Dosar nr.2-495/25
2-25034483-46-2-17032025-1

HOTĂRÂRE
în numele Legii

Dispozitivul hotărârii pronunţat la 17 februarie 2026
Hotărârea integrală întocmită la 18 martie 2026
Judecătoria Soroca sediul Central mun. Soroca
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Ghenadie Mîțu
grefieră Valeria Tetelea
cu participarea părților

a judecat în ședință publică cauza civilă după acţiunea înaintată de Graur Ivan către S.A. ,,Regia Apă Canal Soroca" privind restabilirea în muncă și încasarea diferenței salariale.

A CONSTATAT:

Argumentele participanţilor la proces:

La 17.03.2025, Graur Ivan a înaintat o cerere de chemare în judecată către S.A. ,,Regia Apă Canal Soroca" privind restabilirea în muncă și încasarea diferenței salariale.

În motivarea acțiunii a indicat că, la data de 07.06.2024, administratorul procedurii de restructurare al S.A. „Regia Apă Canal Soroca", V. Melnic, l-a preîntâmpinat despre desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, în temeiul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă. Graur Ivan a solicitat încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată, conform prevederilor art.55 alin.(1) lit.f) din Codul muncii, sau modificarea contractului individual de muncă în baza art.68 din Codul muncii, însă i s-a comunicat că va fi eliberat din funcție.

Totodată, a indicat că, pe lângă funcția de bază, deținea și funcția de președinte al comitetului syndical, iar, potrivit art. 87 alin. (3) din Codul muncii, la concedierea conducătorilor organizației sindicale primare (organizatorilor sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază, angajatorul este obligat să solicite în prealabil opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior, printr-o notificare în care să-și argumenteze intenția. În cazul dat, opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior nu a fost solicitată.

La data de 03.02.2025, a luat cunoștință de Ordinul nr.140-C din 16.12.2024 „Cu privire la concediere", potrivit căruia contractul individual de muncă a fost desfăcut în legătură cu deținerea statutului de pensionar pentru limită de vârstă, începând cu data de 16.12.2024.

A menționat că, în cadrul întreprinderii, a deținut funcția de tehnician controlor. În anul 2015 a obținut diplomă de recalificare profesională în specialitatea „Exploatarea sistemelor de alimentare cu apă și canalizare", eliberată de Universitatea Tehnică a Moldovei. Deși este specialist în domeniu, a fost eliberat din funcție, iar în locul său a fost angajată o altă persoană cu statut de pensionar, care nu este specialist în domeniu.

Consideră că a fost discriminat de către administratorul procedurii de restructurare, iar în urma refuzului de a i se încheia un contract individual de muncă pe termen determinat, starea sa de sănătate s-a agravat, suferind un accident vascular cerebral (AVC).

Prin aceste acțiuni au fost încălcate și prevederile Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, sarcina de a demonstra că nu a existat discriminare revenind pârâtului.

De asemenea, la data de 28.02.2025, Graur Ivan a depus o cerere prealabilă către administratorul procedurii de restructurare, prin care a solicitat recalcularea salariului. La data de 11.03.2025, a primit răspuns la cererea prealabilă, însă acesta nu conține temeiuri juridice care să justifice refuzul recalculării salariului. Totodată, consider că motivele invocate în răspuns contravin prevederilor Contractului colectiv de muncă pentru anii 2022–2026, aprobat de administratorul procedurii de restructurare.

Solicită: anularea ordinului nr.140-C din 16.12.2024 „Cu privire la concediere", precum și repunerea în funcție; încasarea de la S.A. „Regia Apă Canal Soroca", aflată în procedură de restructurare, în beneficiul lui Graur Ivan a diferenţei de salariu în mărime de 109871 lei; încasarea de la S.A. „Regia Apă Canal Soroca", aflată în procedură de restructurare, a cheltuielilor de judecată.

Potrivit fișei de repartizare a cererii, la 17.03.2025, cauza a fost repartizată în mod automat/aleatoriu judecătorului Ghenadie Mîțu (f.d.18).

Prin încheierea Judecătoriei Soroca sediul Central din 19.03.2025, cererea de chemare în judecată a fost acceptată spre examinare (f.d.19).

Prin referința înaintată în ședința de judecată la data de 16.04.2025 (f.d.26-27), Alexandru Ciuntu, jurist al S.A. „Regia Apă Canal Soroca", împuternicit în baza procurii nr.9 din 17.01.2025, și-a manifestat dezacordul cu acțiunea înaintată, indicând că Graur Ivan a fost informat prin scrisoarea nr. 06 din 07.06.2024, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1 din Codul muncii al R. Moldova, despre desfacerea contractului individual de muncă în legătură cu deținerea statutului de pensionar pentru limită de vârstă, începând cu data de 08.07.2024.

Respectiv, în legătură cu faptul că Graur Ivan s-a aflat o perioadă îndelungată în concediu medical, prin Ordinul nr. 140-C din 16.12.2024, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1, art. 119 alin. (1) și art. 10 alin. (1) lit. e) din Codul muncii al Republicii Moldova, i-a fost desfăcut contractul individual de muncă în legătură cu deținerea statutului de pensionar pentru limită de vârstă, începând cu data de 16.12.2024.

În ceea ce privește repunerea în funcție, a menționat că în perioada anilor 2022-2024, Graur Ivan s-a aflat în concediu medical timp de 432 de zile, fapt ce atestă că activitatea dumnealui în cadrul întreprinderii a fost mai puțin eficientă decât a altor salariați care și-au exercitat atribuțiile de serviciu pe deplin. În perioada menționată, când Graur Ivan se afla în concediu medical, acestuia i-a fost achitată indemnizația în condițiile art. 123 alin. (2) din Codul muncii. Toate certificatele medicale, eliberate pe numele lui Graur Ivan, au fost verificate și calculate de către pârât în vederea stabilirii și achitării indemnizației corespunzătoare.

Astfel, pârâtului nu sunt clare pretențiile reclamantului privind recalcularea salariului pentru perioada în care acesta s-a aflat în concediu medical, perioadă pentru care i-a fost achitată indemnizație și nu salariu lunar.

De asemenea, nu sunt clare pretențiile reclamantului privind pretinsa încălcare a dreptului la salariul minim garantat.

A reținut că, prin Hotărârea Judecătoriei Soroca, sediul Central din 24.01.2022, a fost inițiată procedura de insolvabilitate față de S.A. „Regia Apă-Canal Soroca", iar în funcția de administrator al procesului de restructurare a fost desemnat dl Melnic Vitalie. Cuantumul salariilor achitate a fost aprobat în cadrul procesului de insolvabilitate, iar toate majorările au fost ajustate imediat ce situația financiară a întreprinderii a permis acest fapt. A comunicat că, la datele recepționării salariului, Graur Ivan nu a înaintat nicio obiecție cu privire la cuantumul acestuia, fiind astfel de acord cu sumele primite.

Totodată, consideră că Graur Ivan urma să confirme statutul său de conducător al organizației sindicale atât față de pârât, cât și față de instanța de judecată. Respectiv, în lipsa informației privind statutul de membru al sindicatului sau de conducător al organizației sindicale, pârâtul era în drept să nu aplice procedura de consultare prevăzută la art. 87 din Codul muncii.

La data de 10.11.2025, prin intermediul Direcției de Evidență și Documentare Procesuală a Judecătoriei Soroca, reclamantul a înaintat ***cerere de concretizare a pretențiilor*** cu nr.12891 (f.d.83-85), solicitând: anularea ordinului nr.140-C din 16.12.2024 „Cu privire la concediere", precum și repunerea în funcție; încasarea de la S.A. „Regia Apă Canal Soroca", aflată în procedură de restructurare, în beneficiul lui Graur Ivan a diferenţei de salariu în mărime de 77866 lei; încasarea de la S.A. „Regia Apă Canal Soroca", aflată în procedură de restructurare, a pierderilor la concediile medicale în mărime de 41162 lei; încasarea de la S.A. „Regia Apă Canal Soroca", aflată în procedură de restructurare, în beneficiul lui Graur Ivan a cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii a indicat că pârâtul, în perioada anilor 2022-2024, nu a majorat în unitate salariul minim, stabilit prin Hotărâre de Guvern, prin ce a încălcat prevederile art.131 alin.(4) din Codul muncii.

În ședința de judecată *reprezentantul reclamantului, avocatul Valentin Ciuhrii*, a susținut integral acțiunea înaintată, reiterând cele indicate atât în cererea de chemare în judecată, cât și în cererea de concretizare a pretențiilor, solicitând admiterea acestora. Potrivit calculelor anexate la materialele cauzei de către reprezentantul reclamantului, reiese că diferența de salariu pe anii 2022-2024 constituie 60606 lei, iar diferența aferentă pierderilor din plata indemnizațiilor pentru incapacitate de muncă constituie 63 616,41 lei, sume care, în opinia acestuia, urmează a fi încasate de la S.A. „Regia Apă Canal Soroca" în beneficiul lui Graur Ivan.

Administratorul insolvabilității al S.A. „Regia Apă Canal Soroca", V. Melnic, nu a susținut acțiunea înaintată, considerând-o neîntemeiată și nefondată, reiterând cele indicate în conținutul referinței depuse.

Reprezentantul S.A. „Regia Apă Canal Soroca", Igor Focșa, care participă în baza procurii nr.1 din 31.03.2025 (f.d.22), a pledat pentru respingerea acțiunii înaintate de reclamant, susținând cele indicate în conținutul referinței din 16.04.2025, depusă de Alexandru Ciuntu, jurist al S.A. „Regia Apă Canal Soroca.

A subliniat că Graur Ivan, prin neprezentarea la serviciu pe o perioadă îndelungată, din motiv că s-a aflat în concediu medical, a prejudiciat S.A. „Regia Apă Canal Soroca", întrucât angajatorul a fost nevoit să identifice un alt specialist care să îndeplinească atribuțiile acestuia.

Totodată, a menționat că Graur Ivan a beneficiat de toate indemnizațiile convenite. În perioada indicată de reclamant ca fiind cea în care i-ar fi fost lezate drepturile, acesta a primit salariul, însă nu a înaintat plângeri referitoare la cuantumul salariului achitat, nefiind solicitată efectuarea unor recalculări nici pentru sine, nici pentru membrii sindicatului, ale căror interese chipurile le reprezenta.

De asemenea, a menționat că S.A. „Regia Apă Canal Soroca" s-a confruntat anterior cu restanțe la plata salariilor până la intentarea procedurii de insolvabilitate. La moment, după schimbarea conducerii, situația s-a ameliorat, salariile fiind achitate la timp și calculate corect, neexistând careva pretenții din partea angajaților.

Aprecierea instanţei:

Audiind părțile, examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate și raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale, ce guvernează spața, instanța de judecată

consideră necesar de a respinge integral acţiunea înaintată, ca fiind neîntemeiată, reieșind din următoarele considerente.

Din interpretarea art. 6 al CEDO, *,,pronunțarea de către instanțele judecătorești a unor hotărâri motivate constituie una dintre garanții a dreptului fundamental la un proces echitabil”.*

Potrivit prevederilor art. 118 alin. (1) - (3) din Codul de procedură civilă, *,,fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Partea care nu a exercitat pe deplin obligația de a dovedi anumite fapte este în drept să înainteze instanței judecătorești un demers prin care solicită audierea părții adverse în privința acestor fapte dacă solicitarea nu se referă la circumstanțele pe care instanța le consideră dovedite. Circumstanțele care au importantă pentru soluționarea justă a pricinii sânt determinate definitiv de instanța judecătorească pornind de la pretențiile și obiecțiile părților și ale altor participanți la proces, precum și de la normele de drept material și procedural ce urmează a fi aplicate”.*

Conform art. 121 din Codul de procedură civilă, *,,instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului”.*

Potrivit art.130 alin. (1)-(3) din Codul 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”.*

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

În temeiul art.240 alin.(1) din Codul 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”.*

Conform art.5 alin.(1) din Codul de procedură civilă, „*orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime”.*

Potrivit art.348 din Codul muncii, *,,jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali”.*

Articolul 15 alin.1 și art.16 alin.2 lit.b), c) din Codul civil prevăd, „*că apărarea drepturilor civile încălcate se face pe cale judiciară. Apărarea dreptului civil se face, în condiţiile legii, prin: restabilirea situaţiei anterioare încălcării dreptului şi suprimarea acţiunilor prin care se încalcă dreptul sau se creează pericolul încălcării lui; constatarea sau, după caz, declararea nulităţii actului juridic, repararea prejudiciului patrimonial şi, în cazurile prevăzute de lege, a celui nepatrimonial”*.

Potrivit art.20 din Constituția Republicii Moldova cu privire la accesul liber la justiție se atestă că, „*orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime. Nici o lege nu poate îngrădi accesul la justiție”.*

Conform art.354 din Codul muncii, „*se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă”.*

Litigiul, dedus judecății, a fost inițiat de către salariatul Graur Ivan către angajatorul S.A. „Regia Apă Canal Soroca”, prin care s-a solicitat: anularea ordinului nr.140-C din 16.12.2024 „Cu privire la concediere”, precum și repunerea în funcție; încasarea de la S.A. „Regia Apă Canal Soroca”, aflată în procedură de restructurare, în beneficiul lui Graur Ivan a diferenţei de salariu în mărime de 77866 lei; încasarea de la S.A. „Regia Apă Canal Soroca”, aflată în procedură de restructurare, a pierderilor la concediile medicale în mărime de 41162 lei; încasarea de la S.A. „Regia Apă Canal Soroca”, aflată în procedură de restructurare, în beneficiul lui Graur Ivan a cheltuielilor de judecată. Potrivit calculelor anexate la materialele cauzei de către reprezentantul reclamantului, reiese că diferența de salariu pe anii 2022-2024 constituie 60606 lei, iar diferența aferentă pierderilor din plata indemnizațiilor pentru incapacitate de muncă constituie 63 616,41 lei, sume care, în opinia acestuia, urmează a fi încasate de la S.A. „Regia Apă Canal Soroca” în beneficiul lui Graur Ivan.

Articolul 45 din Codul muncii statuiază că *„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*”.

Potrivit art.54 alin.(1), (3) Codul muncii, *„contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. Dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată”.*

Conform art.58 alin.(1) din Codul muncii, *„contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă”*.

Din materialele dosarului rezultă că, între S.A. „Regia Apă Canal Soroca” și Graur Ivan, a fost încheiat un contract individual de muncă pe o perioadă nedeteminată, prin care acesta a fost angajat în funcția de tehnician-controlor.

Prin notificarea nr.06 din 07.06.2024, lui Graur Ivan i s-a adus la cunoștință, sub contrasemnătură, faptul că la data de 08.07.2024, în temeiul art.86 alin.(1) lit.y^{1}) din Codul muncii, contractul individual de muncă încheiat între S.A. „Regia Apă Canal Soroca” și Graur Ivan va foi desfăcut din inițiativa angajatorului, în legătură cu deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (f.d.7)

Prin ordinul nr.140 din 16.12.2024 (f.d.6), semnat de V. Melnic, administrator al procedurii de restructurare S.A. „Regia Apă Canal Soroca” și A. Ciuntu, jurist al S.A. „Regia Apă Canal Soroca”, s-a dispus concedierea cet. Graur Ivan (a.n.08.07.1961) din funcție de tehnician controlor serviciul DMC, în baza art. 86 alin. (1) lit. y^{1}) din Codul muncii, în legătură cu deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Totodată s-a dispus calcularea și achitarea indemnizației pentru concediu de odihnă anual nefolosit, după cum urmează:

-pentru perioada 06.01.2023-06.02.2024, în număr de 21zile calendaristice;

-pentru perioada 06.01.2024-08.07.2024, în număr de 18 zile calendaristice.

Conform art.86 alin.(1) lit.y[1]) din Codul muncii, „concedierea-desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinate-se admite pentru următoarele motive: deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă".

Potrivit art.86 alin.(2) din Codul muncii, *„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".

Ținând cont de faptul că Graur Ivan s-a aflat o perioadă îndelungată în concediu medical, fapt confirmat prin certificatele de concediu medical eliberate pe numele acestuia, anexate la materialele cauzei (f.d. 61–70), ordinul nr. 140 din 16.12.2024 „Cu privire la concediere" i-a fost adus la cunoștință sub semnătură la data de 03.02.2025.

Conform art.355 alin.(1) lit.a) din Codul muncii, *„cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său".*

Prin urmare, cererea de chemare în judecată a fost depusă în termen, or, ordinul de concediere nr. 140 din 16.12.2024 a fost emis la data de 16.12.2024, adus la cunoștință sub semnătură cet. Graur Ivan la data de 03.02.2025, iar acțiunea a fost depusă în instanța de judecată la data de 17.03.2025.

Instanța reține că, la data de 06.02.2025, nefiind de acord cu indemnizația achitată pentru concediu de odihnă anual nefolosit, cet. Graur Ivan, prin petiția scrisă cu nr. 180 din 28.02.2025, a solicitat:

-recalcularea salariului pe anii 2022-2024 (în baza prevederilor art.131, art.135 alin.(2), art.136 din Codul muncii, prevederilor Contractului colectiv de muncă pe anii 2022-2026, prevederilor HG privind salariul minim garantat nr.142 din 09.03.2022, HG nr.670 din 29.09.2022, HG nr. 985 din 06.12.2023, HG nr.843 din 18.12.2024);

-achitarea indemnizației de 300 lei pentru fiecare an e activitate (în baza pct.14.10 al Contractului colectiv de muncă);

-calcularea penalității de întârziere, în baza art.145 din Codul muncii și HG nr.535 din 07.05.2003 (f.d.8).

Prin răspunsul nr.33 din 04.03.2025 la petiția nr. 180 din 28.02.2025, Graur Ivan a fost înștiințat că S.A. „Regia Apă Canal Soroca" i-a achitat toate mijloacele bănești convenite contractual și disponibile în cadrul activității, considerând că solicitarea unor plăți suplimentare este abuzivă (f.d.9).

Instanța menționează că, prin Hotărârea Judecătoriei Soroca din 24.01.2022, față de S.A. „Regia Apă Canal Soroca" a fost intentată procedura de insolvabilitate, cu desemnarea în funcţia de administrator al insolvabilităţii S.A. „Regia Apă Canal Soroca", administratorul autorizat Melnic Vitalie, titular al autorizaţiei nr. 157 eliberată la 19 ianuarie 2015.

Potrivit art.2 din Legea nr.149 din 29.06.2012 Insolvabilității (publicat la data de 14.09.2012 în Monitorul Oficial nr.193-197), insolvabilitatea este definită ca *situaţie financiară a debitorului caracterizată prin incapacitatea de a îşi onora obligaţiile de plată,* iar incapacitatea

de plată ca *situaţie financiară a debitorului caracterizată prin incapacitatea lui de a îşi executa obligaţiile pecuniare scadente, inclusiv obligaţiile fiscale*.

Conform art.208 din Legea insolvabilității nr.149 din 29.06.2012, „*(1) După confirmarea planului procedurii de restructurare, activitatea debitorului se restructurează în modul corespunzător. Creanţele şi drepturile creditorilor şi ale celorlalte părţi interesate sînt modificate conform prevederilor planului. (2) Debitorul este obligat să efectueze fără întîrziere schimbările de structură preconizate în planul procedurii de restructurer”*.

Este de reținut faptul că cuantumul salarial achitat de către S.A. „Regia Apă Canal Soroca” a fost aprobat în cadrul procesului de insolvabilitate, iar toate majorările au fost efectuate imediat ce situația financiară a întreprinderii a permis acest lucru.

Potrivit art.904 alin. (1) din Codul civil, *„neexecutarea obligaţiei debitorului este justificată dacă ea se datorează unui impediment în afara controlului debitorului şi dacă debitorului nu i se putea cere în mod rezonabil să evite sau să depăşească impedimentul ori consecinţele acestuia”*.

Instanța menționează că, la data achitării și ridicării salariului, Graur Ivan nu a formulat obiecții privind cuantumul acestuia, fiind astfel de acord cu sumele primite.

Conform art.965 din Codul civil, *„(1) Prin stingerea obligaţiilor, încetează raporturile juridice dintre părţi în partea ce se referă la obligaţia stinsă.(2) Dacă obligaţia este stinsă, debitorul nu este obligat să plătească dobânda şi penalităţile ori să repare prejudiciul”*.

Acceptarea executării obligației de către Graur Ivan atestă lipsa oricăror pretenții, situație în care S.A. „Regia Apă Canal Soroca” a reiterat imposibilitatea satisfacerii petiției nr. 180 din 28.02.2025.

Instanța constată că sumele solicitate de reclamant, respectiv diferența de salariu și pierderile aferente indemnizațiilor pentru incapacitate de muncă, nu sunt justificate, nefiind susținute de probe concludente care să ateste dreptul acestuia la plata lor.

Potrivit ordinelor privind aprobarea organigramei și schemei de încadrare și salarizare, anexate la materialele cauzei de către reprezentanții S.A. „Regia Apă Canal Soroca” în procedura de restructurare, salariul minim a fost stabilit în conformitate cu Hotărârile Guvernului, însă cu întârziere determinată de situația financiară a întreprinderii și de obligațiile rezultate din procedura de restructurare.

Astfel, prin diferitele ordine emise de S.A. „Regia Apă Canal Soroca”, se confirmă că întreprinderea a respectat cadrul legal privind salariul minim și a ajustat cuantumurile imediat ce situația financiară i-a permis, fără caracter abuziv.

Prin ordinul nr.36-P din 23.08.2019 „Cu privire la aprobarea organigramei și a statelor de personal”, având în baza procesul-verbal al Comitetului Creditorilor S.A. „Regia Apă Canal Soroca” din 23.08.2019 și HG nr.232 din 24.04.2019 pentru modificarea punctului 1 din Hotărîrea Guvernului nr. 165/2010 cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, s-a stabilit, începând cu 01.05.2019, salariu minim în cuantum de 2775 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 169 ore pe lună (f.d.92-93).

Prin ordinul nr.64-P din 06.10.2022 „Cu privire la aprobarea organigramei și schemei de încadrare și salarizare”, având în baza procesul-verbal din 06.10.2022 al Comitetului Creditorilor S.A. „Regia Apă Canal Soroca” în proces de insolvabilitate, conform HG nr.165 din 09.03.2010 privind cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, s-a aprobat organigrama, schema de încadrare și salarizae a angajaților S.A. „Regia Apă Canal Soroca” în proces de insolvabilitate, precum și fondul de salarizare a S.A. „Regia Apă Canal Soroca” în proces de insolvabilitate, începând cu data de 01.09.2022 (f.d.94-96)

Prin ordinul nr.41-P din 02.08.2024„Cu privire la aprobarea organigramei și schemei de încadrare și salarizare”, având în baza procesul-verbal al Comitetului Creditorilor S.A. „Regia Apă Canal Soroca” în procedura de restructurare din 15.08.2024, conform HG nr.670 din 29.09.2022 și HG nr.854 din 07.12.2022 privind cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, s-a stabilit, începând cu 01.08.2024, s-a stabilit, începând cu data de 01.08.2024, salariu minim în cuantum 4000 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 169 ore (în medie pe lună), ce reprezintă 23,67 lei/oră (f.d.97-100)

Prin ordinul nr.61-P din 06.12.2024 „Cu privire la aprobarea organigramei și schemei de încadrare și salarizare”, având în baza procesul-verbal al Comitetului Creditorilor S.A. „Regia Apă Canal Soroca” în procedura de restructurare din 06.12.2024, conform HG nr.985 din 06.12.2023 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară pentru anul 2024, s-a stabilit, începând cu 01.12.2024, salariu minim în cuantum 5000 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 169 ore(în medie pe lună), ce reprezintă 29,58 lei/oră (f.d.89-90)

Prin urmare, instanța consideră că S.A. „Regia Apă Canal Soroca”, aflându-se în procedura de restructurare, a aplicat salariile în mod legal și proporțional cu posibilitățile sale financiare, iar întârzierea în acordarea acestora este justificată de contextul insolvabilității întreprinderii.

Mai mult ca atât, conform certificatelor prezentate la materialele cauzei, se constată că, în perioada anilor 2022-2024, Graur Ivan a fost în concediu medical în total 432 zile și anume:

-în anul 2022 (în perioada 27.12.2021-02.02.2022, 07.04.2022-30.04.2022, 04.07.2022-29.07.2022, 07.09.2022-30.09.2022) în total 112 zile calendaristice (f.d.31);

-în anul 2023 (în perioada 27.03.2023-21.04.2023, 25.04.2023-05.05.2023, 22.06.2023-14.07.2023, 06.09.2023-30.09.2023, 06.11.2023-30.11.2023) în total 110 zile calendaristice (f.d.30);

-în anul 2024 (în perioada 21.02.2024-29.02.2024, 13.04.2024-26.04.2024, 12.06.2024-27.07.2024, 28.07.2024-31.08.2024, 01.09.2024-30.09.2024, 01.10.2024-31.10.2024, 01.11.2024-30.11.2024, 01.12.2024-15.12.2024) în total 210 zile calendaristice (f.d.29).

Reieșind din cele menționate, se constată că activitatea lui Graur Ivan în cadrul întreprinderii S.A. „Regia Apă Canal Soroca” a fost mai puțin eficientă decât a altor salariați care și-au exercitat atribuțiile de serviciu în mod deplin.

Reclamantul a indicat în cererea de chemare în judecată că consideră că a fost discriminat de către administratorul procedurii de restructurare S.A. „Regia Apă Canal Soroca”, iar în urma refuzului de a i se încheia un contract individual de muncă pe termen determinat, starea sa de sănătate s-a agravat, suferind un accident vascular cerebral (AVC).

Potrivit art.16 alin.(2) din Constituția R. Moldova *„toţi cetăţenii Republicii Moldova sunt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială”.*

Este important de remarcat că atât legislaţia naţională (art. 15 alin. (1) şi art. 19 din Legea cu privire la asigurarea egalităţii nr. 121/2012), cât şi practica Curţii Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza D. H. şi alţii c. Republicii Cehe par. 82-84, par. 177, cauza Chassagnou şi alţii c. Franţei par. 91-92, cauza Timishev c. Rusiei par. 57) prevăd o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, şi anume: sarcina probei trece la reclamat atunci când petiţionarul/petiţionara prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.

În susţinerea poziţiei sale, reprezentantul S.A. „Regia Apă Canal Soroca” a declarat că deţinerea de către Graur Ivan a statutului de pensionar pentru limita de vârstă, îi conferă

angajatorului dreptul, în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii, de a desface contractul individual de muncă cu acesta.

Decizia angajatorului de a desface contractul de muncă cu o persoană care deţine statutul de pensionar trebuie să fie precedată de o analiză a capacităţii de muncă a angajatului.

Instanța menționează că, în cauza dată, desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii este conformă cu standardele privind nediscriminarea, întrucât aplicarea acestei prevederi este precedată de o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivită scopului urmărit, iar măsurile întreprinse sunt necesare și adecvate.

De asemenea, instanța nu poate trece cu vederea răspunsul nr. 12/1061 din 28.03.2025, oferit de Inspecția Teritorială de Muncă Drochia la solicitarea S.A. „Regia Apă Canal Soroca" (f.d. 45), prin care s-a solicitat examinarea corectitudinii și legalității eliberării certificatului de concediu medical de prelungire cu 30 de zile, după împlinirea a 180 de zile de concediu medical în anul 2024, pe numele lui Graur Ivan.

Potrivit răspunsului menționat, Graur Ivan, începând cu data de 23.07.2019, se află sub supravegherea medicului de familie și a altor medici specialiști, fiind diagnosticat cu mai multe patologii cronice.

La data de 15.11.2024 a expirat termenul de 180 de zile de concediu medical pe parcursul anului, care, prin decizia Consiliului medical consultativ din cadrul IMSP Centrul de Sănătate Cosăuți, a fost prelungit cu încă 30 de zile, însă această prelungire a concediului medical nu a fost argumentată din punct de vedere clinic.

Instanța reține că neprezentarea lui Graur Ivan la serviciu pe o perioadă îndelungată (pe parcursul anilor 2022–2024), din motivul aflării în concediu medical, a determinat angajatorul să identifice un alt specialist pentru îndeplinirea atribuțiilor funcției, generând astfel dificultăți în organizarea activității întreprinderii.

Totodată, instanța reține că S.A. „Regia Apă Canal Soroca" s-a adresat către Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă, precum și către Ministerul Sănătății, solicitând verificarea corectitudinii eliberării certificatelor de concediu medical pe numele cet. Graur Ivan. În lipsa unui răspuns din partea autorităților menționate, angajatorul s-a adresat ulterior și către Procuratura raionului Soroca, solicitând verificarea legalității prelungirii certificatului de concediu medical eliberat pe numele acestuia (f.d.56-60). Prin aceste demersuri, angajatorul a urmărit clarificarea situației în conformitate cu prevederile legale, în vederea adoptării unei decizii corecte cu privire la raporturile de muncă cu salariatul.

Este relevant de menționat că norma legală nu are caracter imperativ, desfacerea contractului individual de muncă fiind dependentă de opțiunea angajatorului, care apreciază oportunitatea încetării raporturilor de muncă în funcție de necesitățile activității și de condițiile specifice ale locului de muncă, inclusiv în contextul atingerii vârstei de pensionare.

Potrivit prevederilor art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii al Republicii Moldova, angajatorul are dreptul de a desface contractul individual de muncă din inițiativa sa în cazul în care salariatul deține statut de pensionar pentru limită de vârstă.

Totodată, conform art. 55 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, persoanele concediate în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) pot fi ulterior angajate prin contract individual de muncă pe durată determinată.

Din interpretarea sistemică a acestor norme rezultă că legiuitorul a prevăzut doar posibilitatea, și nu obligația, angajatorului de a continua raporturile de muncă cu persoanele pensionate pentru limită de vârstă, continuarea acestora fiind lăsată la aprecierea angajatorului.

În speță, instanța constată că reclamantul deținea statut de pensionar pentru limită de vârstă la momentul emiterii ordinului de concediere, iar angajatorul a dispus încetarea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii, cu respectarea procedurii prevăzute de lege.

În aceste condiții, instanța concluzionează că desfacerea contractului individual de muncă a fost dispusă în mod legal și întemeiat, nefiind constatate încălcări ale legislației muncii.

Prin urmare, concedierea cet. Graur Ivan în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii nu constituie o măsură discriminatorie, ci reprezintă exercitarea unui drept conferit angajatorului de legislația muncii.

În aceste circumstanțe, instanța constată că angajatorul a acționat în limitele drepturilor prevăzute de lege, iar desfacerea contractului individual de muncă cu Graur Ivan a fost dispusă cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

Referitor la cererea reprezentantului reclamantului, avocatul Valentin Ciuhrii, privind încasarea de la S.A. „Regia Apă Canal Soroca" a cheltuielilor de judecată, instanța reține următoarele:

Conform art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, *„instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut câștig de cauză, cheltuielile de judecată".*

Având în vedere că pretențiile de bază ale reclamantului au fost respinse ca neîntemeiate, se impune respingerea și a acestei cereri privind încasarea cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu prevederile art. 239-241 din Codul de procedură civilă instanța,

H O T Ă R Ă Ș T E :

Acțiunea înaintată de Graur Ivan către S.A. „Regia Apă Canal Soroca" privind restabilirea în muncă și încasarea diferenței salariale, se respinge integral ca neîntemeiată.

Hotărârea cu drept de atac la Curtea de Apel Nord în termen de 30 zile, de la data pronunțării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Soroca, sediul Central.

Președintele ședinței,
Judecătorul **Ghenadie Mîțu**