Republica Moldova
Judecătoria Ungheni

Dosarul nr. 2-2784/2023
Nr. PIGD 2-23129292-51-2-07092023

HOTĂRÂRE
ÎN NUMELE LEGII
18 iunie 2025

Componența completului de judecată:
Preşedintele şedinţei, Judecător Mariana Stratan
Grefier Crina Neamțu
A examinat în ședință publică, în procedură generală, cererea de chemare în judecată depusă
De către
Reclamantul Elizaveta Dîrzu, IDNP *****, născut/ă la data de *****, domiciliată în satul Bușila, raionul Ungheni, s-a prezentat în ședința de judecată, interesele i-a reprezentat avocatul, în bază de contract, Anatolie Bobu
Împotriva
Pârâtului Primăria satului Bușila, raionul Ungheni, interesele au fost reprezentate de avocatul, în bază de contract, Tamara Casian
Obiectul litigiului încasarea plăților salariale, prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată

Constatările instanței

1. Aspecte de procedură

La data de 07.09.2023 Elizaveta Dîrzu s-a adresat în instanța de judecată cu cerere de chemare în judecată împotriva Primăriei Bușila, raionul Ungheni.

La data de 17.02.2025 Dîrzu Elizaveta a depus o cerere de concretizare a acțiunii (fila cauzei 169).

Pârâtul și-a expus poziția sa prin Referința depusă la data de 05.03.2021 (anexată la fila cauzei 84) și prin pledoariile prezentate în scris.

Reclamantul Dîrzu Elizaveta a fost prezentă personal în ședința de judecată, fiind reprezentată și de avocatul Anatolie Bobu, împuternicirile fiind exprimate în mandatul avocatului seria MA, nr. 1923447, din data de 24.08.2023 (anexat la fila cauzei 4).

Pârâtul Primăria Bușila, raionul Ungheni a fost reprezentat în ședința de judecată de către avocatul Tamara Casian, în baza mandatului avocatului Seria MA, nr. 1924189, din data de 30.01.2024 (anexat la fila cauzei 32).

2. Poziția expusă de reclamant

Reclamantul afirmă că, în anul 2003, a fost angajată ca contabil-casier la Primăria satului Bușila, raionul Ungheni, de unde, în anul 2006, s-a pensionat, însă a continuat să activeze în aceeași funcție din cauza absenței unui specialist. Reclamantul precizează că un contract cu termen limitat nu a fost încheiat cu acesta, activând până la data de 22.02.2022, când la funcția respectivă a fost angajată o altă persoană.

Reclamantul invocă că, pe parcursul activității sale, și anume în anii 2008-2009, 2012-2013, 2016-2017 și 2021-2022, nu i-au fost acordate concediile anuale de odihnă din cauza volumului mare de lucru și a absenței unei persoane necesare pentru înlocuirea sa, în afară de primărie, acesta deservind și gimnaziul local, precum și alte instituții de învățământ și obiecte de menire socială, inclusiv școala și grădinița din sat.

Reclamantul amintește că Primăria era obligată să-i acorde concediul anual de odihnă în mărime de 35 de zile lucrătoare, dintre care 28 de zile constituiau concediul de bază, plus 7 zile suplimentare în calitate de lucrător în sistemul educațional, conform Convenției colective în domeniul educației (art. 22 lit. b) și anexa 2), care prevede acordarea a 7 zile calendaristice suplimentare pentru personalul de conducere și specialitate, inclusiv pentru personalul nedidactic administrativ-gospodăresc auxiliar și de deservire, cum ar fi contabilul-șef, adjunctul, contabil superior, contabil coordonator, economist, casier-contabil etc. Reclamantul concretizează că, la început, aceste condiții au fost executate de către pârât, însă ulterior i-a fost acordat doar concediul de bază, zilele suplimentare urmând să-i fie acordate pe parcursul anului.

Reclamantul invocă că, în baza răspunsului Centrului sindical de ramură prezentat instanței, acesta beneficiază de cele 7 zile suplimentare deoarece a deservit ca contabil atât școala, cât și grădinița locală, ultima până la eliberare. Aceste declarații sunt confirmate și prin copiile dispozițiilor primarului de care reclamantul dispune pentru unii ani de activitate.

Reclamantul afirmă că, în așa mod, pentru cei patru ani indicați (2008-2009, 2012-2013, 2016-2017, 2021-2022) au fost acumulate 140 de zile de concediu de bază neacordat, iar diferența neacordată de zile suplimentare constituie 28 de zile (7 zile/an x 4 ani), rezultând un total de 168 de zile neacordate inițial; însă, pe perioada 2008-2022, zilele suplimentare necalculare și neachitate totalizează 83 de zile, conducând la un total general de 223 de zile lucrătoare de concediu nefolosit. Reclamantul precizează că datele indicate sunt incluse în registrul de salarizare deținut de contabilitatea primăriei, care însă nu i-a fost prezentat pentru documentare suplimentară, considerând necesară obligarea pârâtului la prezentarea acestuia instanței în cadrul examinării cauzei.

Reclamantul amintește că, prin dispoziția primarului nr. 25/C din 22.02.2022, au fost încetate raporturile de muncă, fiind concediată.

Reclamantul invocă că, în cadrul examinării acțiunii, pârâtul a prezentat documente cu calcule pretinse, inclusiv o referință cu anexarea fișelor personale pe lunile ianuarie-februarie, fișe care dețin date eronate și care nu pot fi luate în considerare, cu atât mai mult că reprezentantul pârâtului, contabila și specialistul audiați în cadrul dezbaterilor de judecată nu au fost în stare să dea explicații concrete referitor la sumele indicate în fișele personale, de ce acestea diferă și se combat unele cu altele. De asemenea, reclamantul critică cele două rapoarte contradictorii privind inspectarea financiară a gestionării bunurilor publice, datate din 08.09.2021 și 10.03.2022, cu referire la persoana sa.

Reclamantul concretizează că, pentru concediul anual pe anul 2016, i-a fost alocată ca compensație suma de 5748.21 lei (dintre care 459.22 lei indemnizație de concediu și 1693.49 lei plăți salariale pentru performanță), urmând să-i fie reținută suma de 7900.92 lei; prin raportul din 08.09.2021 a fost dispusă restituirea acestor bani, care însă au fost incluși ca reținuți ce nu corespund realității; prin cerere personală, reclamantul și-a exprimat acordul la reținerea plății pentru performanță și indemnizației în sumă totală de 2152.71 lei; plățile pentru zilele de

concediu au fost încasate după eliberare, fapt confirmat prin raportul din 10.03.2022, eliberarea sa fiind pe data de 22.02.2022. În cadrul ședinței de judecată, a fost constatat că din suma concediului nefolosit i-a fost achitat 3483.55 lei în luna martie 2022, deci suma acțiunii pentru concedii este necesară a fi micșorată la 31835.19 lei.

Reclamantul afirmă că a solicitat, prin demers acceptat de instanță, prezentarea de către pârât a copiilor cererilor depuse de acesta pentru acordarea concediilor anuale pentru anii invocați și a dispozițiilor primarului de acordare a acestor concedii, demers însă ignorat în lipsa acestor acte. Pe data de 14.02.2025, i-au fost prezentate copii din registrul de salarizare pe anii 2009, 2012 și 2016, cu indicarea acordării concediului anual și a plăților necesare, însă din aceste copii nu este clar pe care ani sunt indicate ca prezentate, ele efectuându-se de regulă pentru anul precedent. Toate achitările accesate de reclamant sunt confirmate prin extrasul achitărilor efectuate de către bancă, în rest, afirmațiile și fișele contabile pe numele său prezentate de pârât nu au suport juridic și nu pot fi recunoscute ca probe pe cauză.

Baza legală invocată de reclamantă

Art. 112 alin. (1) și (2), 119, 329 din Codul muncii.

Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26.04.2004 privind modul de calculare a salariului mediu la eliberarea din funcție.

Art. 96 din Codul de procedură civilă.

Solicită reclamanta:

Obligarea pârâtului, Primăria satului Bușila, raionul Ungheni, la plata în beneficiul reclamantului a compensației pentru concediile nefolosite în mărime de 31835.19 lei.

Obligarea pârâtului la plata salariului pentru luna decembrie 2021 în mărime de 5551.98 lei.

Obligarea pârâtului la plata premiului unic pe anul 2022 în mărime de 3562.50 lei.

Obligarea pârâtului la plata diferenței de salariu pentru luna februarie 2022 în mărime de 2269.52 lei.

Obligarea pârâtului la plata prejudiciului moral în mărime de 10000 lei.

Obligarea pârâtului la plata cheltuielilor pentru asistență juridică în mărime de 5000 lei.

În ședința de judecată a fost prezentă și reclamanta Elizaveta Dîrzu, cât și reprezentantul acesteia, avocatul Anatolie Bobu, care în esență au susținut poziția redată mai sus. Au solicitat admiterea integrală a acțiunii.

2. Reprezentantul pârâtului, avocatul Tamara Casian a prezentat instanței de judecată poziția sa în scris, **expusă în Referință și în pledoarii**. În esență poziția pârâtului este următoarea.

Pârâtul afirmă că, la data de 10.03.2022, ca rezultat al plângerilor adresate de reclamantă în mai multe instanțe, Inspecția Financiară din subordinea Ministerului Finanțelor a efectuat un control detaliat privind legalitatea achitărilor la eliberarea din funcție a reclamantei ca contabil-casier; în rezultatul controlului, s-a constatat că reclamantei i-au fost achitate toate plățile legate de activitatea de muncă și de concediere, fapt stabilit prin Raportul privind rezultatele inspectării financiare complexe la Primăria satului Bușila pentru perioada 01.01.2021-31.12.2022 (anexat la materialele cauzei, pct. 7), iar suma suplimentară de 321 lei constatată în raport a fost transferată la contul de card al reclamantei în luna decembrie 2022.

Pârâtul invocă că, în ședința de judecată, au fost cercetate registrele de salarizare a personalului Primăriei Bușila, întocmite în conformitate cu prevederile legale; s-a constatat că, pentru un total de 14 ani de activitate luați în calcul de reclamantă, registrele indică calculul a 15 concedii de odihnă, ceea ce înseamnă că reclamantei i-au fost acordate toate concediile pentru anii efectiv lucrați.

Pârâtul amintește că cerința suplimentară de 7 zile la concediul anual pentru activitatea în sectorul de învățământ este absolut neîntemeiată, întrucât probele prezentate confirmă că, începând cu anul 2013, a fost înființată I.P. Gimnaziul „Savciuc Ion", unde reclamanta a activat până la 01.08.2017, iar conform registrelor de salarizare ale Primăriei Bușila, este indicat numărul de zile de concediu la care reclamanta avea dreptul, fără a include suplimentul invocat.

Pârâtul concretizează că, din probele prezentate la eliberarea din funcție, reclamanta nu folosise concediul pentru perioada iulie 2021-februarie 2022, adică 14 zile; pentru calcularea indemnizației pentru concediul nefolosit, s-a luat în considerare salariul mediu conform prevederilor legale, prezentând în ședința de judecată certificatul privind plățile lunare pentru ultimele trei luni efectiv lucrate (noiembrie 2021: 3135.15 lei/30 zile calendar/22 zile lucrătoare; decembrie 2021: 5551.98 lei/31 zile calendar/23 zile lucrătoare; ianuarie 2022: 3735.27 lei/31 zile calendar/20 zile lucrătoare; total: 12422.40 lei/92 zile calendar/65 zile lucrătoare), rezultând un salariu mediu zilnic lucrător de 191.11 lei (12422.40 / 65), iar, aplicând coeficientul 65/92 = 0.71, un salariu mediu zilnic calendaristic de 135.69 lei (191.11 x 0.71), astfel încât indemnizația pentru cele 14 zile de concediu nefolosit constituie 1899.66 lei (135.69 x 14).

Pârâtul afirmă că calculul final efectuat la data concedierii include: indemnizația pentru concediile nefolosite de 1899.66 lei; salariul pentru februarie 2022 plus performanță de 3320.24 lei + 301.84 lei; premiul pentru anul 2021 de 1633.23 lei, totalizând 7154.97 lei spre achitare; din această sumă, s-au reținut impozite și contribuții: 643.95 lei (9% pentru asigurări medicale); 466.32 lei (12% impozit pe venit după scutire de 2625 lei), rezultând o sumă netă de 6044.70 lei spre plată.

Pârâtul invocă că, conform Prescripției Inspecției Financiare anexate la materialele cauzei, din suma netă de 6044.70 lei s-au reținut 1693.49 lei + 459.22 lei (pentru care reclamanta a depus cerere de acord, prezentată în instanță), astfel încât la data concedierii rămânea real spre achitare suma de 3891.99 lei; conform extrasului din cont prezentat de reclamantă, începând cu luna martie 2022, Primăria Bușila a transferat la contul acesteia în total 12720 lei, ceea ce include toate plățile salariale cuvenite la acea dată.

Pârâtul amintește că, la momentul depunerii cererii de chemare în judecată (07.09.2023), Primăria satului Bușila nu avea nicio obligație financiară față de reclamantă, ceea ce înseamnă că acțiunea privind încasarea compensației pentru concediul nefolosit, a salariului pentru lunile decembrie 2021 și februarie 2022, precum și a premiului unic pe anul 2022 urmează a fi respinsă integral.

Pârâtul concretizează că, conform Dispoziției primarului nr. 20/C din 01.02.2022, s-a dispus acordarea premiului unic din bugetul local pe anul 2022 în mărime de un salariu de funcție salariaților aparatului Primăriei Bușila conform anexei, dar reclamanta nu poate pretinde la acest premiu, deoarece nu este inclusă în anexă.

Pârâtul invocă că cerința privind încasarea prejudiciului moral în mărime de 10000 lei urmează a fi respinsă, întrucât reclamanta nu a probat existența măcar a unei condiții de reparare a prejudiciului moral cauzat salariatului.

Baza legală invocată de reprezentantul pârâtului

Art. 23, 42, 43 din Legea contabilității nr. 113 din 27.04.2007.

Art. 15, 17 din Legea contabilității și raportării financiare nr. 287 din 15.12.2017.

Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26.04.2004 privind modul de calculare a salariului mediu.

Art. 329 alin. (1) din Codul muncii.

Art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă.

Art. 96 alin. (1) din Codul de procedură civilă.

Solicită

Respingerea integrală a cererii reclamantei Dîrzu Elizaveta împotriva Primăriei satului Bușila, raionul Ungheni, privind încasarea compensației pentru concediul nefolosit în mărime de 31835.19 lei, a diferenței de salariu pentru luna februarie 2022 în mărime de 2269.52 lei, a premiului unic pe anul 2022 în mărime de 3562.35 lei, a prejudiciului moral în mărime de 10000 lei, precum și a cheltuielilor de judecată în mărime de 5000 lei.

Încasarea de la Dîrzu Elizaveta în beneficiul Primăriei satului Bușila, raionul Ungheni, a cheltuielilor de judecată în mărime de 5400 lei.

În ședința de judecată reprezentantul pârâtului, avocatul Tamara Casian a susținut aceeași poziție solicitând respingerea integrală a acțiunii.

3. Declarațiile specialistului Lidia Godiac, audiată în ședința de judecată din 03.10.2024

Lidia Godiac a fost audiată în calitate de specialist în calcule contabile. Activează ca contabil la Primăria Bușila, raionul Ungheni. Susține că nu a activat în perioada în care reclamanta prezintă calculele. Din analiza raportului financiar efectuat de Inspecția Financiară de pe lângă Ministerul Finanțelor, a studiat calculele. Referitor la zilele de concediu, 28 ca personal auxiliar și 7 zile din contul anilor activați în incinta primăriei. Consideră că calculul zilelor de concediu solicitat de reclamantă trebuie revizuit. Referitor la zilele de concediu, susține că nu a făcut o analiză amplă, dar s-a condus de raportul comisiei financiare. A verificat conform programului și acești trei ani menționați în raportul financiar, nu au fost achitate nici cele 28 de zile integral. Concediul nu a fost folosit, dar nu cunoaște dacă la eliberare i-au fost achitate. Nu știe dacă i s-au calculat și achitat aceste sume la eliberarea din funcție. Pentru cumularea celor două funcții, reclamanta primea salariu de la fiecare instituție separată. Din câte cunoaște, școlile din anul 2013 au trecut la autogestiune și duceau contabilitate separate. Proporția pentru cumulul de funcții a doamnei Dîrzu Elizaveta s-a păstrat conform ordinelor de angajare. Chiar dacă au fost efectuate cu întârziere, însă toate sumele restante au fost efectuate integral.

Conform fișei de calcul pentru luna ianuarie 2022, sporul de performanță a fost scăzută sau a fost recalculată, dar nu cunoaște motivul. Performanța poate fi scăzută dacă i s-a acordat performanța în luna precedentă, sau contabilul a făcut o eroare, și în luna următoare se face recalculare. Pentru retragerile din sporurile achitate eronat în plus, este necesară o cerere a salariatului.

Referitor la retragerea sumelor retrase din contul salariatului pentru alte luni, în fișa din luna februarie 2381,46 lei, conform fișei este indicat că este un recalculare la concediu anual, dar nu cunoaște dacă s-a solicitat acordul salariatului. Referitor la fișa din luna decembrie 2021, 1921,56 lei este achitarea la salariu ce reprezintă recalculare la impozit, care urma a fi transferată la card doamnei Elizaveta. Din analiza contului bancar a lui Elizaveta Dîrzu, această sumă a fost achitată, dar în sume separate. De regulă se scade și impozitul pe venit. Conform extrasului din cont, reiese că această sumă este achitată în mai multe rate.

La data de 06.05.2022 s-a efectuat un transfer cu suma totală de 3235,33 lei, care este constituită din următoarele sume: 1921,56 lei – premiul din luna decembrie 2021; suma de 1050,72 lei conform fișei personale pentru luna februarie 2022, care este compusă din salariu și recalculare la concediu. Rămâne suma de 263,05 lei. La data de 03.02.2022 Dîrzu Elizaveta a primit 3182,03 lei, ca salariu pentru luna ianuarie 2022, însă conform fișei doamna trebuia să primească 3447,21 lei. Dacă se face diferența între ceea ce trebuia să primească, se primește o diferență de 265,18 lei, pe care trebuia să le primească. Diferența din 06.05.2022 este de 263,05 lei și suma este de 265,18 lei, diferența dintre aceste sume este de 2,13 lei, s-a efectuat achitarea. Conform fișei personale din luna martie 2022, suma necesară achitării la card este de 3481,42 lei. Iar conform extrasului de cont bancar, la data de 03.03.2022 ea primește suma de 8,79 lei și la 22.03.2022 primește suma de 3474,76 lei. Sumând acestea se primește suma de 3483,55 lei. Diferența dintre suma primită la card și sumei din fișa personală de pe martie 2022 ne dă suma de 2,13 lei, menționată mai sus. Conform fișei personale pe decembrie 2022 doamnei Elizaveta i s-a calculat premiul anual pentru anul 2022, de 294 lei, în urmă căruia la card urma să primească 232,50 lei, sumă pe care a primit-o la data de 04.01.2023. Acest premiu este pentru zilele efectiv lucrate din luna ianuarie și februarie 2022. La 12.06.2023, i-a fost transferat la card doamnei Elizaveta suma de 321,02 lei, care reprezintă sumele constatate în raportul Financiar de la fila 29 a actului, 104,54 lei plus, de la fila 30 a actului, suma de 216,48 lei. Conform Raportului Fiscal pe care îl deține, la fila nr 29 este indicată suma de 104,54 lei și nu 105,02 lei, după cum este în raportul Financiar anexat la dosar.

Pentru perioada pentru care nu a folosit zilele de concediu, nu cunoaște dacă s-au efectuat achitările respective, nici în perioada cât a lucrat și nici la eliberarea din funcție. Zile de concediu nefolosite, Dîrzu Elizaveta avea dreptul la câte 28 zile pe an. Cei trei ani indicați în Raportul financiar, a câte 28 zile, nu le-a folosit și nu i s-au achitat sumele care urma să le primească.

Sunt 2 fișe personale pentru decembrie 2021, pentru premiu și salariu, în sumă de 5335,50 lei, care trebuia să-i primească la card. La 10.02.2022 a primit 3413,94 lei, ceea ce reprezintă salariu pentru decembrie 2021 și ulterior a fost achitată suma de 1921,56 lei descrisă anterior, achitată la 06.05.2022, împreună cu altă sumă.

Pentru luna februarie 2022, doamna Elizaveta Dîrzu solicită salariu 3320,24 lei. Conform fișei personale, din suma de 3320,24 lei (adunând salariu plus performanța) i-a fost calculată, dar i-a fost scăzută recalcularea la concediu în sumă de 2381,46 lei. Din calculele efectuate, din suma de 3320,24 nu a fost transferat salariatului suma de 1574,93 lei. Suma de 1050,72 se include în transferul din 06.05.2022, care constituie o parte din suma de 3320,24 lei.

Premiul unic nu este unul obligatoriu. Primarul emite dispoziție cu privire la premiere. Primarul a emis dispoziție în care însă nu este inclusă și doamna Dîrzu pentru a fi acordat premiu. În cadrul primăriei se păstrează această Dispoziție.

<u>4.</u> Declarațiile martorului Adela Vetrici, audiată în ședința de judecată

Martorul Adela Vetrici a fost audiată în ședința de judecată. A activat anterior în calitate de contabil la Primăria Bușila. Susține că totul ce a trebuit a fost calculat și a fost achitat. S-a angajat cu opt luni înainte de a se concedia doamna Dîrzu. Primarul i-a scris dispoziție.

Ea a verificat și a găsit în anul 2012, 2016 cu câte 28 zile calendaristice și jumate de an 2021-2022 până la eliberarea din funcție. Aceasta a fost perioada în care nu au fost folosit concediu. După controlul inspecției Financiare i s-a făcut recalculare. Prin actul inspecției s-au constatat careva achitări efectuate în plus precum și unele sume nu au fost achitate. Suma de 5748,21 lei a fost reținută la concediere ca fiind achitate în plus. Pentru o parte din ele era acordul lui Dîrzu era acordul ei, iar pentru cealaltă sumă nu era acordul. Dîrzu a dat doar acord verbal, fiind de față și primarul. Înțelege că acest acord nu are valoare juridică dar ea a urmat Raportul Inspecției financiare, considerându-l un ordin.

Zilele de concediu au fost calculate a câte 28 zile anual. Referitor la cele 7 zile pe care le solicită a fi achitată, menționează că contabilitatea școlii s-a separat din anul 2013 și nu a avut niciun temei pentru a-i calcula și achita aceste zile. În situația dată, atunci când s-a efectuat reținerile din contul salariatului, s-a condus de prescripția Inspecției Financiare, pe care a executat-o.

Pentru anul 2008-2009 s-a făcut verificarea. În primăvara anului 2023 a mai fost odată Inspecția Financiară la cererea lui Dîrzu Elizaveta. Conform Raportului nu s-a depistat neachitarea zilelor de concediu nefolosit pentru anii 2008-2009 de aceea nu i s-a achitat. S-a găsit cartea de salariu din care nu era foarte clar cum s-au achitat concediile. În certificatul eliberat de primărie referitor la restanțe se indică zilele și suma. Doamna Dîrzu ar trebui să cunoască aceste aspecte pentru că ea era contabilă pe salariu. În 2009 nici baza contabilă unică nu era. La moment activează la Primăria Bușila, fiind angajată recent.

5. Legislația pertinentă și aprecierea instanţei (Partea Motivată):

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 ansamblul 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. Ca rezultat al aprecierii probelor, instanţa judecătorească este obligată să reflecte în hotărâre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe şi respingerea altor probe, precum şi argumentarea preferinţei unor probe faţă de altele. Proba este declarată ca fiind veridică dacă instanţa constată prin cercetare şi comparare cu alte probe că datele pe care le conţine corespund realităţii*.

Conform prevederilor art. 240 alin. (1 și 3) Cod de procedură civilă, *La deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii. Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant*.

Articolul 118. alin. (1) Cod de procedură civilă

Fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

Articolul 94. al. (1) Cod de procedură civilă

(1) Instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, 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.

Articolul 96. al. (1), (1^1) Cod de procedură civilă

(1) Instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile.

(1^1) Cheltuielile menţionate la alin.(1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Articolul 113. Codul muncii

(1) Tuturor salariaţilor li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepţia zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

(2) Pentru salariaţii din unele ramuri ale economiei naţionale (învăţămînt, ocrotirea sănătăţii, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului de odihnă anual (calculată în zile calendaristice).

Articolul 115. Codul muncii

(1) Concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaţilor după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă.

(2) Înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise, următoarelor categorii de salariaţi:

a) femeilor – înainte de concediul de maternitate sau imediat după el;

b) salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani;

c) altor salariaţi, conform legislaţiei în vigoare.

(2^1) Concediul de odihnă pentru primul an de muncă poate fi acordat salariatului şi înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate.

(3) Salariaţilor transferaţi dintr-o unitate în alta concediul de odihnă anual li se poate acorda şi înainte de expirarea a 6 luni de muncă după transfer.

(4) Concediul de odihnă anual pentru următorii ani de muncă se acordă salariatului, în baza unei cereri scrise, conform programării stabilite. La cererea scrisă a salariatului, concediul de odihnă anual poate fi acordat şi în afara programării stabilite.

(5) Concediul de odihnă anual poate fi acordat integral sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părţi, una dintre care va avea o durată de cel puţin 14 zile calendaristice.

(6) Concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) emis de angajator.

Articolul 117. al. (1) Codul muncii

(1) Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu care nu poate fi mai mică decît mărimea salariului mediu pentru perioada respectivă.

Articolul 119. Codul muncii

(1) În caz de suspendare (art.76 lit.e) şi m), art.77 lit.d) şi e) şi art.78 alin.(1) lit.a) şi d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

(2) În baza unei cereri scrise, salariatul poate folosi concediul de odihnă anual pentru un an de muncă, cu suspendarea sau încetarea ulterioară a contractului individual de muncă, primind compensaţia pentru celelalte concedii nefolosite.

(3) În perioada valabilităţii contractului individual de muncă, concediile nefolosite pot fi alipite la concediul de odihnă anual sau pot fi folosite aparte (în întregime sau fracţionat, conform art.115 alin.(5)) de către salariat în perioadele stabilite prin acordul scris al părţilor.

Articolul 121. al. (5), (6) Codul muncii

(5) În convenţiile colective, în contractele colective sau în cele individuale de muncă pot fi prevăzute şi alte categorii de salariaţi cărora li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, precum şi alte durate (mai mari) ale concediilor decît cele specificate la alin.(1), (3) şi (4).

(6) Concediile de odihnă anuale suplimentare se alipesc la concediul de odihnă anual de bază.

Articolul 137. Codul muncii

(1) Angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri şi sporuri la salariul de bază, alte plăţi de stimulare după consultarea reprezentanţilor salariaţilor. Sistemele indicate pot fi stabilite şi prin contractul colectiv de muncă.

(2) Modul şi condiţiile de aplicare a plăţilor de stimulare şi de compensare în unităţile din sectorul bugetar se stabilesc prin lege şi prin alte acte normative.

Art. 148 al. (1), (2) b) și (3) Codul muncii potrivit căreia:

(1) Reţinerile din salariu se pot face numai în cazurile prevăzute de prezentul cod şi de alte acte normative.

(2) Reţinerile din salariu pentru achitarea datoriilor salariaţilor faţă de angajator se pot face în baza ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) acestuia:

b) pentru restituirea sumelor plătite în plus în urma unor greşeli de calcul;

(3) În cazurile specificate la alin.(2), angajatorul are dreptul să emită ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de reţinere ***în termen de cel mult o lună*** *din ziua expirării termenului stabilit pentru restituirea avansului sau achitarea datoriei,* ***din ziua efectuării plăţii greşit calculate*** *ori a constatării prejudiciului material. Dacă acest termen a fost omis ori salariatul contestă temeiul sau cuantumul reţinerii, litigiul se va examina de către instanţa de judecată la cererea angajatorului sau salariatului (art.349-355).*

Articolul 272. Codul muncii

(1) Salariaţii care prestează muncă prin cumul beneficiază de un concediu de odihnă anual, plătit conform funcţiei sau specialităţii cumulate, care se acordă concomitent cu concediul de odihnă anual de la locul de muncă de bază.

(2) Concediul pentru munca prin cumul se acordă conform duratei stabilite pentru funcţia sau specialitatea respectivă la unitate, indiferent de durata concediului la locul de muncă de

bază. Salariatul beneficiază de un concediu suplimentar neplătit în cazul în care durata concediului la locul de muncă prin cumul şi la locul de muncă de bază diferă.

(3) Plata indemnizaţiei de concediu sau a compensaţiei pentru concediul nefolosit se efectuează pornindu-se de la salariul mediu pentru funcţia sau specialitatea cumulată, determinat în modul stabilit de Guvern.

Articolul 329. Codul muncii

(1) 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.

(2) 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.

Potrivit prevederilor art. 354 lit. h) Codul muncii

Se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind:

h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Potrivit prevederilor art. 355 al. (3)-(5) Codul muncii

(3) Instanţa de judecată va convoca părţile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

(4) Instanţa de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia şi va emite o hotărîre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

(5) Instanţa de judecată va remite hotărîrea sa părţilor în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

Pct. 22. Convenție colectivă, nivel de ramură, pentru anii 2021-2025 - https://www.ichem.md/sites/default/files/2021-01/conventia_ramura_2021_2025_ro.pdf

Salariații beneficiază de concediu de odihnă anual, concediu anual suplimentar plătit, concediu neplătit, concedii sociale, precum şi de concediu de studii în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

(1) Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit (Anexa nr.2).

(2) Angajații beneficiază de concedii de odihnă anuale suplimentare plătite cu durata de:

b) 7 zile calendaristice - pentru personalul de conducere şi de specialitate, al cărui muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite (Anexa nr.2).

6. Prin prezenta hotărâre, instanța judecătorească, în temeiul art. 130 din Codul de procedură civilă, care impune aprecierea probelor după intima convingere, bazată pe cercetarea lor multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită, va expune circumstanțele relevante ale litigiului individual de muncă, precum și faptele stabilite în baza probelor administrate în cauză, conform art. 240 alin. (1) și (3) din același cod, determinând astfel elementele esențiale pentru soluționarea pretențiilor reclamantei.

Reclamanta Dîrzu Elizaveta a inițiat raporturile de muncă cu pârâta Primăria satului Bușila, raionul Ungheni, în calitate de contabil, pe fracțiune de normă de ½ salariu, începând cu data de 1 iulie 2003, prin Dispoziția nr. 2.4 emisă de primarul A. Lazo (anexată la fila 12 a dosarului).

Ulterior, prin Dispoziția nr. 02 din 30 ianuarie 2004, reclamanta a fost angajată pe o fracțiune suplimentară de 0,25 salarii în calitate de casier-contabilă, cu efect de la 1 ianuarie 2004.

Prin Dispoziția nr. 25/C din 22 februarie 2022 (anexată la fila cauzei 9), raporturile de muncă cu reclamanta au fost încetate, din calitatea de casier al primăriei satului Bușila, începând cu data de 23 februarie 2022.

La eliberarea din funcție, reclamanta susține că nu i-au fost calculate și achitate integral drepturile salariale cuvenite, conform art. 119 din Codul muncii, care prevede compensația bănească pentru concediile anuale nefolosite la încetarea contractului individual de muncă. În acest sens Elizaveta Dîrzu a depus, la data de 22.02.2022 si o cerere către primăria Bușila (anexat la fila cauzei 13). Pretențiile formulate în cererea de chemare în judecată, vizează în mod specific următoarele sume:

- compensația pentru concediile nefolosite, în mărime de 31.835,19 lei;
- salariul pentru luna decembrie 2021, în mărime de 5.551,98 lei;
- premiul unic pe anul 2022, în mărime de 3.562,50 lei;
- diferența de salariu pentru luna februarie 2022, în mărime de 2.269,52 lei.

7. Referitor la cerința de compensare pentru concediile nefolosite, în mărime de 31.835,19 lei

Această pretenție a reclamantei Dîrzu Elizaveta cuprinde două componente distincte, analizate în continuare separat, în lumina probelor administrate și a normelor legale aplicabile privind dreptul la concediu de odihnă și compensația acestuia la încetarea raporturilor de muncă:

1) Necalcularea și neachitarea anuală a celor 7 zile calendaristice suplimentare, pe lângă cele 28 de zile de bază, ca drept derivat din atribuțiile de contabilitate exercitate prin cumul de funcții în domeniul educațional;

2) Neachitarea integrală a zilelor de concediu anual neutilizate din anii precedenți, limitat la cele 28 de zile de bază.

Pe baza unui calcul efectuat personal, reclamanta invocă un total de 223 de zile necompensate, echivalentul bănesc al acestora ridicându-se la 35.317,74 lei, din care a dedus suma de 3.483,55 lei achitată în luna martie 2022, rezultând o sumă solicitată de 31.835,19 lei. Instanța observă o eroare minoră de calcul în această scădere, care ar duce la 31.834,19 lei, însă această discrepanță nu afectează fondul analizei, urmând a fi examinate ulterior cele două aspecte în mod individualizat, conform principiului aprecierii probelor în interconexiunea lor.

7.1) Reclamanta Dîrzu Elizaveta pretinde că, în calitate de salariată angajată prin cumul de funcții – atât în cadrul Primăriei satului Bușila, cât și la I.P. Gimnaziul „Savciuc Mihail” din același sat, raionul Ungheni –, urma să i se acorde anual un concediu suplimentar de 7 zile calendaristice, pe lângă cele 28 de zile de bază, ca drept derivat din atribuțiile de contabilitate exercitate în domeniul educațional. Această pretenție se bazează pe actele depuse la dosar, care atestă cumulul doar pentru gimnaziul menționat, fără a proba în mod concret deservirea grădiniței sau a altor „obiecte de menire socială” invocate de reclamantă, conform exigenței de dovedire a circumstanțelor invocate stabilită de art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă.

Pentru a verifica temeiul legal al acestui drept suplimentar, instanța a examinat prevederile relevante din legislația muncii și din actele colective aplicabile, inclusiv pct. 22 și Anexa nr. 2 din Convenția colectivă la nivel de ramură pentru anii 2021-2025, care prevăd acordarea unui concediu anual suplimentar plătit de 7 zile calendaristice pentru personalul de conducere și de

specialitate, inclusiv contabili, a cărui muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite. Totuși, această prevedere se aplică strict în cadrul instituțiilor de învățământ, unde cumulul de funcții al reclamantei genera obligații specifice, și nu se extinde automat la atribuțiile de la primărie, unde natura muncii – deși administrativă – nu îndeplinește condițiile de eforturi psiho-emoționale sporite definite în convenție, fără a fi demonstrat altfel prin probe concrete, cum ar fi cereri scrise sau dispoziții de acordare conform art. 115 alin. (4) și (5) din Codul muncii.

Mai mult, conform art. 272 din Codul muncii, concediul de odihnă pentru munca prin cumul se acordă concomitent cu cel de la locul de muncă de bază, dar proporțional și separat pentru fiecare funcție, cu plata indemnizației pornind de la salariul mediu aferent specialității cumulate, determinat în modul stabilit de Guvern. Or, probele administrate – inclusiv declarațiile specialistului Lidia Godiac, care a confirmat separarea contabilității școlilor la autogestiune începând cu 2013, și cele ale martorei Adela Vetrici, care a subliniat lipsa temeiului pentru calculul suplimentar la nivelul primăriei post-separare – demonstrează că instituțiile implicate funcționau distinct, chiar dacă aceeași persoană cumula rolurile. Această separare este coroborată de Decizia nr. 36 din 11 ianuarie 2013 (anexată la fila 154 a dosarului), prin care s-a înregistrat I.P. Gimnaziul „Savciuc Mihail” ca entitate juridică autonomă, presupunând astfel o contabilitate și o gestiune salarială independentă, inclusiv pentru drepturile de concediu suplimentar reglementate de art. 121 alin. (5) și (6) din Codul muncii, care permit extinderea duratei concediului prin contracte colective sau individuale, dar strict în cadrul unității unde se naște dreptul. În plus, această autonomie este confirmată de documentele emise direct de instituția de învățământ: prin Extrasul din Ordinul nr. 26 din 15 noiembrie 2023 (anexat la fila 150 a dosarului), eliberat de I.P. Gimnaziul „Savciuc Mihail” Bușila, reiese că Dîrzu Elizaveta este angajată în funcția de contabil pe 0,5 salarii la această instituție; iar prin Extrasul din Ordinul nr. 38 din 1 august 2017 (anexat la fila 151 a dosarului), emis de aceeași instituție, se constată că dna Dîrzu Elizaveta, în calitate de contabil-șef, s-a demisionat prin desfacerea contractului individual de muncă din funcție, începând cu 1 august 2017, în conformitate cu art. 85 din Codul muncii. Aceste acte dovedesc odată în plus faptul că Primăria Bușila ducea o contabilitate separată de cea a I.P. Gimnaziul „Savciuc Mihail” și nu poate fi pusă în obligația pârâtei achitarea eventualelor restanțe de compensație pentru zilele suplimentare, pe care reclamanta ar fi putut să le pretindă exclusiv de la angajatorul din domeniul educațional, conform contractului colectiv la care face referire.

Deși reclamanta susține o integrare efectivă a contabilității între primărie și instituția de învățământ, această afirmație nu a fost susținută de probe suficiente, cum ar fi registre comune de salarizare sau dispoziții de alipire a concediilor conform art. 119 alin. (3) din Codul muncii, care condiționează utilizarea concediilor nefolosite de acordul scris al părților. În absența unor astfel de elemente, nu se poate considera că s-ar transfera obligația de compensare asupra pârâtei, Primăria Bușila, ci aceasta revine exclusiv angajatorului din domeniul educațional – I.P. Gimnaziul „Savciuc Mihail” –, unde cumulul genera potențial dreptul la cele 7 zile suplimentare, în cazul în care condițiile din convenția colectivă erau îndeplinite și neachitate integral la încetarea atribuțiilor respective. Pentru funcția de bază la primărie, nu a fost invocată sau demonstrată nicio prevedere normativă sau contractuală care să justifice un concediu suplimentar similar, limitele legale rămânând la cele 28 de zile calendaristice minime prevăzute de art. 113 alin. (1) din Codul muncii.

Această concluzie este susținută și de Raportul inspectării financiare din 10 martie 2022 (anexat la dosar începând cu fila 33), în special la fila 30 a acestuia, unde se constată explicit că, referitor la neacordarea celor 7 zile suplimentare la concediu, angajații primăriei și ai contabilității, în perioada de referință, fiind membri ai Sindicatului Solidaritate, nu beneficiau de astfel de zile adiționale conform Contractului Colectiv de muncă aplicabil persoanelor angajate ca contabili, limitându-se la concediile ordinare. În același context, informația de la fila 133 a dosarului, eliberată de Centru Sindical Ramural Teritorial Ungheni din domeniul educației și științei, nr. 87 din 08.10.2024 – prin care se confirmă dreptul contabilului-casier la 28 plus 7 zile anuale de concediu, conform Convenției Colective în domeniul educației pentru anii 2021-2025 – poate servi drept temei exclusiv pentru instituția de învățământ, ca angajator competent să acorde compensația pentru zilele suplimentare, în cazul în care reclamanta a obținut un astfel de drept prin cumulul specific, dar nu și pentru pârâta Primăria Bușila, care nu este parte la raporturile de muncă din domeniul educațional.

În consecință, instanța respinge pretenția reclamantei privind dreptul la compensația bănească pentru cele 7 zile suplimentare anuale de concediu, considerând-o neîntemeiată și neprobată în raport cu pârâta. Această concluzie rezultă din aprecierea probelor în interconexiunea lor, preferându-se documentele oficiale de înregistrare a instituțiilor, rapoartele de inspectare financiară și declarațiile martorilor față de afirmațiile necoroborate ale reclamantei, fără a afecta însă analiza ulterioară a dreptului la compensația pentru cele 28 de zile de bază neutilizate.

7. 2) Referitor la neachitarea integrală a zilelor de concediu anual de odihnă neutilizate din anii precedenți, limitat la cele 28 de zile de bază

Pretenția reclamantei Dîrzu Elizaveta privind compensația bănească pentru zilele de concediu anual de odihnă nefolosite, calculată exclusiv în limita duratei minime legale de 28 de zile calendaristice anual (conform art. 113 alin. (1) din Codul muncii), se referă la perioadele 2008-2009, 2012-2013, 2016-2017 și 2021-2022, invocând neacordarea efectivă a acestor drepturi din cauza volumului mare de lucru și a absenței unui înlocuitor. Conform art. 119 alin. (1) din Codul muncii, la încetarea raporturilor de muncă, salariatul are dreptul la compensația integrală a tuturor concediilor anuale neutilizate, calculată pe baza indemnizației de concediu echivalentă salariului mediu zilnic (art. 117 alin. (1)), determinat în modul stabilit de Hotărârea Guvernului nr. 426/2004. Totuși, pentru a verifica veridicitatea și suficiența probelor, instanța a apreciat circumstanțele invocate de reclamantă conform art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, care impune fiecărei părți obligația de a dovedi temeiurile pretențiilor sale.

Reclamanta a depus un calcul personal detaliat (filele 20-21 ale dosarului), prin care invocă necompensarea a 140 de zile de bază (28 zile/an x 5 perioade), parte din totalul de 223 de zile, dar nu a prezentat probe concrete – cum ar fi cereri scrise de concediu sau dispoziții de acordare/încetare conform art. 115 alin. (4) și (6) din Codul muncii – care să confirme neutilizarea efectivă a concediilor pentru anii 2009, 2012 și 2016, așa cum susține. În ședința de judecată, reclamanta a contestat veridicitatea datelor din registrele de salarizare prezentate de pârâtă (pentru perioada 2004-2022), susținând că acestea ar reflecta date pentru anul precedent și nu ar fi clare, solicitând probe suplimentare. Cu toate acestea, aceste registre au fost completate chiar de reclamantă însuși, în calitate de contabil-casier, iar ambele părți au recunoscut că, în anii precedenți, evidența concediilor nu se ducea prin intermediul unui program electronic dedicat, ci

exclusiv prin aceste registre manuale. Reprezentantul pârâtei a depus copiile complete ale registrelor disponibile, limitate la lucrările efectuate de reclamantă, fără a putea furniza dovezi suplimentare exhaustive din cauza naturii administrative a activității acesteia.

În plus, pentru a stabili cu precizie numărul exact de zile de concediu utilizate pe parcursul întregii perioade de activitate, pârâta a anunțat instanța că a adresat un demers către Casa Teritorială de Asigurări Sociale (CTAS), solicitând acces la datele privind perioadele de concediu, însă a primit refuz, motivat prin protecția datelor cu caracter personal. Pârâta a propus reclamantei să formuleze o cerere similară în nume propriu, pentru a obține aceste informații, însă reclamanta a refuzat, preferând să se bazeze exclusiv pe calculele sale personale. În absența unor probe obiective suplimentare, instanța califică pretenția reclamantei ca fiind de natură declarativă, lipsită de suport probatoriu suficient, conform exigențelor art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, preferând probele documentare neutre și independente în detrimentul afirmațiilor necoroborate.

În aceste condiții, instanța își fundamentează soluția pe constatările obiective și verificate din Raportul inspectării financiare complexe efectuate de Inspecția Financiară subordonată Ministerului Finanțelor pentru perioada 01.01.2021-31.12.2022 (anexat la dosar începând cu fila 33, în special fila 29 a raportului, corespunzătoare filei 61 a dosarului), care reprezintă o analiză detaliată, imparțială și completă a calculului și achitării concediilor pentru reclamantă pe întreaga perioadă de activitate (2004-2022). Raportul atestă că reclamanta nu a beneficiat de concedii ordinare de 28 de zile calendaristice în anii 2009, 2014 și 2018 (total 84 de zile), precum și de 20 de zile suplimentare pentru perioada 2021-2022 până la încetarea raporturilor de muncă (echivalent proporțional pentru ultimul an), rezultând un total de 104 zile de concediu nefolosit. Conform calculelor prezentate Inspecției, pentru aceste 104 zile urma să se achite suma de 12.947,08 lei, calculată pe baza unui salariu mediu zilnic de 124,49 lei. Din această sumă, reclamantei i s-a achitat efectiv echivalentul pentru 70 de zile (8.714,38 lei), lăsând o diferență necompensată de 4.232,70 lei (pentru cele 34 de zile rămase: 104 - 70).

Raportul relevă, de asemenea, achitări neîntemeiate pentru zile de concediu, care au generat rețineri ulterioare: în luna iunie 2020, suma de 2.597,18 lei (calculată eronat ca indemnizație de concediu); iar în septembrie 2020, o plată suplimentară de 1.530,50 lei fără temei legal, totalizând 4.127,68 lei achitate în plus. Conform art. 148 alin. (1) și (2) lit. b) din Codul muncii, reținerile din salariu pentru restituirea sumelor plătite în plus din erori de calcul se pot efectua doar în baza unei dispoziții a angajatorului, emisă în termen de maximum o lună de la constatarea erorii (art. 148 alin. (3)). În speță, prin cererea din 28 octombrie 2021 (anexată la fila 143 a dosarului), reclamanta și-a exprimat acordul expres pentru reținerea sumei de 2.152,71 lei, depistată în urma controlului financiar din septembrie 2021, ceea ce legitimează această operațiune în limitele acordului voluntar, independent de termenul legal de o lună.

Deși reprezentantul pârâtei recunoaște efectuarea unor rețineri suplimentare – în lunile noiembrie, decembrie și ianuarie, în cuantum de 1.198,63 lei, precum și la eliberarea din funcție, de 6.702,29 lei –, acesta susține legalitatea integrală a acestora, invocând nu doar acordul scris al reclamantei pentru suma de 2.152,71 lei, ci și un presupus acord verbal pentru restul sumelor. Instanța nu admite această poziție, deoarece acordul verbal invocat nu a fost demonstrat prin nicio probă concretă și admisibilă, iar prevederile legale nu prevăd posibilitatea efectuării reținerilor din salariu pe baza unor acorduri verbale, acestea fiind expres condiționate de forma

scrisă sau de o dispoziție motivată emisă în termenul legal (art. 148 alin. (2) și (3) din Codul muncii). Mai mult, reclamanta nu a recunoscut în niciun fel acordul său la aceste reținere suplimentare, invocând în ședința de judecată caracterul eronat al fișelor de calcul și lipsa oricărei baze legale pentru ele. Din aceste considerente, instanța califică poziția reprezentantului pârâtei ca fiind de natură declarativă și neprobată, conform exigențelor art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, preferând probele documentare clare (cum ar fi acordul scris limitat) în detrimentul afirmațiilor nesusținute.

Totuși, pentru diferența dintre suma totală achitată în plus (4.127,68 lei) și cea acoperită de acord (2.152,71 lei) – adică 1.974,97 lei –, nu rezultă din probe nicio dispoziție emisă de pârâtă în termenul legal prevăzut de art. 148 alin. (3) din Codul muncii, niciun acord suplimentar al reclamantei, și nici o constatare judiciară prealabilă a temeiului reținerii. În lipsa acestor elemente, reținerea suplimentară este neîntemeiată și contrară legii, generând obligația pârâtei de restituire integrală a sumei de 1.974,97 lei, conform principiului reparării integrale a prejudiciului cauzat salariatului prin acțiuni ilegale ale angajatorului (art. 329 alin. (1) din Codul muncii). Instanța observă că, în cazul contestării reținerii, litigiul poate fi soluționat judiciar (art. 148 alin. (3)), iar aici probele lipsesc orice justificare pentru excesul reținut.

În consecință, instanța admite parțial pretenția reclamantei privind compensația pentru zilele de concediu de bază nefolosite, obligând pârâta la plata diferenței necompensate de 4.232,70 lei (pentru cele 34 de zile identificate în raport) plus sumei restituite neîntemeiat de 1.974,97 lei, totalizând 6.207,67 lei. Această soluție rezultă din aprecierea probelor în ansamblul lor, preferându-se constatările independente ale Inspecției Financiare – ca probă veridică, coroborată cu registrele și acordul parțial al reclamantei – față de calculele personale necoroborate ale acesteia, fără a admite însă pretențiile pentru alte perioade neprobate (cum ar fi 2012 sau 2016, unde raportul nu identifică neachitări).

8. Referitor la cerința de încasare a premiului unic pe anul 2022, în mărime de 3.562,50 lei

Pretenția reclamantei Dîrzu Elizaveta privind acordarea premiului unic pe anul 2022, calculat ca echivalentul unui salariu de funcție în cuantum de 3.562,50 lei, se bazează pe invocarea unei obligații legale a pârâtei de a remunera performanța salariaților din aparatul administrativ, proporțional cu zilele efectiv lucrate (ianuarie-februarie 2022), în contextul încetării raporturilor de muncă la 23 februarie 2022. Reclamanta susține că acest premiu ar fi fost cuvenit în baza practicii administrative anterioare și a volumului de muncă prestat, cerând compensația integrală la eliberare, conform principiului reparării drepturilor bănești acumulate (art. 329 alin. (1) din Codul muncii).

Reprezentantul pârâtei a prezentat în ședința de judecată Dispoziția primarului nr. 20/C din 1 februarie 2022 (anexată la dosar, fila 120), prin care s-a dispus acordarea premiului unic din bugetul local pe anul 2022, în mărime de un salariu de funcție, salariaților aparatului Primăriei Bușila conform anexei atașate. Din analiza acestei dispoziții și a anexei sale, reclamanta Dîrzu Elizaveta nu figurează printre beneficiarii desemnați, premiul fiind alocat exclusiv personalului inclus în listă.

Conform art. 137 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, adaosuri și sporuri la salariul de bază, precum și alte plăți de stimulare, după consultarea reprezentanților salariaților sau prin contractul colectiv de muncă, fără ca

acestea să constituie o obligație legală absolută. În sectorul bugetar, modul și condițiile aplicării plăților de stimulare sunt reglementate suplimentar prin acte normative specifice (art. 137 alin. (2)), care subliniază caracterul discreționar al angajatorului, limitat de principiul echității și al resurselor disponibile. În speță, lipsa includerii reclamantei în anexa Dispoziției nr. 20/C demonstrează exercitarea acestui drept în mod selectiv, fără a implica discriminare, deoarece probele nu relevă nicio încălcare a obligațiilor de muncă sau privare ilegală de posibilitatea de a munci care să genereze un drept la compensație bănească. Pentru perioada scurtă de activitate în anul 2022 (doar ianuarie-februarie), era dreptul, nu obligația angajatorului să verifice și să decidă dacă reclamantei îi revine sau nu premiul, în funcție de criteriile administrative și bugetare stabilite, ceea ce exclude orice pretenție automată la acordarea sa integrală.

Din considerentele de mai sus cerința de obligare a pârâtei la achitarea premiului va fi respinsă.

9. Referitor la cerința de încasare a diferenței de salariu pentru luna februarie 2022, în mărime de 2.269,52 lei

Pretenția reclamantei Dîrzu Elizaveta privind plata diferenței de salariu pentru luna februarie 2022, concretizată în ședința de judecată la suma de 2.269,52 lei (față de valoarea inițială de 3.320,24 lei invocată în cererea de chemare în judecată din 7 septembrie 2023), se referă la presupuse neconcordanțe în calculul și achitarea remunerației pentru perioada lucrată până la încetarea raporturilor de muncă la 23 februarie 2022. Reclamanta invocă erori în fișele de salarizare, inclusiv rețineri neîntemeiate pentru recalculări la concediu, sporuri de performanță și alte ajustări, susținând că acestea au generat un prejudiciu bănesc necompensat, reparabil conform art. 329 alin. (1) din Codul muncii, care obligă angajatorul la repararea integrală a prejudiciului material cauzat salariatului prin acțiuni legate de îndeplinirea obligațiilor de muncă. Conform art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, însă, reclamanta avea obligația de a dovedi circumstanțele invocate ca temei al pretenției sale, inclusiv veridicitatea calculelor și lipsa achitării efective.

Pentru clarificarea acestei cerințe, instanța a administrat probe specifice, analizând fișele personale ale reclamantei (anexate la filele 77-79 ale dosarului), coroborate cu extrasul de cont bancar (filele 89-90), care atestă transferurile efectuate de pârâtă. Au fost audiați în calitate de specialist Lidia Godiac, contabila actuală la Primăria Bușila, și martora Adela Vetrici, care activa în aceeași funcție la momentul eliberării reclamantei din funcție. Ambele părți – inclusiv reclamanta, care este de profesie contabil-casier – au analizat aceste documente în ședința de judecată, însă nu s-a ajuns la un consens privind sumele datorate: reclamanta a insistat asupra diferenței de 2.269,52 lei, în timp ce reprezentantul pârâtei, susținut de declarațiile specialistului Lidia Godiac și ale martorei Adela Vetrici, a afirmat că toate componentele salariale au fost achitate integral, unele cu întârzieri.

În cadrul dezbaterilor, instanța a propus ambelor părți administrarea unei expertize contabile judiciare pentru a elucida neconcordanțele tehnice din, conform competențelor sale în soluționarea litigiilor de muncă. Cu toate acestea, nici reclamanta, nici pârâta nu au fost de acord cu această propunere, invocând suficiența probelor. Ambele părți au solicitat, de asemenea, acceptarea ca specialist exclusiv a contabilei interne (Lidia Godiac), deși instanța a sugerat invitarea unui specialist neutru extern pentru a evita suspiciuni de părtinire, conform principiului cercetării complete și nepărtinitoare a probelor.

În aprecierea probelor administrate, conform art. 240 alin. (1) și (3) din Codul de procedură civilă, instanța constată că pretenția reclamantei rămâne neprobata în ansamblul său. Extrasul bancar (filele 89-90) demonstrează achitări ulterioare care acoperă sumele contestate, susținute de explicațiile specialistului Lidia Godiac privind recalculările pentru erori anterioare și impozite, dar fără a permite o reconciliere exactă fără expertiză specializată. Declarațiile martorei Adela Vetrici confirmă că la eliberare s-au calculat și reținut sume bazate pe Raportul Inspecției Financiare din 10 martie 2022, însă reclamanta a contestat aceste ajustări ca fiind eronate, fără a furniza calcule alternative verificate independent. Instanța, nefiind specialist în domeniul contabilității, nu dispune de competența tehnică pentru a aprecia unilateral veridicitatea detaliilor numerice complexe (cum ar fi diferențele dintre fișe și transferuri bancare), ci se limitează la evaluarea probatorie generală, preferând probele documentare tangibile (extrasul bancar) față de calculele personale ale reclamantei.

Prin urmare, în lipsa unei dovediri suficiente a circumstanțelor invocate – inclusiv a neachitării efective și a cuantumului exact al diferenței –, conform art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, și având în vedere refuzul ambelor părți de a contribui la clarificarea prin expertiză judiciară, instanța respinge integral cerința ca neîntemeiată.

<u>10.</u> Referitor la cerința de încasare a prejudiciului moral, în mărime de 10.000 lei

Pretenția reclamantei Dîrzu Elizaveta privind repararea prejudiciului moral în cuantum de 10.000 lei se bazează pe invocarea suferințelor emoționale și morale provocate de conduita pârâtei în gestionarea drepturilor sale bănești la încetarea raporturilor de muncă, în special prin rețineri neîntemeiate din salariu, întârzieri în achitarea remunerațiilor și lipsa unei concedieri onorante după o activitate îndelungată. Conform art. 329 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, litigiul fiind soluționabil de instanța de judecată indiferent de mărimea sumelor implicate (art. 329 alin. (2)). Reclamanta trebuia să dovedească existența și amploarea prejudiciului conform art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, aprecierea probelor realizându-se după intima convingere a instanței, bazată pe cercetarea lor multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită (art. 130 din Codul de procedură civilă).

Din analiza probelor administrate – inclusiv fișele de salarizare (filele 77-79), extrasul bancar (filele 89-90), Raportul Inspecției Financiare din 10 martie 2022 (filele 33-61) și declarațiile specialistului Lidia Godiac și ale martorei Adela Vetrici –, instanța constată că pârâta a comis într-adevăr încălcări administrative care au generat un prejudiciu moral reclamantei. La momentul concedierii (23 februarie 2022), au fost efectuate rețineri neîntemeiate din salariu, fără dispoziție emisă în termenul legal de o lună, ceea ce a afectat imediat capacitatea financiară a reclamantei, pensionară și dependentă de aceste venituri. Mai mult, plățile salariale restante nu au fost achitate la termen, ci cu întârzieri substanțiale pe parcursul anului 2022 și chiar în 2023, unele în sume mici și dispersate (cum ar fi 8,79 lei la 3 martie 2022 sau diferențe de 2,13 lei ajustate ulterior), ceea ce a lipsit-o pe reclamantă de o satisfacție imediată și completă, amplificând starea de insecuritate și frustrare emoțională, mai ales în contextul vârstei înaintate și al dependenței de pensie.

Aceste întârzieri și rețineri eronate au contribuit la un sentiment de nedreptate profesională, afectând demnitatea reclamantei după o carieră stabilă de 19 ani (de la angajarea inițială pe 1 iulie 2003 până la încetarea raporturilor la 23 februarie 2022, inclusiv continuarea post-

pensionare din 2006). Concedierea sa, prin Dispoziția nr. 25/C din 22 februarie 2022, nu a fost motivată de obiecții la adresa activității sale, ci de atingerea limitei de vârstă, ceea ce impunea o încheiere onorantă a colaborării, cu respectarea integrală a drepturilor bănești și o recunoaștere a contribuției sale longevive. Lipsa unei astfel de abordări a generat un prejudiciu moral real, manifestat prin suferințe emoționale dovedite indirect prin declarațiile reclamantei în ședința de judecată și prin natura dispersată a achitărilor, care a prelungit starea de incertitudine financiară.

Prejudiciul moral este astfel probat în existența sa, dar nu în amploarea pretinsă de 10.000 lei, suma solicitată fiind disproporționată față de gravitatea faptelor (rețineri și întârzieri administrative, fără elemente de discriminare intenționată sau privare totală de muncă). În baza art. 329 alin. (2) din Codul muncii, care permite repararea morală în formă bănească determinată echitabil de instanță, se consideră că suma de 4.000 lei reprezintă o compensație rezonabilă și suficientă pentru a oferi reclamantei o satisfacție morală adecvată, recunoscând contribuția sa de 19 ani la funcționarea Primăriei Bușila și reparând nedreptatea suferită, fără a impune o povară excesivă pârâtei.

În consecință, instanța admite parțial cerința privind prejudiciul moral, obligând pârâta la plata sumei de 4.000 lei în beneficiul reclamantei.

<u>11.</u> Referitor la cerințele privind repartizarea cheltuielilor de judecată, cu privire la asistența juridică

Pretențiile părților privind repartizarea cheltuielilor de judecată, aferente asistenței juridice, sunt soluționate în baza principiilor generale reglementate de Codul de procedură civilă, aprecierea probelor realizându-se conform art. 130 din acesta, după intima convingere a instanței, bazată pe cercetarea lor multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită. Conform art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanța obligă partea care a pierdut procesul să compenseze cheltuielile de judecată părții care a avut câștig de cauză, iar în cazul admiterii parțiale a acțiunii, repartizarea se face proporțional cu părțile admise și respinse. Totuși, această normă nu se extinde automat la cheltuielile de asistență juridică, care sunt supuse unui regim distinct, prevăzut de art. 96 alin. (1) și (11) din Codul de procedură civilă, potrivit căruia instanța obligă partea care a pierdut procesul să compenseze cheltuielile de asistență juridică ale părții care a avut câștig de cauză, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile, cu condiția ca partea respectivă să fi fost reprezentată de un avocat.

Reclamanta Dîrzu Elizaveta a solicitat încasarea cheltuielilor de asistență juridică în cuantum de 5.000 lei, probate prin bonul de plată nr. 919677 (anexat la fila 3 a dosarului), emis în favoarea avocatului Anatolie Bobu. La rândul său, reprezentantul pârâtei, Primăria satului Bușila, a cerut recuperarea cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 5.400 lei, confirmate prin extrasul din contul bancar (anexat la fila 86 a dosarului), aferente serviciilor prestate de avocata Tamara Casian. Ambele părți au fost reprezentate de avocați pe parcursul întregului proces, ceea ce îndeplinește condiția din art. 96 alin. (11) din Codul de procedură civilă. Instanța menționează că acțiunea nu a fost admisă integral, dar nici cerința de respingere totală înaintată de pârâtă nu a fost satisfăcută, soluția finală fiind de admitere parțială, ceea ce impune o repartizare echitabilă a cheltuielilor, adaptată naturii și complexității litigiului individual de muncă.

În evaluarea conform art. 96 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanța constată că ambele părți au demonstrat realitatea cheltuielilor prin documente contabile autentice (bonuri de

plată și extras bancar), acestea fiind astfel veridice și admisibile ca probe. Cât privește caracterul necesar al asistenței juridice, instanța apreciază că litigiul, nu a fost unul simplu. Astfel, reprezentarea prin avocat a fost necesară, justificând suportarea acestor cheltuieli.

Cu toate acestea, în ceea ce privește rezonabilitatea prestațiilor ambilor reprezentanți, instanța are rezerve serioase, bazate pe aprecierea probelor și a conduitei procesuale. Conform art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, părțile aveau obligația de a contribui maxim la clarificarea cauzei. Din comportamentul observat în ședințe – inclusiv refuzul administrării unei expertize contabile judiciare propuse de instanță, contestări contradictorii la fișele personale completate chiar de reclamantă și interpretări divergente ale actelor normative fără consens tehnic –, rezultă că nici reprezentanții părților nu păreau pe deplin convinși sau capabili să stăpânească toate aspectele contabile și juridice complexe ale cauzei (de exemplu, recalculările la concediu sau reținerile pentru erori de plată). Această atitudine a prelungit inutil dezbaterile, fără a contribui substanțial la elucidarea fondului, ceea ce diminuează rezonabilitatea integrală a onorariilor pretinse (5.000 lei și, respectiv, 5.400 lei), considerate disproporționate față de efortul efectiv depus.

În consecință, în baza art. 96 alin. (1) din Codul de procedură civilă, care permite instanței să cuantifice compensația în limitele realității, necesității și rezonabilității, și ținând cont de admiterea parțială a acțiunii, instanța repartizează cheltuielile de asistență juridică echitabil. Pârâta va fi obligată să plătească reclamantei suma de 2.000 lei, reprezentând o proporție rezonabilă din cheltuielile acesteia, ca recunoaștere a câștigului de cauză parțial; invers, reclamanta va compensa pârâtei aceeași sumă de 2.000 lei, proporțional cu partea respinsă din pretenții. Restul cheltuielilor de asistență juridică rămânând în sarcina fiecărei părți.

Legile de care s-a călăuzit instanţa: art. 112, 119, 329 Codul muncii, art. art. 94, 118, 238, 241 Cod de procedură civilă,

Instanța de Judecată
H O T Ă R Ă Ș T E:

1. Se admite acțiunea parțial.

2. Se încasează din contul **Primăriei satului Bușila, raionul Ungheni** în beneficiul **Elizavetei Dîrzu** compensarea concediilor de odihnă neachitate în mărime **6.207,67 lei**, prejudiciul moral în mărime **4.000,00 lei**, parțial cheltuieli pentru asistența juridică în mărime de **2.000,00 lei**, în total suma de **12.207,67 (douăsprezece mii două sute șapte,67) lei.**

3. În rest cererea de chemare în judecată se respinge.

4. Se admite parțial cererea pârâtului de compensare a cheltuielilor de judecată.

5. Se încasează din contul **Elizavetei Dîrzu** în beneficiul **Primăriei satului Bușila, raionul Ungheni** cheltuieli de asistență juridică în mărime de **2.000,00 (două mii,00) lei**

6. Se explică dreptul părţilor şi participanţilor la proces de a solicita hotărârea redactată în cadrul termenului de decădere de 30 de zile.

7. Hotărârea poate fi atacată cu apel în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, la Curtea de Apel Nord, prin intermediul Judecătoriei Ungheni.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul **Mariana Stratan**

Copia Hotărârii corespunde originalului