, pînă la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.
89. În conformitate cu prevederile art. 210 alin.(2) Codul Muncii, ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit. d) care se aplică cu respectarea art.81 alin. (3), se comunică salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.
90. Din conținutul normelor sus citate rezultă că anterior aplicării oricărei sancțiuni disciplinare, angajatorul are obligația legală de a solicita salariatului, în formă scrisă, o explicație privind faptele ce îi sunt imputate. Totodată, legiuitorul a instituit în favoarea salariatului un termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării pentru

prezentarea explicației scrise. Respectarea acestei proceduri reprezintă o garanție procesuală esențială a dreptului la apărare al salariatului și o condiție imperativă pentru legalitatea aplicării sancțiunii disciplinare. Prin urmare, aplicarea unei sancțiuni disciplinare fără solicitarea prealabilă a explicației scrise sau fără acordarea termenului legal de 5 zile lucrătoare constituie o încălcare a procedurii prevăzute de art. 208 din Codul muncii.

91. Raportând prevederile legale sus-citate la circumstanțele speței, Colegiul Civil nu poate reține faptul precum că angajatorul – Primăria comunei Bilicenii Vechi – și-a îndeplinit inclusiv obligația legală de a solicita, anterior emiterii ordinului de concediere, explicații scrise din partea salariatului Curca Igor cu privire la faptele imputate, adică pretinsa lipsă de la locul de muncă, neprezența la solicitarea Primarului. De asemenea, din materialele cauzei nu rezultă că acestuia i-a fost acordat termenul legal de 5 zile lucrătoare pentru prezentarea explicațiilor și nici că refuzul de a le prezenta, dacă un asemenea refuz ar fi existat, a fost consemnat printr-un proces-verbal întocmit în condițiile art. 208 din Codul muncii. În lipsa respectării acestei proceduri obligatorii, instanța constată că angajatorul a încălcat garanțiile procedurale instituite de lege în materia răspunderii disciplinare, ceea ce la fel afectează legalitatea ordinului de concediere.

92. În aceste circumstanțe, Colegiul Civil reține că angajatorul nu a făcut dovada existenței cumulative a condițiilor de fond și de procedură necesare pentru aplicarea sancțiunii disciplinare sub forma concedierii. Pe de o parte, nu s-a demonstrat existența unei absențe nemotivate de la locul de muncă în sensul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, întrucât reclamantul își desfășura activitatea în regim de muncă la distanță, iar locul prestării muncii nu a fost modificat în modul prevăzut de lege. Pe de altă parte, angajatorul nu a respectat procedura disciplinară obligatorie prevăzută de art. 208 din Codul muncii, nefiind probată solicitarea în scris a explicațiilor salariatului, acordarea termenului legal de 5 zile lucrătoare pentru prezentarea acestora și consemnarea unui eventual refuz în condițiile legii. Or, aceste cerințe au caracter imperativ și reprezintă garanții ale exercitării dreptului la apărare al salariatului, iar nerespectarea lor atrage nelegalitatea sancțiunii disciplinare aplicate, independent de existența sau inexistența abaterii imputate.

93. În contextul celor evidențiate mai sus, instanța de apel consideră că dispoziția de concediere contestată a fost emisă cu încălcarea atât a condițiilor de fond, cât și a garanțiilor procedurale prevăzute de Codul muncii, motiv pentru care cerința reclamantului–apelant Curca Igor privind anularea actului de concediere este întemeiată și urmează a fi admisă. În consecință, Colegiul Civil va dispune anularea ***** din 5 ianuarie 2024 „Cu privire la concedierea din funcție”, emisă de Primăria comunei Bilicenii Vechi.

94. În conformitate cu art. 89 alin. (1) și (2) Codul Muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei de judecată. La examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea 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.

95. Raportând prevederile art. 89 din Codul muncii la circumstanțele cauzei, Colegiul Civil constată că o dată ce în cadrul examinării prezentului litigiu, a fost stabilit caracterul ilegal al ***** din 5 ianuarie 2024 privind concedierea reclamantului Curca Igor, angajatorul Primăria com. Bilicenii Vechi nu a făcut dovada legalității măsurii dispuse și nu a demonstrat îndeplinirea condițiilor de fond și de procedură prevăzute de legislația muncii pentru încetarea raporturilor de muncă din inițiativa sa, prin urmare sunt întrunite cerințele art. 89 alin. (1) și (2) din Codul muncii pentru restabilirea reclamantului Curca Igor în funcția de specialist în atragerea investițiilor și scrierea proiectelor în cadrul Primăriei comunei Bilicenii Vechi, funcție deținută anterior concedierii nelegale.
96. Potrivit articolului 24 din Carta Socială Europeană (revizuită), în vederea asigurării exercitării efective a dreptului la protecţie în caz de concediere, părţile se angajează să recunoască (a) dreptul lucrătorilor de a nu fi concediaţi fără un motiv valabil legat de aptitudinea sau conduita acestora, sau de cerinţele de funcţionare a întreprinderii, a instituţiei sau a serviciului și (b) dreptul lucrătorilor concediaţi fără un motiv valabil la o indemnizație adecvată sau la o altă reparație corespunzătoare.
97. În conformitate cu art. 90 alin. (1) și (2) lit. a), b), și c) și (3) Cod Civil, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.
98. Totodată este necesar de a se menționa că, prin Hotărârea Curții Constituționale nr. 9 din 22 iulie 2025, a fost declarat neconstituțional textul care limita cuantumul despăgubirii salariale la cel mult 12 salarii medii lunare. Astfel, dreptul salariatului la repararea prejudiciului material trebuie analizat prin prisma principiului reparării integrale a prejudiciului efectiv suportat, fără aplicarea unei limite maxime prestabilite.
99. În conformitate cu prevederile art. 329 alin.(1) și (2) Codul Muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral

se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

100. Potrivit dispozițiilor art. 330 alin. (1) lit. b) Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condiţiile art.90 alin.(2) lit.a).

101. Din conținutul normelor legale citate supra prin prisma considerentelor expuse de Curtea Constituțională nr. 9 din 22 iulie 2025, se reține că despăgubirea salarială pentru concedierea ilegală are scop exclusiv reparatoriu, reprezentând compensarea prejudiciului material efectiv cauzat salariatului, și nu o sancțiune suplimentară aplicată angajatorului. Aceasta urmează a fi acordată pentru perioada în care persoana a fost efectiv lipsită de posibilitatea de a munci și de a obține venituri salariale. În cazul angajării ulterioare la un alt loc de muncă, absența forțată încetează la data începerii noii activități, întrucât salariatul dobândește posibilitatea de a realiza venituri. Prin urmare, fostul angajator datorează despăgubiri doar pentru perioada cuprinsă între concedierea ilegală și data noii angajări, iar ulterior, după caz, doar diferența dintre salariul anterior și venitul efectiv obținut. Astfel, despăgubirea salarială nu poate constitui o sursă de îmbogățire fără justă cauză, ci trebuie să corespundă întinderii prejudiciului material real suferit de salariat.

102. Raportând conținutul normelor sus citate, prin prisma situație din speța dată Colegiul Civil remarcă că o dată ce în ședința instanței de apel s-a constata cu certitudine că, dispoziția de concediere nr. 2-p din 5 ianuarie 2024 a fost emisă cu încălcarea prevederilor imperative ale Codului muncii, motiv pentru care s-a dispus anularea acesteia cu restabilirea lui Curca Igor în funcția deținută anterior concedierii, prin urmare, devin incidente dispozițiile art. 90 alin. (1) și alin. (2) din Codul muncii, care instituie obligația angajatorului de a repara prejudiciul material și moral cauzat prin concedierea nelegitimă.

103. La caz, Colegiul Civil consideră că Curca Igor fiind îndreptățit la plata unei despăgubiri pentru perioada absenței forțate de la muncă. În acest context instanța de apel va menționa că, în ședința instanței de apel s-a stabilit că din data de 28 februarie 2024, Curca Igor a fost angajat în cadrul Cancelariei de Stat unde activează până în prezent și realizează un venit mai mare decît cel obținut în cadrul Primăriei com. Bilicenii Vechi.

104. În acest context, Colegiul Civil consideră necesar de a dispune spre încasare din contul Primăriei com. Bilicenii Vechi în beneficiul lui Curca Igor despăgubiri salariale pentru perioada absenței forțate de la muncă, începând cu 5 ianuarie 2024 (data concedierii) și până la 27 februarie 2024 (data precedentă angajării în cadrul Cancelariei de Stat), cu reținerile corespunzătoare, conform legislației în vigoare, deoarece anume în această perioadă reclamantul/apelant Curca Igor a fost efectiv lipsit de posibilitatea de a munci și de a obține venituri salariale ca urmare a

concedierii nelegitime dispuse de fostul angajator primăria com. Bilicenii Vechi. Or, începând cu data de 28 februarie 2024, odată cu angajarea acesteia în cadrul Cancelariei de Stat, starea de absență forțată de la muncă a încetat, salariatul dobândind posibilitatea deplină de a realiza venituri dintr-o nouă activitate profesională.

105. Din aceste considerente, Colegiul Civil nu va include în perioada încasării despăgubirilor salariale perioada ulterioară angajării lui Curca Igor, deoarece aceasta nu mai corespunde unui prejudiciu material efectiv cauzat prin privarea de posibilitatea de a munci. Or, potrivit principiului reparării integrale a prejudiciului, consacrat și prin Hotărârea Curții Constituționale nr. 9 din 22 iulie 2025, despăgubirea urmează să acopere doar pierderea salarială real suportată de salariat și nu poate conduce la obținerea unui avantaj patrimonial nejustificat.

106. Subsecvent, Colegiul Civil atestă că Curca Igor în acțiunea depusă a optat și pentru încasarea de la Primăria com. Bilicenii Vechi a prejudiciului moral în mărime de 20 000,00 lei, ca urmare a suferințelor fizice manifestate prin stare de frustrare, stres și insomnii suferite ca urmare a acțiunilor angajatorului.

107. Ținând cont de prevederile art. 90 alin. (2) lit. c) și alin. (3) din Codul muncii, Colegiul Civil consideră că reclamant/apelantul Curca Igor urmează să beneficieze și de o recuperare a prejudiciu moral suferit, ca o consecință a efectelor negative ale concedierii ilegale asupra reputației, stării psihice și situației sale economice.

108. Totodată, instanța de apel ține să remarce că la examinarea cererii privind compensarea prejudiciului moral, unul dintre criteriile generale și orientative în aprecierea acestui tip de prejudiciu îl reprezintă criteriul echității, conform căruia despăgubirea acordată trebuie să asigure o justă și integrală reparare a suferinței morale cauzate.

109. În acest sens, jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, reflectată în prevederile Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, consacră principiul acordării unei satisfacții echitabile *(just satisfaction*) persoanei vătămate, ca formă de remediere a prejudiciului moral suferit.

110. Prejudiciul moral este o categorie juridică care vizează repararea suferințelor psihice sau morale cauzate, iar cuantumul despăgubirilor trebuie să reflecte o măsură rezonabilă, evitând atât subcompensarea, cât și supraevaluarea, care pot conduce la injustiții fie pentru reclamant, fie pentru intimat. Stabilirea cuantumului prejudiciului moral implică o analiză echilibrată a circumstanțelor cauzei, a intensității suferinței și a posibilității reale de plată a despăgubirilor, în acord cu principiul proporționalității, astfel încât despăgubirea să aibă un caracter compensatoriu, nu unul punitiv sau disproporționat.

111. Fiecare persoană care pretinde că a suferit un prejudiciu moral are dreptul să-și estimeze dimensiunea acestuia, însă numai instanța de judecată este împuternicită să aprecieze în mod rezonabil cuantumul despăgubirilor, ținând cont de particularitățile cazului concret, de personalitatea părților implicate, precum și de principiul reparării rezonabile. Cuantumul stabilit trebuie să asigure un efect compensatoriu real, fără a

genera o sarcină excesivă pentru partea obligată la plată și fără a constitui o sursă nejustificată de venit pentru partea vătămată.

112. În speță, instanța de apel consideră că încasarea de la Primăriei com. Bilicenii Vechi în beneficiul lui Igor Curca prejudiciul moral în cuantum de un salariu mediu lunar al reclamantului, va asigura o compensare echitabilă pentru suferințele psihice ale reclamantului Curca Igor, reflectând atât gravitatea prejudiciului moral, cât și capacitatea angajatorului de a suporta această obligație fără a afecta în mod disproporționat stabilitatea financiară a instituției publice implicate.

113. Totodată, instanța de apel apreciază suma solicitată de Curca Igor cu titlu de prejudiciu moral, în cuantum de 20 000 de lei, ca fiind disproporționată și nejustificată, întrucât depășește cu mult standardele echității și raționalității recunoscute în jurisprudență. Solicitarea formulată de Curca Igor de 20 000 de lei depășește cu mult acest prag rezonabil, nefiind susținută de probe care să justifice o asemenea intensitate a suferinței morale, fiind, în plus, disproporționată raportat la cuantumul salariului și la practica judiciară aplicabilă în cauze similare, ceea ce ar putea conduce la o încălcare a principiului echității și la un efect economic nedrept. Or, la stabilirea cuantumului despăgubirilor, instanța are obligația să asigure un echilibru între nevoia de a acorda o satisfacție echitabilă părții vătămate și evitarea generării unor venituri excesive sau nejustificate.

114. Deci ținând cont de faptul că, pretențiile formulate de Curca Igor privind anularea dispoziției de concediere, restabilire în funcția deținută anterior, încasarea restanței salariale și prejudiciilor, au fost admise de instanța de apel, Colegiul Civil consideră oportun de a admite și cerința reclamantului/apelant Curca Igor cu privire la recuperarea cheltuielilor de judecată.

115. Astfel, în conformitate cu prevederile art. 94 alin. (1) și (3) Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului. Prevederile alin.(1) și (2) se aplică și la repartizarea între părți a cheltuielilor de judecată în instanță de apel, în instanță de recurs și în cadrul revizuirii.

116. La caz, reclamantul /apelant Curca Igor a suportat cheltuieli de judecată în sumă totală de 400,00 lei, formate din taxa de timbru achitată în instanța de fond, în sumă de 200,00 lei (f.d. 20) și taxa de timbru achitată în instanța de apel, în sumă de 200,00 lei (f.d. 162).

117. Concomitent, instanța de apel reține că, Curca Igor în ședința instanței de fond a fost reprezentat de avocatul Ciuru Igor, în baza mandatului seria MA nr. ***** eliberat la data de 1 aprilie 2024 (f.d. 2). Însă o dată ce la materialele cauzei nu rezultă un bon de plată care ar atesta suma achitată pentru serviciile juridice și nici un careva raport ce ar confirma volumul de lucră efectuat de avocatul Ciuru Igor, instanța de apel consideră necesar de a admite parțial solicitarea reclamantului Curca Igor și a dispune spre încasarea din contul Primăriei com. Bilicenii Vechi în beneficiul lui Igor

Curca, doar a cheltuielilo de judecată formate din taxa de timbru achitată în instanța de fond și apel în sumă de 400 (patru sute) lei.

118. În contextul celor menționate mai sus, Colegiul Civil consideră necesar de a admite apelul formulat de Igor Curca reprezentat de avocatul Igor Ciuru și de casa integral hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul central din 21 octombrie 2024, cu emiterea unei noi hotărârii prin care acțiunea civilă formulată de Igor Curca va fi admisă parțial.

119. În conformitate cu prevederile 385 lit. „c" CPC al RM,

**Decide:**

Admite apelul depus de Igor Curca reprezentat de avocatul Igor Ciuru;

Casează integral hotărârea judecătoriei Bălți, sediul central din 21 octombrie 2024 cu emiterea unei hotărâri noi după cum urmează:

Admite parțial cererea de chemare în judecată înaintată de Igor Curca către Primăria com. Bilicenii Vechi privind anularea dispoziției cu privire la concedierea din funcție, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului ratat, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată;

Anulează ***** din 05.01.2024 "Cu privire la concedierea din funcție" emisă de Primăria com. Bilicenii Vechi;

Restabilește pe Igor Curca în funcția deținută de Specialist (pentru atragerea de investiții și scrierea de proiecte) în cadrul Primăriei com. Bilicenii Vechi;

Încasează din contul Primăriei com. Bilicenii Vechi în beneficiul lui Igor Curca a.n. ***** IDNP ***** salariul neachitat pentru perioada de absență forțată de la muncă începând cu data de 05.01.2024 până la data de 27.02.2024, cu reținerea plăților obligatorii la bugetul de stat și la bugetul asigurărilor sociale.

Încasează din contul Primăriei com. Bilicenii Vechi în beneficiul lui Igor Curca prejudiciul moral în cuantum de un salariu mediu lunar al reclamantului.

În rest, pretențiile din acțiunea lui Igor Curca se resping.

Încasează din contul Primăriei com. Bilicenii Vechi în beneficiul lui Igor Curca, cheltuielile de judecată formate din taxa de timbru achitată în instanța de fond și apel în sumă de 400 (patru sute) lei.

Decizia este definitivă cu drept de recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

**Preşedintele şedinţei,**
**Judecătorul** **Elena Grumeza**

**Judecătorii:** **Ivan Parii** **Stanislav Grosu**