Prima instanță: Judecătoria Strășeni (sediul Călărași), judecător Angelica Tonu

Dosarul nr. 2a-3924/24
(2-24047900-02-2a-07102024)

D E C I Z I E

15 aprilie 2025 mun. Chișinău

Colegiul Civil, Comercial și de Contencios administrativ
al Curții de Apel Centru

Instanța compusă din:
Președintele completului Ruxanda Pulbere
Judecători Ala Malîi și Roman Pascari

Grefier Blanovschi Mihaela

Examinând în ședința de judecată publică cererea de apel declarată de Primarul Primăriei comunei Dereneu, r-nul Călărași, Revenco Vasile,

în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Stratan Constantin împotriva Primăriei comunei Dereneu, r-nul Călărași cu privire la anularea dispoziției de concediere, restabilirea în funcție, încasarea despăgubirii materiale pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată,

împotriva hotărârii Judecătoriei Strășeni (sediul Călărași) din 14 august 2024, prin care s-a admis parțial cererea de chemare în judecată înaintată de Stratan Constantin împotriva Primăriei comunei Dereneu, r-nul Călărași cu privire la anularea dispoziției de concediere, restabilirea în funcție, încasarea despăgubirii materiale pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t:

Argumentele reclamantului:

1. La 30 aprilie 2024 avocatul Artene Sergiu, acționând în interesul lui Stratan Constantin s-a adresat în instanță cu cerere de chemare în judecată împotriva Primăriei comunei Dereneu, r-nul Călărași cu privire la anularea dispoziției de concediere, restabilirea în funcție, încasarea despăgubirii materiale pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea acțiunii, a indicat că în anul 2020 a fost angajat în cadrul Primăriei com. Dereneu, r-nul Călărași în calitate de *****de autobuz pe mijlocul de transport de model ***** a/f***** nr/î***** care în anul 2021 din cauza uzurii s-a defectat, având o perioadă de exploatare ce depășea 30 de ani.
3. Urmare a acestui fapt, mijlocul de transport nu a mai fost reparat și nu a mai putut fi utilizat conform destinației și necesităților angajatorului, nu a trecut revizia tehnică periodică și nici nu a mai fost supus asigurării de răspundere civilă obligatorie din 2 iulie 2021.
4. Din această cauză, începând cu anul 2022, Primarul com. Dereneu, r-nul Călărași, Revenco Vasile i-a solicitat angajatului Stratan Constantin să folosească în interes de serviciu mijlocul său de transport ce-i aparținea cu drept de proprietate de model *****cu *****, fiindu-i

asigurat combustibilul necesar, promițându-i o plată suplimentară pentru folosirea în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu a mijlocului de transport personal.

5. Astfel, până în toamna anului 2023, salariatul Stratan Constantin a continuat să folosească în interes de serviciu propriul său mijloc de transport, iar angajatorul nu și-a onorat promisiunile de a-i achita plata pentru folosirea bunului, motiv pentru care reclamantul a refuzat să mai folosească mijlocul său de transport în interes de serviciu, ceea ce a dus la deteriorarea relațiilor dintre salariat și angajator.
6. În continuare, a menționat că la 14 noiembrie 2023 prin cererea înregistrată cu nr. 34, a solicitat angajatorului acordarea concediului de odihnă anual nefolosit pentru anul 2022, în perioada 6 decembrie 2023 – 5 ianuarie 2024.
7. Prin dispoziția Primarului com. Dereneu, r-nul Călărași din noiembrie 2023, cererea reclamantului a fost acceptată, fiindu-i acordat concediu pentru perioada 6 decembrie 2023 – 5 ianuarie 2024.
8. În timpul aflării în concediu, reclamantul a aflat că primarul comunei intenționa să înceteze raporturile de muncă cu Stratan Constantin, începând cu 1 ianuarie 2024 (perioadă în care reclamantul se afla în concediu), pe motiv că nu mai are nevoie de *****la primărie, afirmații făcute de către primar *****sale, *****, din care rezultă intenția primarului de a-l concedia pe Stratan Constantin.
9. Urmare a acestui fapt, prin cererea din 19 decembrie 2023, înregistrată cu nr. 71, reclamantul Stratan Constantin a solicitat acordarea concediului anual de odihnă nefolosit pentru anul 2023, începând cu 5 ianuarie 2024.
10. Întrucât până la 5 ianuarie 2024 salariatul nu a primit răspuns la cererea sa, la 5 ianuarie 2024 s-a prezentat la locul de muncă, însă din motiv că primarul nu se afla la serviciu în acea zi, iar ***** se afla în concediu, nu a putut afla rezultatul examinării cererii sale cu privire la concediu.
11. În următoarea zi de muncă, la 9 ianuarie 2024 salariatul din nou s-a prezentat la locul de muncă, unde mai bine de 2 ore a purtat discuții cu primarul Revenco Vasile în biroul acestuia, însă așa și nu a aflat rezultatul examinării cererii sale cu privire la concediu.
12. De asemenea, în următoarele zile s-a prezentat la serviciu, iar la 16 ianuarie 2024 nefiind informat până la acea dată despre rezultatul examinării cererii sale cu privire la concediu din 19 decembrie 2023, a solicitat printr-o altă cerere înregistrată cu nr. 17 să fie informat în scris despre motivul neacordării concediului pentru anul 2023 și când poate beneficia de acest concediu.
13. Reclamantul a notat că peste 40 de zile de la depunerea cererii de concediu, prin răspunsul Primăriei com. Dereneu nr. 23 din 29 ianuarie 2024, semnat de primarul Revenco Vasile, a fost informat că la 2 ianuarie 2024 a fost emisă dispoziția prin care i-a fost acordat concediu pentru anul 2023, însă din motiv că nu a răspuns la telefon și nu ar fi fost găsit de către angajatul primăriei pentru a-i fi adusă la cunoștință dispoziția și a o semna, acest act nu a întrunit condițiile de valabilitate.
14. În așa mod, chiar dacă salariatul Stratan Constantin s-a prezentat la muncă atât la 5 ianuarie, cât și în zilele următoare, angajatorul ilegal și abuziv, având deja emisă dispoziția din 2 ianuarie 2024 de acordare a concediului, în loc să întreprindă măsurile legale de comunicare a acestei dispoziții salariatului și să o execute, intenționat, cu scopul de a-l concedia, a invocat lipsa acestuia de la muncă în aceste zile, chiar dacă conform propriei dispoziții, salariatul se afla în concediu la această dată.

15. Mai mult ca atât, din raportul privind calcularea concediilor și ajutorului material pentru perioada 1 ianuarie 2019 – 5 martie 2024, rezultă că salariatul a beneficiat de concediu anual de odihnă pentru anul 2022 în perioada 6 decembrie 2023 – 4 ianuarie 2024, fiindu-i achitată indemnizația de concediu pentru această perioadă.
16. Din același raport, rezultă că la 31 decembrie 2023 salariatului i-a fost calculat și achitat concediu pentru anul 2023, însă în realitate nu a beneficiat de acest concediu.
17. În aceste circumstanțe, invocând ilegal și abuziv lipsa nemotivată de la serviciu mai mult de 4 ore în decursul unei zile de muncă, prin dispoziția Primarului com. Dereneu, r. Călărași nr. 22C din 1 februarie 2024 în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, Stratan Constantin a fost concediat din funcția de *****al primăriei.
18. Îndată ce i-a fost adusă la cunoștință dispoziția de concediere, la 2 februarie 2024 Stratan Constantin prin demersul ***** și-a exprimat dezacordul cu dispoziția de concediere, solicitând prezentarea de către angajator a documentelor doveditoare în temeiul cărora a fost demis, precum și a solicitat restabilirea în funcție, iar prin cererea nr. 62 din 14 februarie 2024 a solicitat repetat primarului să fie revocată dispoziția de concediere a sa și achitarea plăților cuvenite.
19. Nici la una din aceste cereri, Primăria com. Dereneu nu a oferit răspuns, motiv pentru care reclamantul a solicitat repetat prin cererea sa înregistrată cu nr. 100 examinarea cererilor anterioare și punerea la dispoziție a actelor pe care s-a întemeiat concedierea. Contrar normelor legale, și această cerere a fost ignorată de Primăria com. Dereneu.
20. În continuare, reclamantul a susținut că a înregistrat mai multe cereri prin care a solicitat prezentarea de către angajator a documentelor care au stat la baza concedierii sale - cererea din 7 martie 2024, precum și alte două cereri din 21 martie 2024.
21. Astfel, prin scrisoarea nr. 60 din 4 aprilie 2024, după expirarea termenului prevăzut de lege, Primăria com. Dereneu a informat reclamantul că respinge solicitările sale, invocând motive formale precum că informația solicitată include date personale ale mai multor persoane, pune în pericol securitatea angajaților, petiționarul intenționează să se adreseze în judecată, iar astfel de informații ar putea prejudicia procedurile administrative/judiciare.
22. În circumstanțele relatate, a menționat că Primăria com. Dereneu, în calitatea sa de angajator, a ignorat principiile de bază ale raporturilor de muncă, iar concedierea reclamantului a fost una abuzivă, fiindu-i încălcate drepturile sale în calitate de salariat (dreptul la odihnă, la concedii anuale plătite, la informarea deplină și veridică privind condițiile de activitate, etc.).
23. Urmare a modului în care a fost tratat de către angajator, cum i-au fost încălcate drepturile sale, ignorarea intereselor și îngrădirea dreptului de a-și apăra interesele pe căi legitime, refuzul de a-i pune la dispoziție înscrisurile care au stat la baza concedierii sale, au influențat negativ starea de sănătate psiho-emoțională a salariatului, fapt ce se confirmă prin certificatul de concediu medical din perioada de referință.
24. În baza celor expuse, prin acțiunea formulată, reclamantul Stratan Constantin a solicitat anularea ca fiind ilegală a dispoziției Primarului com. Dereneu, r-nul Călărași nr. 22C din 1 februarie 2024 privind concedierea din funcția de *****în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii; restabilirea în funcția de *****al Primăriei com. Dereneu, r-nul Călărași, încasarea de la Primăria com. Dereneu, r-nul Călărași a despăgubirii materiale pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în mărime egală cu salariul mediu pentru această perioadă, repararea prejudiciului moral cauzat în cuantum de 10000 lei, precum și compensarea cheltuielilor de judecată suportate în legătură cu examinarea prezentei cauze.

Poziția instanței de fond:

25. Prin hotărârea Judecătoriei Strășeni (sediul Călărași) din 14 august 2024 cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Artene Sergiu, în interesele lui Stratan Constantin împotriva Primăriei com. Dereneu, r-nul Călărași cu privire la anularea dispoziției de concediere, restabilirea în funcție, încasarea despăgubirii materiale pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată s-a admis parțial, s-a anulat dispoziția Primăriei com. Dereneu, r-nul Călărași nr. 22C din 1 februarie 2024 cu privire la concedierea lui Stratan Constantin, s-a restabilit Stratan Constantin în funcția de *****în cadrul Primăriei com. Dereneu, r-nul Călărași, s-a încasat de la Primăria com. Dereneu, r-nul Călărași în beneficiul lui Stratan Constantin salariul mediu lunar pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă 1 februarie 2024 - 14 august 2024, inclusiv, și suma de 8000 lei cu titlu de prejudiciu moral.
26. În rest, pretențiile s-au respins ca neîntemeiate.
27. Pentru a hotărî astfel, instanța, reținând că reclamantul Stratan Constantin s-a aflat în concediu de odihnă anual plătit în perioada 6 decembrie 2023 - 4 ianuarie 2024, prin cererea din 19 decembrie 2023 a solicitat acordarea concediului de odihnă pentru anul 2023, iar prin dispoziția nr. 01 C din 2 ianuarie 2024 salariatului i-a fost acordat concediu de odihnă anual plătit începând cu 5 ianuarie 2024 până la 3 februarie 2024, a conchis că Primăria com. Dereneu, r-nul Călărași a ignorat propria dispoziție, solicitând salariatului să se prezinte la muncă și inițiind ulterior o procedură disciplinară formală pentru absențe nemotivate, finalizată prin concediere.
28. De asemenea, instanța a respins ca neîntemeiat argumentul pârâtului cu referire la faptul că dispoziția nr. 01 C din 2 ianuarie 2024 privind acordarea concediului de odihnă salariatului Stratan Constantin nu ar fi produs efecte, deoarece nu a fost semnată de salariat, subliniind că legea nu condiționează valabilitatea ordinului de comunicarea efectivă sau contrasemnarea acestuia de către salariat.
29. Astfel, a stabilit instanța că atât timp cât dispoziția nr. 01 C din 2 ianuarie 2024 nu a fost revocată/abrogată printr-un act ulterior și produce efecte din momentul emiterii, angajatorul greșit a constatat că începând cu 5 ianuarie 2024 Stratan Constantin avea obligația de a se prezenta la serviciu.
30. Totodată, deoarece s-a constatat că reclamantul a fost concediat în mod ilegal instanța a considerat că pârâtul urmează să fie restabilit la locul de muncă cu încasarea din contul Primăriei com. Dereneu, r-nul Călărași în beneficiul reclamantului a salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă.
31. În continuare, la stabilirea mărimii compensaţiei pagubei morale instanța, luând în considerare principiile compensării echitabile și rezonabile a prejudiciului moral, natura dreptului lezat, în concret prin eliberarea nelegitimă din serviciu a reclamantului, caracterul şi gravitatea suferinţelor suportate, statutul social al persoanei, a apreciat că suma de 8000 de lei reprezintă o satisfacție echitabilă pentru reclamant pentru suferințele morale suportate de către acesta.
32. În același timp, reținând că reclamantul Stratan Constantin nu a prezentat dovezi care ar demonstra suportarea reală a cheltuielilor de asistență juridică în cadrul examinării cauzei, a respins cerința cu privire la compensarea cheltuielilor de asistență juridică.

Solicitarea apelantului:

33. Nefiind de acord cu hotărârea Judecătoriei Strășeni (sediul Călărași) din 14 august 2024, Primarul Primăriei comunei Dereneu, r-nul Călărași, Revenco Vasile, a declarat apel împotriva hotărârii instanței de fond, solicitând casarea acesteia în partea admisă și adoptarea în această parte a unei noi hotărâri privind respingerea integrală a acțiunii înaintate de Stratan Constantin.

Argumentele părților:

34. În susținerea apelului, Primarul Primăriei comunei Dereneu, r-nul Călărași, Revenco Vasile, a susținut că instanța de fond eronat a soluționat diferendul dedus judecății, probele administrate la materialele cauzei nu au fost examinate în totalitate, fiind examinate într-un mod arbitrar, iar circumstanțele importante în vederea soluționării diferendului dat, nu au fost elucidate pe deplin.
35. Reclamantul/intimatul Stratan Constantin a folosit un șir de declarații false și eronate care demonstrează comportamentul de rea-credință a acestuia.
36. Astfel, a criticat declarațiile intimatului cu privire la faptul că până la 5 ianuarie 2024 nu a primit un răspuns la cererea sa, astfel la 5 ianuarie 2024 s-a prezentat la locul de muncă, însă pe motiv că primarul nu a fost la serviciu în această zi, iar ***** sătesc se afla în concediu, nu a putut și nu a avut de la cine afla rezultatele examinării cererii sale cu privire la concediu, afirmând că la 5 ianuarie 2024 salariatul nu a fost prezent la locul de muncă, fapt pentru care a perfectat procesul-verbal nr. 1 din 5 ianuarie 2024, din care urmează contrariul.
37. De asemenea, a indicat ca fiind false și declarațiile intimatului precum că în următoarea zi de muncă, la 9 ianuarie 2024 din nou s-a prezentat la locul de muncă unde mai bine de două ore a purtat discuții cu primarul Revenco Vasile în biroul acestuia, indicând că la 10 ianuarie 2024 comisia formată din subsemnatul și reprezentanții salariaților, ***** (*****) și ***** *****), au perfectat procesul-verbal nr. 03, enunțând conținutul procesului-verbal.
38. În continuare, în elucidarea circumstanțelor de fapt, apelantul a făcut trimitere la faptul că comisia formată din reprezentantul angajatorului, subsemnatul Revenco Vasile (primar) și reprezentanții salariaților ***** și ***** (*****), au perfectat procesul-verbal nr. 04 din 11 ianuarie 2024, enunțând conținutul acestuia.
39. A notat că ulterior, după solicitarea explicațiilor salariatului, comisia formată din reprezentantul angajatorului, apelant și reprezentanții salariaților ***** și ***** (*****), au perfectat procesul-verbal nr. 05 din 12 ianuarie 2024 și nr. 06 din 15 ianuarie 2024, transpunând conținutul proceselor-verbale.
40. Astfel, a conchis că instanța de fond nu a luat în considerare procesele-verbale prezentate, care cu certitudine confirmă faptul că reclamantul/intimatul nu s-a prezentat la locul de muncă în mai multe zile, circumstanțe ce au dus la concedierea acestuia.
41. Subsecvent, a învederat că intimatul Stratan Constantin nu a prezentat instanței de judecată nici o probă ce ar confirma prezența acestuia la serviciu în zilele menționate în procesele-verbale privind constatarea neprezentării la serviciu a salariatului Stratan Constantin.
42. Or, simpla declarație a intimatului referitoare la prezența la locul de muncă, nu poate fi reținută de către instanța de fond la aprecierea diferendului dedus judecății.
43. La fel, a susținut că Primăria comunei Dereneu, r-nul Călărași, a prezentat instanței de judecată probe pertinente și concludente ce susțin poziția enunțată, iar fiecare circumstanță de fapt a fost demonstrată prin suportul probatoriu ce nu a fost combătut de către reclamant/intimat.

44. În continuare, a criticat argumentele instanței pe marginea declarațiilor martorilor audiați în cadrul ședinței de judecată, indicând că semnatarii proceselor-verbale menționate supra, fiind audiați au declarat că nu l-au văzut pe Stratan Constantin la serviciu în zilele întocmirii proceselor-verbale privind constatarea absenței ultimului de la locul de muncă, iar faptul cunoașterii sau necunoașterii aflării unui salariat a entității în concediu de către toți salariații, nu reprezintă o obligație a ultimilor.
45. Prin urmare, persoanele audiate au declarat cu certitudine că nu l-au văzut pe intimatul/reclamantul Stratan Constantin la locul de muncă în zilele menționate în procesele verbale întocmite.
46. De asemenea, a criticat aprecierea instanței de fond cu privire la dispoziția nr. 01C din 2 ianuarie 2024, indicând că deși în cadrul examinării litigiului a fost învederat faptul că dispoziția nu a produs efecte juridice din motiv că nu a fost semnată de către salariat, instanța de fond eronat a concluzionat faptul că legea nu condiționează valabilitatea ordinului de acordare a concediului de odihnă de comunicarea efectivă sau contrasemnarea acestuia de către salariat.
47. Totodată, invocând prevederile art. 32 alin. (2^1), alin. (3) din Legea nr. 436 din 28 decembrie 2006 privind administrația publică locală, a menționat că dispoziția privind acordarea concediului anual de odihnă reprezintă o dispoziție cu caracter individual și aceasta urmează să intre în vigoare la data comunicării persoanelor vizate sau la data indicată în textul dispoziției, cu publicarea ei ulterioară în Registrul de Stat al actelor locale potrivit art. 101 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 436 din 28 decembrie 2006 privind administrația publică locală.
48. Astfel, având în vedere că dispoziția nr. 01C din 2 ianuarie 2024 privind acordarea concediului de odihnă salariatului Stratan Constantin emisă de către Primăria comunei Dereneu nu a fost adusă la cunoștința salariatului, iar angajatorul a fost în imposibilitate de a-l găsi pe salariat în vederea aducerii la cunoștință a dispoziției, Stratan Constantin avea obligația de a se prezenta la serviciu pentru a i se aduce la cunoștință dispoziția privind acordarea concediului sau, cel puțin de a se interesa despre faptul acordării sau nu a concediului solicitat.
49. Instanța de fond nu a luat în considerare nici faptul că salariatul Stratan Constantin a fost telefonat în vederea aducerii la cunoștință a dispoziției privind acordarea concediului și nici faptul că, angajata Primăriei comunei Dereneu, la 2 ianuarie 2024 s-a deplasat la domiciliul reclamantului/intimatului Stratan Constantin, pentru a-i comunicat dispoziția respectivă.
50. Aprecierile instanței de judecată, precum că Primăria comunei Dereneu a simulat o pretinsă procedura disciplinară în privința reclamantului/intimatului, reprezintă acuzații grave aduse instituției publice, or, suportul probatoriu administrat la caz, demonstrează cu certitudine neprezentarea reclamantului/intimatului Stratan Constantin la locul de muncă și corectitudine/legalitatea emiterii de către Primăria comunei Dereneu a dispoziției nr. 22C din 01 februarie 2024, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii, privind concedierea salariatului Stratan Constantin.
51. La fel, reținând depunerea unei cereri la 11 ianuarie 2024, în adresa Agenției Proprietăți Publice, Î.S. „Institutul de Proiectări pentru Organizarea Teritorială” de către Stratan Constantin a remarcat că ultimul în timpul orelor de muncă, nu s-a prezentat la serviciu, fiind preocupat de nevoile personale.
52. Cu privire dispoziția instanței privind încasarea prejudiciului moral de la angajator în mărime de 8000 lei, consideră că capătul de cerere a fost admisă parțial fără a fi prezentate probe care ar demonstra mărimea prejudiciului moral cauzat de angajator din partea salariatului Stratan

Constantin, calificând drept declarative și neîntemeiate aprecierile instanței de fond și a reclamantului/intimatului Stratan Constantin reflectate în hotărâre precum că salariatului i-a fost afectată starea psiho-emoțională, din care cauză acesta a avut nevoie de tratament medical de întreținere, fapt confirmat prin certificatul de concediu medical.

53. Or, certificatul medical anexat la materialele cauzei, nu conține informații cu privire la diagnoză care ar demonstra că starea de sănătate a salariatului s-a înrăutățit urmare a acțiunilor angajatorului în raport cu salariatul și legătura de cauzalitate dintre acestea.
54. Totodată, având în vedere că cerința reclamantului/intimat prin care solicită încasarea prejudiciului moral și despăgubirea materială pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă sunt pretenții accesorii față de pretențiile de bază, urmează a fi respinse de instanța de apel ca fiind neîntemeiate o dată cu respingerea pretențiilor principale.
55. În ședința instanței de apel, reprezentantul apelantei/pârâte Primăria comunei Dereneu, r-nul Călărași, avocatul Bolfosu Igor, a susținut cererea de apel, solicitând admiterea acestuia în sensul formulat.
56. În ședința instanței de apel, intimatul/reclamant Stratan Constantin a solicitat respingerea apelului declarat de Primarul Primăriei comunei Dereneu, r-nul Călărași, Revenco Vasile.

Aprecierea instanței de apel:

57. Analizând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces și a materialelor din dosar, Colegiul consideră apelul declarat de Primarul Primăriei comunei Dereneu, r-nul Călărași, Revenco Vasile, drept neîntemeiat și care urmează a fi respins, din următoarele motive.
58. În conformitate cu art. 373 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”.*
59. Potrivit art. 385 lit. a) Cod de procedură civilă *„instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul și să mențină hotărârea primei instanțe”.*
60. Astfel, prevederile legale enunțate în mod expres obligă instanța de apel să verifice circumstanțele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum şi cele care nu au fost stabilite şi este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.
61. Colegiul Civil reține că instanța de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reținând-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însușirea motivelor instanței inferioare. (Hirro Balani c. Spaniei, nr.18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29.05.1997 § 43).
62. Potrivit recomandărilor avizului nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea

hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil.

63. Totodată, Colegiul judiciar consideră necesar să menționeze că nu va formula un răspuns detaliat pentru fiecare argument al apelantului, ci va analiza doar motivele decisive pentru soluționarea prezentei cauze (a se vedea Gard Ruiz vs Spania (Marea Cameră), 21 ianuarie 1999, parag.26, Moreira Fereira vs Portugalia (nr.2) (Marea Cameră), 11 iulie 2017, parag.84,98).
64. În conformitate cu prevederile art. 118 alin. (1) Cod de procedură civilă „*fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale*”, iar conform art. 130 Cod de procedură civilă „*instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblu şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea cauzei*”.
65. Aşadar, instanţa de apel constată că prima instanța a determinat corect raportul juridic dedus judecății, circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei au fost stabilite şi elucidate pe deplin, probelor prezentate a dat apreciere completă, obiectivă şi sub toate aspectele, iar hotărârea este legală şi întemeiată, adoptată cu respectarea drepturilor şi intereselor legale a participanţilor la proces.
66. În susținerea acestei concluzii Colegiul reține următoarele constatări. Stratan Constantin a început activitatea ca *****la Primăria com. Dereneu, r-nul Călărași la 1 octombrie 2020.
67. Din suportul probatoriu urmează contractul individual de muncă ***** din ***** încheiat între Primăria com. Dereneu, în calitate de angajator și Stratan Constantin, în calitate de salariat, din care urmează drepturile și obligațiile de bază ale salariatului și regimul de muncă, precum și Fișa postului pentru funcția de *****.
68. În acord cu contractul individual de muncă ***** din ***** Stratan Constantin are dreptul la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite, la adresare către angajator (pct. 6.1 lit. e), g), precum și s-a obligat să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă, să îndeplinească prevederile fișei de post (atribuțiile funcției), să respecte regulamentul intern și disciplina muncii (pct. 6.2 lit. a), b), c), d)).
69. La pct. 11 și 12 din contractul individual de muncă părțile au prevăzut locul și regimul de muncă: Primăria com. Dereneu, regimul de muncă 08:00 – 17:00.
70. În același timp, s-a stabilit că durata timpului de muncă a salariatului Stratan Constantin a fost redusă la regimul de muncă 10:00 –17:00, însă un acord adițional în acest sens nu a fost încheiat.
71. În continuare, din materialele cauzei urmează că la 14 noiembrie 2023, prin cererea înregistrată cu nr. 34, Stratan Constantin a solicitat Primăriei com. Dereneu acordarea concediului de odihnă pentru anul 2022, începând cu data de 6 decembrie 2023.
72. Respectiv, prin dispoziția Primăriei com. Dereneu, r-nul Călărași nr. 62C din 5 decembrie 2023, reclamantului/intimat Stratan Constantin i-a fost acordat concediu de odihnă anual plătit începând cu 6 decembrie 2023 până la 4 ianuarie 2024, inclusiv.

73. Între timp, în perioada aflării în concediul anual de odihnă, Stratan Constantin a depus la 19 decembrie 2023 o altă cerere înregistrată cu nr. 71, prin care a solicitat angajatorului acordarea concediului de odihnă pentru anul 2023, începând cu data de 5 ianuarie 2024.
74. Tot din materialele cauzei urmează dispoziția nr. 01 C din 2 ianuarie 2024 semnată de Primarul com. Dereneu, Revenco Vasile, prin care în temeiul art. 112, 113, 116, 156 al Codului muncii, art. 29, 32 al Legii nr. 436 din 28 decembrie 2006 privind administrația publică locală și cererii depuse de Stratan Constantin, s-a dispus acordarea concediului de odihnă anual plătit lui Stratan Constantin, *****la Primăria Dereneu pentru anul 2023 – 2024, începând cu data de 5 ianuarie 2024 până la 3 februarie 2024, inclusiv. Dispozia în dreptul mențiunii de luare la cunoștință nu este semnată de Stratan Constantin.
75. Potrivit procesului - verbal de constatare nr. 1 din 5 ianuarie 2024, comisia compusă din Primarul comunei Dereneu, Revenco Vasile, ***** ***** și ***** *****, reținând în obligația lui Stratan Constantin prezentarea la muncă la 5 ianuarie 2024, au constatat la ora 16:00 lipsa acestuia de la serviciu și că la apelurile telefonice indicate în dosarul personal nu a răspuns, fapt pentru care angajatorul este în drept să aplice normele legale prevăzute în codul muncii și anume art. 86 alin. (1) lit. h), hotărând să fie telefonat pentru a da explicații în scris pentru lipsa de la muncă la 5 ianuarie 2024.
76. Ulterior, de către comisia formată din Primarul comunei Dereneu, Revenco Vasile, ***** ***** și ***** *****, la 10 ianuarie 2024 a fost întocmit procesul-verbal nr. 03 din care urmează că s-a constatat neprezența la 10 ianuarie 2024, ora 16:00, la serviciu a salariatului Stratan Constantin, la apelurile telefonice nu a răspuns, hotărând numirea responsabilului pentru efectuarea demersului cu privire la solicitarea explicațiilor pe faptul neprezentării la serviciu a lui Stratan Constantin la 5 ianuarie 2024, 9 decembrie 2024 pînă la 11:30 și de la 13:00-16:00, la 10 ianuarie 2024 toată ziua.
77. Din procesul-verbal de constatare nr. 04 din 11 ianuarie 2024, comisia formată din Primarul com. Dereneu, Revenco Vasile, ***** ***** și ***** *****, s-a constatat neprezența la serviciu la ora 16:00 a salariatului Stratan Constantin, la apelurile telefonice nu a răspuns, fiind numită responsabilă pentru demersul cu privire la prezentarea explicațiilor scrise despre neprezența la serviciu salariatului Stratan Constantin la 5 ianuarie 2024, la 9 decembrie 2024 pînă la 11:30 și după ora 13:00, la 10 ianuarie 2024 toată ziua, 11 ianuarie 2024 toată ziua, *****.
78. La 12 ianuarie 2024, potrivit procesului-verbal de constatare nr. 05, Primarul com. Dereneu, Revenco Vasile, ***** ***** și **********, la fel au stabilit absența de la locul de muncă a salariatului Stratan Constantin la ora 16:00, fiind numit responsabilul pentru emiterea demersului cu privire la prezentarea explicațiilor scrise privind lipsa de la muncă a salariatului la 5 ianuarie 2024, 9 ianuarie 2024 până la ora 11:30 și în intervalul 13:00 – 16:00, la 10 ianuarie 2024, 11 ianuarie 2024 și 12 ianuarie 2024, *****, precum și s-a hotărât emiterea ordinului cu privire la aplicarea art. 86 alin. (1) Codul muncii.
79. Prin scrisoarea nr. 06 din 15 ianuarie 2024, Primarul com. Dereneu, Vasile Revenco a solicitat salariatului Stratan Constantin prezentarea în termen de 5 zile a explicațiilor scrise referitor la faptul absenței de la serviciu în zilele de 5 ianuarie 2024, 9 ianuarie 2024, 10 ianuarie 2024, 11 ianuarie 2024, 12 ianuarie 2024 și 15 ianuarie 2024.
80. Tot la 15 ianuarie 2024, a fost întocmit un proces-verbal de constatare nr. 06, prin care comisia formată din primarul Revenco Vasile, ***** ***** și ********** a constatat că ,,la 15 ianuarie 2024, la Primăria com. Dereneu, r-nul Călărași a fost invitat *****ul Stratan Constantin pentru a-i cere explicații din ce motiv nu se află la serviciu. În jurul orei 12:30

dumnealui s-a prezentat la solicitarea primarului, iar la întrebarea de ce nu se află la muncă, dumnealui a început a striga și a insulta. La ora 16:50, Stratan Constantin a fost invitat în cabinetul primarului împreună cu ***** și ***** unde i s-a adus la cunoștință demersul nr. 6 din 15 ianuarie 2024 cu privire la prezentarea explicațiilor scrise și procesele-verbale ce confirmă absența de la serviciu, însă dumnealui a refuzat să primească și să semneze că i s-au adus la cunoștință, iarăși a început să aducă acuzații, fără a da nicio explicație concretă".

81. La 16 ianuarie 2024 reclamantul/intimat Stratan Constantin a depus explicații scrise, prin care a comunicat că la 15 ianuarie 2024 s-a prezentat la locul de muncă la ora 10:00 conform graficului, însă primarul Revenco Vasile nu era prezent la acea oră, la telefonat nu a răspuns, după care la ora prânzului a comunicat cu primarul în cabinetul acestuia, întrebându-l despre situația sa, iar primarul i-a comunicat că sunt două variante: ori depune cerere benevolă de demisie, ori va fi eliberat din funcție. Stratan Constantin a precizat că nu este de acord și va continua să se prezinte la muncă. Referitor la zilele anterioare, a specificat că s-a prezentat la muncă conform programului, dar deoarece nu are un loc a stat pe teritoriul primăriei.
82. Tot la 16 ianuarie 2024, prin cererea nr. 17, Stratan Constantin a solicitat primarului com. Dereneu, Revenco Vasile să i se comunice în scris rezultatul examinării cererii sale cu privire la acordarea concediului pentru anul 2023, deoarece nu i-a fost oferit concediu și nici nu cunoaște motivul.
83. La fel, din materialele cauzei urmează că în perioada 16 ianuarie 2024 – 26 ianuarie 2024, reclamantul Stratan Constantin s-a aflat în concediu medical, notificând angajatorul despre acest fapt prin înștiințarea nr. 19 din 18 ianuarie 2024.
84. La 29 ianuarie 2024 Primăria com. Dereneu, r-nul Călărași a emis răspunsul nr. 23 prin care a comunicat reclamantului Stratan Constantin că a examinat cererea sa nr. 71 din 19 decembrie 2023 cu privire la acordarea concediului anual plătit, fiind emisă dispoziția privind acordarea concediului, însă din motiv că salariatul nu a fost de găsit nici la telefon și nici la domiciliu pentru a-i fi adusă la cunoștință această dispoziție, în zilele următoare nu s-a prezentat la serviciu pentru a semna dispoziția și având în vedere că nu a fost semnată de către salariat, această dispoziție nu avea caracterele unui act legal.
85. În aceeași zi, reclamantul Stratan Constantin a adresat angajatorului o nouă cerere înregistrată cu nr. 35 privind acordarea concediului pentru anul 2023, începând cu data de 19 februarie 2024.
86. Prin dispoziția nr. 22 C din 1 februarie 2024 emisă de Primăria com. Dereneu, r-nul Călărași s-a desfăcut contractul individual de muncă cu Stratan Constantin, începând cu data de 2 februarie 2024, în legătură cu absența repetată fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă (fără a ține cont de pauza de masă), în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.
87. Așadar, din partea motivată a ordinului urmează că angajatorul Primăria com. Dereneu, r-nul Călărași, conform procesul-verbal de constatare nr. 05 din 12 ianuarie 2024 a abaterilor disciplinare a salariatului Stratan Constantin, ca încălcare a reținut neprezentarea ultimului la serviciu pe 5 ianuarie 2024, 9 ianuarie 2024, 10 ianuarie 2024, 11 ianuarie 2024, 12 ianuarie 2024 de la orele 10:00 pînă la 17:00 (mai mult de 4 ore consecutiv).
88. Iar, în acțiunile angajatului s-a reținut încălcarea prevederile pct. 12 din contractul individual de muncă ***** din 1 octombrie 2020.
89. În continuare, din procesului-verbal nr. 07 din 1 februarie 2024 semnat de primarul com. Dereneu Revenco Vasile și ***** *****, rezultă că la ora 16:00 salariatul Stratan Constantin

a fost invitat în biroul primarului, fiindu-i comunicat faptul emiterii dispoziției de concediere, i-a fost înmânată dispoziția respectivă, însă salariatul a refuzat să o semneze.

90. La 2 februarie 2024, prin contestația înregistrată cu *****, reclamantul Stratan Constantin și-a exprimat dezacordul cu dispoziția nr. 22 C din 01 februarie 2024 cu privire la concediere, solicitând restabilirea sa în funcția de *****, precum și prezentarea de către angajator a actelor doveditoare care au stat la baza concedierii sale.
91. Ulterior, la 14 februarie 2024 printr-o cerere prealabilă suplimentară înregistrată cu nr. 62, reclamantul Stratan Constantin a solicitat Primăriei com. Dereneu, r-nul Călărași revocarea/anularea dispoziției nr. 22 C din 01 februarie 2024 cu privire la concediere, cu restabilirea sa în funcție și achitarea plăților salariale cuvenite.
92. La rândul său la 5 aprilie 2024, Primăria com. Dereneu, r-nul Călărași a emis răspunsul nr. 81 prin care a comunicat reclamantului că la 15 ianuarie 2024, ora 16:50, salariatul a fost chemat în biroul primarului, unde în prezența altor 2 angajați, i-a fost adus la cunoștință demersul nr. 06 din 15 ianuarie 2024 privind prezentarea explicațiilor scrise și procesele-verbale ce confirmă faptul absenței la serviciu, însă Stratan Constantin a refuzat semnarea primirii acestor acte.
93. Așa dar, în contextul pretențiilor deduse judecării, instanţa de apel reţine că în corespundere cu art. 5 lit. a), d) din Codul muncii *,,principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sînt următoarele: libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei; asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiţii echitabile de muncă, inclusiv la condiţii de muncă care corespund cerinţelor securităţii şi sănătăţii în muncă, şi a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare”.*
94. Conform art. 9 alin. (2) lit. a), c) și d) Codul muncii *,,salariatul este obligat să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii; să respecte disciplina muncii”*
95. Potrivit art. 10 alin. (1) lit. a) Codului muncii *,,angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative.”*
96. Conform art. 45 Codul muncii *,,contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul”.*
97. În concordanță cu art. 81 din Codul muncii *,,contractul individual de muncă poate înceta: în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art. 82, 305 şi 310); prin acordul scris al părţilor (art. 82[1]); la iniţiativa uneia dintre părţi (art. 85 şi 86). În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.).*

Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege”.

98. În acord cu prevederile art. 86 alin. (1) alin. (1) lit. h) din 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: absenţa fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puţin 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puţin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.”*
99. Alin. (2) al articolului menționat stabilește că „*Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilităţi, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii.”*
100. Potrivit art. 89 alin. (2) Codul muncii „*la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv”.*
101. Conform art. 95 alin. (1), (2) Codul muncii „*Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, cu contractul individual şi cu cel colectiv de muncă, îl foloseşte pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă. Durata normală a timpului de muncă al salariaţilor din unităţi nu poate depăşi 40 de ore pe săptămînă”*, iar potrivit art. 98 alin. (4) din Codul muncii „*tipul săptămînii de lucru, regimul de muncă – durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii şi terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare şi nelucrătoare – se stabilesc prin regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, şi prin contractul colectiv şi/sau prin contractele individuale de muncă.”*
102. În acord cu art. 115 alin. (6) din Codul muncii *„Concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) emis de angajator”.*
103. În conformitate cu art. 201 Codul muncii *„disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile 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”.*
104. Art. 202 Codul muncii prevede că *„disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă*

de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare”.

105. Potrivit art. 206 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)). Legislaţia în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariaţi şi alte sancţiuni disciplinare. Se interzice aplicarea amenzilor şi altor sancţiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. 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”.*
106. Modul de aplicare a sancţiunilor disciplinare este prevăzut la art. 208 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”.*
107. Conform art. 209 alin. (1) din Codul muncii *„sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical”.*
108. Articolul 210 Codul muncii stabilește că *„sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată. 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, 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. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art. 355”.*
109. Colegiul civil reține că concedierea disciplinară constă în desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă de către angajator, ca măsură de răspundere disciplinară pentru fapte ce demonstrează o atitudine gravă de încălcare a obligațiilor de serviciu, a regulamentului intern sau a disciplinei muncii.
110. La fel, Colegiul civil reține că pentru ca o concediere disciplinară să fie legală, trebuie întrunite cumulativ următoarele condiții: (i) existența unei abateri disciplinare grave, adică o faptă care: încalcă obligațiile de serviciu prevăzute în fișa postului, regulamentul intern sau contractul; (ii) are consecințe semnificative (prejudiciu, periclitarea activității, pierderea încrederii etc); (iii) vinovăția salariatului – fapta trebuie să fi fost comisă cu

intenție sau din neglijență, precum și (iv) respectarea procedurii disciplinare, care presupune constatarea faptei printr-un act scris (raport, notă de serviciu, proces-verbal etc.); cercetarea disciplinară - se constituie o comisie de disciplină sau se desemnează o persoană responsabilă; salariatul este informat în scris despre faptele imputate; se acordă dreptul la explicații scrise și apărare, emiterea ordinului/dispoziției de concediere și comunicarea ordinului salariatului sub semnătură.

111. La acest capitol, se precizează că potrivit Dispoziției nr. 22 C din 1 februarie 2024 Cu privire la concediere emisă de Primarul com. Dereneu, Vasile Revenco, a fost desfăcut contractul individual de muncă cu Stratan Constantin, angajat în calitate de *****, *pentru absența repetată fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutiv* (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă, conform art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.
112. Totodată, se observă că la emiterea Dispoziției nr. 22 C din 1 februarie 2024, Primarul com. Dereneu, Vasile Revenco s-a bazat pe procesul-verbal de constatare nr. 05 din 12 ianuarie 2024, din care urmează că ultimul a reținut în obligația salariatului prezentarea la muncă în zilele de 5 ianuarie 2024, 9 ianuarie 2024, 10 ianuarie 2024, 11 ianuarie 2024, 12 ianuarie 2024 conform programului de muncă.
113. Pe de altă parte, Colegiul reține dispoziția nr. 01 C din 2 ianuarie 2024 semnată de Primarul com. Dereneu, Revenco Vasile, prin care s-a acordat concediului de odihnă anual plătit lui Stratan Constantin, *****la Primăria Dereneu pentru anul 2023 – 2024, începând cu 5 ianuarie 2024 până la 3 februarie 2024, inclusiv, dispoziție care conform poziției angajatorului nu a produs efecte juridice, deoarece nu a fost contrasemnată de Stratan Constantin, cu publicarea ulterioară în Registrul de stat al actelor locale.
114. Așadar, Colegiul civil recunoaște ca fiind corectă motivarea efectuată de către instanța de fond cu privire la netemeinicia argumentelor pârâtului/apelant cu referire la faptul că dispoziția nr. 01 C din 02 ianuarie 2024 privind acordarea concediului de odihnă salariatului Stratan Constantin în perioada 5 ianuarie 2024 - 3 februarie 2024 nu a produs efecte juridice și pentru a nu admite repetări inutile le va însuși.
115. Suplimentar Colegiul reține că conform art. 29 alin. (1) lit. c) al Legii privind administrația publică locală nr. 436-XVI din 28 decembrie 2006 *,,pornind de la domeniile de activitate ale autorităţilor administraţiei publice locale de nivelul întîi, stabilite la art.4 alin. (1) din Legea privind descentralizarea administrativă, primarul exercită în teritoriul administrat următoarele atribuţii de bază: numeşte, stabileşte atribuţiile şi încetează raporturile de serviciu sau de muncă cu şefii de subdiviziuni, de servicii, de întreprinderi municipale din subordinea autorităţii administraţiei publice locale respective, personalul primăriei, conduce şi controlează activitatea acestora, contribuie la formarea şi reciclarea profesională”,* iar potrivit art. 32 alin. (1), (3) din aceeași lege *,,În exercitarea atribuţiilor sale, primarul emite dispoziţii cu caracter normativ şi individual. Dispoziţiile cu caracter individual intră în vigoare la data comunicării persoanelor vizate sau la data indicată în textul dispoziţiei, care nu poate preceda data includerii acesteia în Registrul de stat al actelor locale.”*
116. Conform art. 6 alin. (1) din Codul administrativ *,,procedura administrativă este activitatea autorităţilor publice cu efect în exterior, îndreptată spre examinarea condiţiilor, pregătirea şi emiterea unui act administrativ individual, spre examinarea condiţiilor, pregătirea şi încheierea unui contract administrativ sau examinarea condiţiilor, pregătirea şi întreprinderea unei măsuri strict de autoritate publică*”, iar art. 8 din Codul

administrativ reglementează noțiunea de regim de putere public care „*reprezintă ansamblul competenţelor prevăzute de lege în vederea realizării sarcinilor autorităţilor publice, care le conferă posibilitatea de a se impune cu forţă juridică obligatorie în raporturile lor cu persoane fizice sau juridice.*”

117. Articolul 3 din Codul muncii stabilește că *„Dispoziţiile prezentului cod se aplică: a) salariaţilor cetăţeni ai Republicii Moldova, încadraţi în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova; d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată;”*
118. Așadar, instanța de apel subliniază că prin prisma normelor enunțate este de înțeles că dispoziția nr. 01C din 2 ianuarie 2024 semnată de Primarul com. Dereneu, Revenco Vasile, nu constituie un act administrativ emis în exercitarea prerogativelor de putere publică, ci un act de gestiune a raporturilor de muncă, emis în calitatea primarului de angajator.
119. În speță, raporturile juridice dintre părți s-au născut și s-au derulat în baza contractului individual de muncă ***** din ***** supus normelor dreptului muncii, iar nu celor de drept public.
120. La rîndul său, emiterea Dispoziției nr. 01 C din 2 ianuarie 2024 semnată de Primarul com. Dereneu, Revenco Vasile, prin care s-a acordat concediu de odihnă anual plătit lui Stratan Constantin, *****la Primăria Dereneu pentru anul 2023 – 2024, începând cu 5 ianuarie 2024 până la 3 februarie 2024, a avut ca temei prevederile Codului muncii, care reglementează modul de acordare a concediilor anuale de odihnă, de altfel norme indicate expres în dispoziția menționată efectele cărora le neagă angajatorul.
121. Deși primarul reprezintă o autoritate publică și emite, în general, acte administrative, în contextul gestionării personalului din cadrul primăriei acesta nu exercită o funcție de autoritate, ci acționează pe picior de egalitate cu salariatul, în calitate de parte a raportului contractual de muncă.
122. Prin urmare, Dispoziția nr. 01 C din 2 ianuarie 2024 cu privire la acordarea concediului de odihnă anual plătit nu are natura unui act administrativ unilateral emis în regim de putere publică, ci reprezintă o manifestare de voință a angajatorului în cadrul unui raport de muncă, având caracter individual, motiv pentru care și litigiul se examinează potrivit procedurii legislației muncii în temeiul Codului muncii și nu al Codului administrativ.
123. Tot aici, Colegiul ține să remarce că Stratan Constantin a deținut o funcție de execuție în cadrul Primăriei comunei Dereneu – *****, funcție care nu este reglementată de Codul administrativ și nu are statut de funcționar public.
124. Pe cale de consecință, Colegiul conchide că angajatorul în persoana primarului eronat a susținut faptul că Dispoziția nr. 01 C din 2 ianuarie 2024 cu privire la acordarea concediului de odihnă anual plătit intră în vigoare la data comunicării persoanei vizate Stratan Constantin și care nu poate preceda data includerii acesteia în Registrul de stat al actelor locale.
125. În continuare, Colegiul reține că potrivit susținerilor apelantului Primăriei comunei Dereneu, r-nul Călărași nu a fost posibilă comunicarea dispoziției nr. 01C din 2 ianuarie 2024 salariatului Stratan Constantin. Totuși, Colegiul observă că la 16 ianuarie 2024, Stratan Constantin a adresat Primăriei o cerere, solicitând un răspuns oficial pe marginea cererii sale privind acordarea concediului de odihnă anual. În aceste condiții, angajatorul avea posibilitatea să-i comunice dispoziția respectivă cel puțin la acel moment, însă nu a

făcut-o, oferind răspuns abia la 29 ianuarie 2024 și emițând ulterior, la 1 februarie 2024, dispoziția de concediere.

126. Cu atît mai mult că potrivit dispoziției nr. 01C din 2 ianuarie 2024, Stratan Constantin se afla în concediu de odihnă la 16 ianuarie 2024. Rezultă, că întreaga procedură disciplinară inițiată de Primăria comunei Dereneu, r-nul Călărași, s-a desfășurat pe durata concediului salariatului. În aceste condiții, nu este clar de ce angajatorul a optat pentru aplicarea sancțiunii de concediere în loc să procedeze, anterior, la comunicarea dispoziției privind concediul, chiar și cu întârziere, asigurând astfel transparența și legalitatea procedurii.
127. Această conduită denotă o încălcare a principiilor bunei-credințe și proporționalității în aplicarea măsurilor disciplinare, afectând validitatea actului de concediere.
128. Astfel, în acord cu poziția instanței de fond, Colegiul conchide că o dată ce Stratan Constantin se afla în concediu de odihnă potrivit dispoziției nr. 01C din 2 ianuarie 2024, acesta nu era obligat să se prezinte la locul de muncă în zilele de 5 ianuarie 2024, 9 ianuarie 2024, 10 ianuarie 2024 și 11 ianuarie 2024, iar absența sa din această perioadă nu poate fi calificată drept abatere disciplinară sancționată cu concediere, întrucât salariatul beneficia de o suspendare legală a obligației de prestare a muncii, specifică perioadei de concediu.
129. Pe cale de consecință, Colegiul civil nu poate admite poziția pârâtului/apelant Primăria comunei Dereneu, r-nul Călărași cu privire la faptul că din procesele-verbale prezentate, precum și din declarațiile martorilor se confirmă faptul că Stratan Constantin nu s-a prezentat la locul de muncă în mai multe zile, în măsura în care instanța în mod just a conchis că Stratan Constantin nu urma să se prezinte fiind în concediu de odihnă anual.
130. Colegiul reține că instanța de fond a examinat corect circumstanțele cauzei și a constatat, în mod justificat, că dispoziția nr. 22 C din 1 februarie 2024 emisă de Primăria comunei Dereneu, r-nul Călărași privind concedierea lui Stratan Constantin din funcția de *****urmează a fi anulată.
131. Prin urmare, Colegiul confirmă soluțiile instanței de fond privind restabilirea lui Stratan Constantin în drepturile prevăzute de lege, reținând că acestea rezultă logic și legal din constatarea nulității dispoziție nr. 22 C din 1 februarie 2024 Cu privire la concediere emisă de Primăria comunei Dereneu, r-nul Călărași, iar pentru a nu admite repetări inutile, instanța de apel le va însuși.
132. Argumentul apelantei Primăriei comunei Dereneu, r-nul Călărași potrivit căruia Stratan Constantin nu a demonstrat suportarea unui prejudiciu moral nu poate fi reținut, întrucât prejudiciul moral nu se cuantifică prin acte materiale, ci se apreciază în funcție de suferința fizică, psihică și emoțională cauzată salariatului ca urmare a acțiunilor nelegale ale angajatorului.
133. În speță, concedierea nelegală, aplicată pe perioada concediului de odihnă, prin interpretarea eronată a angajatorului ce ține de contrasemnarea dispoziției de acordare a concediului, refuzând comunicarea ulterioară a dispoziției privind acordarea concediului, a generat stres, anxietate și afectarea stării emoționale a reclamantului/intimat.
134. Având în vedere aceste circumstanțe, instanța de apel apreciază că prejudiciul moral este dovedit indirect prin încălcarea drepturilor legale și prin nerespectarea procedurii de concediere, iar refuzul angajatorului de a respecta garanțiile legale a cauzat suferință psihică reală salariatului, justificând acordarea despăgubirilor morale.
135. În această ordine de idei, Colegiul civil menționează că criticile reprezentantului apelantului Primăriei comunei Dereneu, r-nul Călărași privind presupusa superficialitate a

instanței de fond în aprecierea probelor nu se confirmă, întrucât hotărârea conține o analiză detaliată a probatoriului administrat, o evaluare logică a circumstanțelor și o motivare în drept clară, prin raportare la prevederile Codului muncii. Simpla nemulțumire a părții față de soluția pronunțată nu constituie, prin ea însăși, o încălcare a dreptului la un proces echitabil.

136. În final, Colegiul civil ajunge la concluzia că în speță, criticile aduse de apelant, însoțite de argumentarea circumstanțelor de fapt ale cauzei, percepute din propriul punct de vedere, nu pot duce la admiterea apelului, ori acestea nu pot fi reținute prin prisma art. 385 Cod de procedură civilă, în condițiile în care se insistă asupra reaprecierii probelor și circumstanțelor cauzei, în detrimentul evidențierii ilegalității soluției instanței de judecată.
137. Față de cele ce preced și, având în vedere faptul că hotărârea primei instanțe este întemeiată și legală, iar criticele formulate în apel sunt nejustificate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru ajunge la concluzia de a respinge cererea de apel declarată de Primarul Primăriei comunei Dereneu, r-nul Călărași, Revenco Vasile și de a menține hotărârea Judecătoriei Strășeni (sediul Călărași) din 14 august 2024.
138. În conformitate cu prevederile art.385 lit. a), art.390 Cod de procedură civilă, Colegiul Civil, Comercial și de Contencios administrativ al Curții de Apel Centru,

d e c i d e :

Se respinge cererea de apel declarată de Primarul Primăriei comunei Dereneu, r-nul Călărași, Revenco Vasile.

Se menține hotărârea Judecătoriei Strășeni (sediul Călărași) din 14 august 2024, emisă în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Stratan Constantin împotriva Primăriei comunei Dereneu, r-nul Călărași cu privire la anularea dispoziției de concediere, restabilirea în funcție, încasarea despăgubirii materiale pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată.

Decizia este definitivă, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de două luni din data comunicării deciziei integrale.

Președintele completului Ruxanda

Pulbere

Judecători Ala Malîi

Roman

Pascari