

**APROBAT**

**Vicepreședintele interimar  
al Curții de Apel Bălți**

---

**Adriana Garbuz**

### **Notă informativă**

## **Generalizarea practicii judiciare privind elucidarea aspectelor practice în examinarea litigiilor de muncă.**

Conform planului de activitate a Colegiului Civil și de Contencios administrativ al Curții de Apel Bălți pentru anul 2024, ținând cont de importanța și actualitatea problemei legate de examinarea cauzelor civile privind litigiile de muncă, s-a efectuat prezenta notă informativă.

Prezenta notă informativă a Direcției sistematizare, generalizare a practicii judiciare și relații cu publicul, cuprinde generalizarea practicii judiciare și analiza datelor statistice cu privire la examinarea cauzelor civile privind litigiile de muncă, pentru perioada anului 2023.

Prin urmare, a fost studiată legislația națională și internațională care reglementează problema menționată, și anume:

- Constituția Republicii Moldova;
- Constituția Republicii Moldova; COMENTARIU, Editura ARC;
- Codul Civil al Republicii Moldova;
- Codul de Procedură Civilă a Republicii Moldova;
- Codul Muncii al Republicii Moldova.
- Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale.

Prezenta **NOTĂ INFORMATIVĂ** este efectuată în baza fișelor de evidență statistică a dosarelor civile aflate în procedura de examinare a Colegiului Civil și de Contencios Administrativ al Curții de Apel Bălți și respectiv a deciziilor adoptate în cauzele civile în ordine de apel plasate în P.I.G.D, pe perioada anului 2023.

### **I. Noțiunea și natura juridică a litigiilor de muncă.**

Dreptul la muncă este unul dintre drepturile fundamentale prevăzute de Constituția Republicii Moldova, care prevede că orice persoană are dreptul la

muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului. În procesul unei evoluții istorice, dreptul la muncă, ca drept fundamental al omului, și-a găsit locul printre drepturile din a doua generație, fiind atribuit categoriei drepturilor social-economice și culturale. Dreptul la muncă asigură în mare parte existența și dezvoltarea persoanei și presupune valorificarea capacităților fizice și intelectuale proprii fiecăruia pentru obținerea unui beneficiu material.

Realizarea dreptului la muncă de către persoanele fizice se face, de regulă, pe calea încheierii contractului individual de muncă. Codul muncii al Republicii Moldova definește contractul individual de muncă drept „înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

În realizarea dreptului la muncă de către persoanele fizice deseori însă apar diverse litigii care țin de aplicarea legislației muncii. Un element definitoriu al raporturilor juridice de muncă îl reprezintă subordonarea salariaților față de angajator. În realizarea dreptului de directivă al angajatorului în materia raporturilor juridice de muncă, deseori pot apărea diverse abuzuri din partea angajatorului reieșind din poziția sa dominantă în cadrul raporturilor de muncă. Cu toate acestea, nu trebuie să trecem cu vederea faptul că și salariații pot abuza de drepturile lor, ceea ce de asemenea reprezintă temeiuri de apariție a litigiilor de muncă. Astfel, în general, divergențele apărute între salariați și angajator fac parte din categoria litigiilor de muncă.

În literatura de specialitate, **litigiile de muncă** se definesc drept divergențe apărute între salariat și administrație, care nu pot fi soluționate pe cale de tratative directe ale părților sau cu participarea sindicatelor, în problemele de creare a condițiilor de muncă și de aplicare a lor, pentru soluționarea acestora legea prevede o anumită ordine, stabilește procedura și termenele de înaintare a plîngerilor în organele competente, examinarea lor, adoptarea unei hotărâri și aplicarea ei.

Pentru a califica un litigiu, drept unul de muncă, este necesar de a fi îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

1. Existența unui raport juridic de muncă.
2. Apariția divergențelor între părțile raportului material litigios.
3. Intervenția organului de jurisdicție a muncii.

Întrucât interesele angajatorilor și ale salariaților nu coincid întotdeauna, iar relațiile de putere sunt inegale, apariția unor ciocniri între aceste interese la diferite niveluri de dezvoltare a relațiilor de muncă pot duce în mod firesc la divergențe.

Întru soluționarea acestor divergențe dintre angajatori și salariați, legiuitorul a prevăzut instituția - jurisdicția muncii.

**Jurisdicția muncii** reprezintă soluționarea de către anumite organe, potrivit procedurii prevăzute de lege, a divergențelor ce apar între subiecții raporturilor juridice de muncă (salariat, angajator, reprezentanții salariaților și a angajatorului) în legătură cu drepturile și obligațiile ce formează conținutul raporturilor respective.

Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de Codul Muncii, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Codul muncii al Republicii Moldova clasifică instituția jurisdicției muncii în două sub-instituții de drept și anume:

- 1) *jurisdicția individuală*, având ca obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă;
- 2) *jurisdicția colectivă*, având ca obiect soluționarea conflictelor colective de muncă.

La rândul său, divergențele iscate între angajatori și salariați și care își găsesc reglementarea în normele dreptului muncii pot fi clasificate în funcție de „statutul subiecților” în: litigii de muncă și conflicte colective de muncă.

Litigiile de muncă pot apărea din diverse motive și la diferite etape de derulare a relațiilor de muncă. Ele pot apărea nu doar în timpul desfășurării propriu-zise a raporturilor de muncă, dar pot preceda raportul de muncă. Legiuitorul a instituit garanții pentru posibilia subiecți ai raporturilor contractuale de muncă, chiar și până la încheierea acestuia, spre exemplu: litigiile ce rezultă din refuzul neîntemeiat de angajare ; posibilitatea contestării rezultatelor concursului pentru ocuparea anumitor funcții etc.

Se consideră **litigii individuale de muncă** divergențele dintre salariat și angajator privind:

- 1) încheierea contractului individual de muncă;
- 2) executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă;
- 3) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă;
- 4) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă;
- 5) rezultatele concursului;
- 6) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art. 65 alin. (1) din Codul muncii al RM;

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

În ceea ce privește **conflictele colective de muncă**, acestea reprezintă divergențele nesoluționate dintre salariați (reprezentanții lor) și angajatori (reprezentanții lor) privind stabilirea și modificarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului), privind purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, privind refuzul angajatorului de a lua în considerare poziția reprezentanților salariaților în procesul adoptării, în cadrul unității, a actelor juridice ce conțin norme ale dreptului muncii, precum și divergențele referitoare la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Litigii de muncă pot fi generate și de neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a drepturilor și obligațiilor subiecților raporturilor de muncă. Chiar și atunci când acțiunile subiectului de drept au fost legale, însă celălalt subiect consideră că acțiunile date sunt ilegale, în asemenea situație, de asemenea, poate apărea un litigiu de muncă, deși încălcări ale legislației nu sunt.

Existența sau inexistența litigiului de muncă se va stabili de organele împuternicite cu examinarea litigiilor de muncă, care sunt organe jurisdicționale. Însăși încălcarea normei de dreptul muncii nu trebuie considerată automat un litigiu de muncă, deoarece aprecierea acestei situații drept litigiu de muncă aparține părților interesate. Un asemenea dezacord al părților poate deveni un litigiu de muncă atunci când situația iscată nu a fost soluționată de către părți de sine stătător și din acest considerent a apărut necesitatea soluționării litigiilor de muncă de către organul jurisdicțional.

**Părți ale litigiilor individuale de muncă și ale conflictelor colective de muncă**, conform art. 349 din Codul muncii al Republicii Moldova, pot fi:

- a) salariații, precum și orice alte persoane titulare ale unor drepturi și/sau obligații, în temeiul prezentului cod;
- b) angajatorii persoane fizice și juridice;
- c) sindicatele și alți reprezentanți ai salariaților;
- d) patronatele;
- e) autoritățile publice centrale și locale, după caz.

**Organele de jurisdicție a muncii** sunt:

- 1) comisiile de conciliere (organe extrajudiciare);
- 2) instanțele de judecată.

Jurisdicția muncii, ca instituție juridică deosebit de complexă, se întemeiază pe o serie de principii. Potrivit art. 350 din Codul muncii al RM, **principiile jurisdicției muncii sunt:**

- a) concilierea intereselor divergente ale părților, ce decurg din raporturile prevăzute de art.348;
- b) dreptul salariaților de a fi apărați de reprezentanții lor;
- b<sup>1</sup>) dreptul angajatorilor de a fi apărați de patronate;
- c) scutirea salariaților și a reprezentanților acestora de cheltuielile judiciare;
- d) operativitatea în examinarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă.

**Clasificarea litigiilor de muncă** se poate face în funcție de mai multe criterii.

*După subiecții implicați* toate litigiile de muncă se clasifică în:

- 1) *Litigii individuale de muncă* – divergențele privind transferul, avansarea în funcție, concedierea și altele se referă la litigiile individuale de muncă, iar divergențele dintre patronate și sindicate privind încheierea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective de muncă și altele se referă la conflictele colective de muncă. În cadrul litigiilor individuale de muncă se contestă și se apără drepturile subiective și interesele legitime ale unui salariat concret.
- 2) *Litigii colective de muncă* – în cadrul conflictelor colective de muncă se contestă și se apară drepturile și interesele întregului colectiv de muncă (sau ale unei părți din colectivul de muncă), dreptul sindicatelor, în calitate de reprezentanți ai salariaților, de a apăra drepturile salariaților de natură socială, economică și culturală.

*După caracterul litigiului:*

- 1) *Litigii privind aplicarea normelor legislației muncii* – stabilite deja în contractele individuale sau colective de muncă. Aceste categorii de litigii pot apărea din toate sferile dreptului muncii, adică nemijlocit din cele de muncă, cât și din cele conexe celor de muncă. Litigiile privind aplicarea condițiilor de muncă poartă un caracter de acțiune, deoarece aceste litigii despre restabilirea drepturilor lezate sau a intereselor legale sunt examinate în baza cererii respective la organele judecătorești.
- 2) *Litigii privind stabilirea noilor condiții de muncă sau modificarea celor existente* privitoare la drepturile sociale și economice ale salariaților nereglementate de legislație. Aceste litigii pot apărea din reglementarea condițiilor de muncă ale salariatului prin stabilirea în actele normative locale ale unității a noi condiții de muncă (termene mai mare ale concediilor anuale plătite, noi tarife de salarizare etc.), precum și reglementarea relațiilor de muncă pe calea parteneriatului social. Litigiile legate de stabilirea condițiilor de muncă sunt litigii cu caracter pasiv (de neacțiune), deoarece aici este vorba nu despre restabilirea drepturilor, intereselor încălcate, ci despre stabilirea unui nou drept, interes.

*În funcție de faza derulării contractelor de muncă:*

- 1) *În cazul celor individuale* – litigii legate de încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor de muncă;
- 2) *În cazul celor colective* – litigii legate de purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective.

*În funcție de caracterul evaluabil sau neevaluabil în bani al obiectului litigiului.*

- 1) *Litigiile patrimoniale* se referă la drepturile și obligațiile cu valoare economică, precum și a bunurilor materiale la care se referă aceste drepturi, care aparțin unei persoane (fizice sau juridice). Drept exemplu de litigiu de muncă cu caracter patrimonial ar fi litigiile ce țin de răspunderea materială a salariaților, precum și a angajatorilor sau cele care țin de neplata în termen a salariului etc.
- 2) *Litigiile nepatrimoniale* reprezintă litigiile ce nu au conținut evaluabil în bani. În domeniul dreptului muncii litigii cu caracter nepatrimonial pot servi: litigii ce țin de repararea prejudiciului moral cauzat de angajator salariatului sau cele ce țin de răspunderea angajatorului în cazul încălcării legislației muncii ce ține de protecția datelor cu caracter personal ale salariatului.

*În funcție de organele care soluționează litigiile de muncă:*

- 1) *Litigii soluționate de instanța de judecată* – toate litigiile individuale de muncă;
- 2) *Litigii soluționate de comisia de conciliere* – litigiile colective de muncă sunt supuse prealabil soluționării pe cale amiabilă în cadrul comisiilor de conciliere, care se constituie în cadrul unității dintr-un număr egal de reprezentanți ai salariaților și angajatorului.

### **Particularitățile soluționării litigiilor individuale de muncă de către instanța de judecată.**

Soluționarea litigiilor individuale de muncă implică necesitatea implicării nemijlocite a instanței de judecată la soluționarea acestora, aceasta fiind o trăsătură fundamentală a jurisdicției individuale a muncii.

În activitatea judiciară un rol important îl ocupă instanța de judecată care acționează în calitate de autoritate a statului, specializată în activitatea de înfăptuire a justiției.

Soluționarea litigiilor individuale de muncă poate fi convențional împărțită în două etape:

- 1) perioada de la depunerea cererii de chemare în judecată și pregătirea pentru înfăptuirea judecării;

- 2) perioada de judecare, emiterea hotărârii, precum și în cazurile când este nevoie procedura executării silite. Pentru realizarea acesteia instanța va respecta normele și principiile dreptului procesual civil, precum și normele și principiile dreptului muncii.

Art. 20 din Constituția Republicii Moldova stipulează 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 îngredi accesul la justiție”. În acest sens, sarcina instanței de judecată este, în primul rând, de a apăra dreptul la muncă în baza contractului individual de muncă sau când acesta lipsește. Instanța judecătorească exercită apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime prin somare la executarea unor obligații, prin declararea existenței sau inexistenței unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică, precum și prin alte modalități, prevăzute de lege.

Art.355 alin.(1) – (5) Codul Muncii al Republicii Moldova **determină modul de examinare a cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă**, potrivit căruia:

(1) Cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată:

a) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său;

b) în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

(2) Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanța de judecată.

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

(4) Instanța 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 și va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

(5) Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

Prin urmare, art.356 alin.(1)-(2) Codul muncii, reglementează modul de **executare a hotărârilor privind soluționarea litigiilor individuale de muncă**, conform căruia:

(1) Angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărârea (decizia) instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.

(2) Neexecutarea actelor judecătorești indicate la alin.(1) atrage efectele prevăzute de Codul de executare.

## **II. Analiza statisticii judiciare cu privire la examinarea cauzelor civile privind litigiile de muncă de către Curtea de Apel Bălți pe perioada anului 2023.**

Conform datelor statistice, în perioada: 01.01.2023-31.12.2023 în cadrul Curții de Apel Bălți **au parvenit în ordine de apel 37 cauze civile privind litigiile de muncă**, dintre care au fost examinate 27 cauze pentru perioada anului 2023, restul dosarelor neîncheiate la sfârșitul perioadei raportate au constituit 10 cauze.

Rezultatele generalizării privitoare la acest compartiment relevă, **că din 27 cauze examinate în ordine de apel:** în 12 cauze civile au fost emise hotărâri noi, în 3 cauze civile apelurile au fost restituite, în 7 cauze civile hotărârile primei instanțe au fost menținute fără modificări, 4 cauze civile - au fost trimise la rejudecare, în 1 cauză – a fost încetată procedura de apel.

### **Datele privind examinarea cauzelor civile în ordine de apel privind litigiile de muncă de către judecătorii Colegiului civil și contencios administrativ al Curții de Apel Bălți pe perioada anului 2023:**

| Judecători   | Cauze parvenite | Cauze examinate | Fără modificări | Hotărîre nouă | Apel restituit | Rejudecare | Apel restras | Rest |
|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|----------------|------------|--------------|------|
| A.Garbuz     | 3               | 2               |                 |               | 1              | 1          |              | 1    |
| I.Grosu      | 8               | 5               | 1               | 4             |                |            |              | 3    |
| A.Ciobanu    | 3               | 2               | 1               |               |                | 1          |              | 1    |
| S.Procopciuc | 6               | 5               | 2               | 1             | 1              |            | 1            | 1    |
| E.Grumeza    | 5               |                 |                 | 5             |                |            |              |      |
| N.Chircu     | 1               |                 |                 |               | 1              |            |              |      |
| D.Stănilă    | 3               | 3               | 1               | 1             |                | 1          |              |      |



|               |           |           |          |           |          |          |          |           |
|---------------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|
| D.Corolevschi | <b>8</b>  | 4         | 2        | 1         |          | 1        |          | 4         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>37</b> | <b>17</b> | <b>7</b> | <b>12</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>10</b> |

**Examinarea cauzelor civile în ordine de apel privind litigiile de muncă de către Judecătoriile din circumscripția Curții de Apel Bălți, pentru perioada anului 2023:**

| Instanța de judecată                 | Cauze parvenite | Cauze examinate | Fără modificări | Hotărîre nouă | Apel restituit | Rejudecare | Retras | Rest |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|----------------|------------|--------|------|
| Judecătoria Bălți, sediul Central    | 17              | 9               | 1               | 6             | 1              |            | 1      | 8    |
| Judecătoria Bălți, sediul Sîngerei   |                 |                 |                 |               |                |            |        |      |
| Judecătoria Bălți, sediul Fălești    | 1               | 1               |                 |               |                | 1          |        |      |
| Judecătoria Soroca, sediul Central   | 2               | 2               | 1               |               |                | 1          |        |      |
| Judecătoria Soroca, sediul Florești  | 1               | 1               | 1               |               |                |            |        |      |
| Judecătoria Drochia, sediul Central  | 5               | 5               | 2               | 3             |                |            |        |      |
| Judecătoria Drochia, sediul Rîșcani  |                 |                 |                 |               |                |            |        |      |
| Judecătoria Drochia, sediul Glodeni  | 2               | 2               |                 |               | 1              | 1          |        |      |
| Judecătoria Edineț, sediul Central   | 4               | 3               | 2               | 1             |                |            |        | 1    |
| Judecătoria Edineț, Sediul Dondușeni | 3               | 2               |                 | 1             |                | 1          |        | 1    |

|  |           |           |          |           |          |          |          |           |
|--|-----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|
| Judecătoria<br>Edineț,<br>Sediul<br>Ocnița   |           |           |          |           |          |          |          |           |
| Judecătoria<br>Edineț,<br>sediul<br>Briceni  | 2         | 2         |          | 1         | 1        |          |          |           |
| Judecătoria<br>Ungheni,<br>sediul<br>Central |           |           |          |           |          |          |          |           |
| <b>TOTAL</b>                                 | <b>37</b> | <b>27</b> | <b>7</b> | <b>12</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>10</b> |

### **III. Practica judiciară a Colegiului civil și de Contencios administrativ al Curții de Apel Bălți în examinarea litigiilor de muncă.**

Ca urmare a studierii și analizei deciziilor adoptate și pronunțate de către Colegiile Civile și de Contencios Administrativ ale Curții de Apel Bălți pentru anul 2023, în cauzele civile privind litigiile de muncă s-a concluzionat că hotărârile primelor instanțe au fost casate, din următoarele motive:

**III.1) *La examinarea cauzelor civile în ordine de apel privind litigiile de muncă s-a constatat netemeinicia hotărârilor primelor instanțe în latura: aplicării eronate a normelor de drept material și procedural, nestabilirii de către instanțele de fond a tuturor circumstanțelor cauzei care au importanță pentru soluționarea justă a pricinii și constatarea eronată a circumstanțelor speței, analizei superficiale a probelor cauzei, aspecte care au viciat legalitatea hotărârilor instanțelor de fond cu determinarea casării lor integrale sau parțiale de către instanța de apel și pronunțarea unor noi decizii pe caz.***

În sensul celor menționate, drept exemplu este reținută decizia Colegiului Civil și de Contencios Administrativ al Curții de Apel Bălți din 22 iunie 2023 prin care în ședință publică a fost examinată cererea de apel declarată de ÎS „Poșta Moldovei”, împotriva hotărârii Judecătoriei X, sediul Central din 07 decembrie 2022, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de P.A. împotriva ÎS „Poșta Moldovei” cu privire la anularea ordinului de sancționare disciplinară și încasarea cheltuielilor de judecată.

Colegiul a reținut că, la data de 02 iunie 2022 P.A., reprezentat de avocatul M.V., a înaintat cerere de chemare în judecată împotriva Centrului de Poștă Bălți ÎS „Poșta Moldovei” privind anularea ordinului de sancționare disciplinară și încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii a invocat că, P.A. activa în calitate de poștaş clasa II, la ÎS „Poșta Moldovei” Centrul de Poștă Bălți, din 10.08.2015, în baza contractului individual de munca nr.49 din 10.08.2015. Prin acordul suplimentar nr.49/15-141 din 06.10.2016, la contractul individual de muncă nr.49 din 10.08.2015, a fost modificat pct. 1 al contractului și anume, s-a modificat sintagma „, poștaş clasa II” cu sintagma „,poștaş”. La fel s-a modificat pct.12 al contractului, sintagma „,salariu de funcție 1647 lei” cu sintagma „,salariu de funcție 2372 lei”.

La 30.11.2018, prin acordul suplimentar la contractul individual de muncă nr.49 din 10.08.2015, a fost stabilită categoria de salarizare 4 și salariu de funcție majorat până la suma de 3150 lei. Conform acordului suplimentar din 10.12.2019, a fost modificat pct. 2 al contractului individual de munca, sintagma „,OP 3107 Bălți” cu sintagma „,OP 3128 Bălți. La fel a fost modificată sintagma din pct. 12, „,salariul tarifar de funcție - 3150 lei” cu sintagma „,salariul tarifar de funcție - 4500 lei” conform schemei de încadrare. Prin același acord a fost modificat pct. 13 al contractului individual de munca, sintagma „,reduc 0,7 unități, săptămânal 28 ore” cu sintagma „,durata normală a timpului de muncă săptămânal - 40 ore”, modificările operate intrând în vigoare din data de 11.12.2019.

Atribuțiile și sarcinile de serviciu ale reclamantului P.A. au fost indicate în fișa de post. Astfel, potrivit pct. 1.8 al fișei postului, una din sarcinile de funcție ale salariatului consta în deplasarea pe sector conform schemei sectorului dat, pentru distribuirea corespondenței poștale. Iar la pct.3.2.1 angajatorul avea responsabilitatea de a înainta propuneri privind organizarea eficientă a sectorului de distribuție.

Reclamantul a indicat că la 04.04.2022, în privința salariatului P.A. a fost emis ordinul nr. 02S cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare -avertisment, pentru încălcarea obligațiilor fișei postului. În partea motivatoare a ordinului de sancționare, emitentul a indicat că, în baza explicațiilor poștaşului OP 3128, P.A. și șeful OP Bălți, d-na S.N., în urma verificării documentelor de producere și în baza procesului-verbal din 30.03.2022, întocmit de Comisia de ancheta internă din cadrul OP Bălți s-a constatat ca, poștaşul P.A. a încălcat obligațiile fișei postului privind distribuirea reglementară a trimerilor poștale, ignorând vizitele la adresa destinatarilor; nu a respectat graficul și schema stabilită de deplasare pe sectorul deservit, încălcând graficul de lucru stabilit; a returnat trimerile poștale primite spre distribuire șefului OP, fără a asigura informarea prin aviz și încercarea de livrare la domiciliu/sediul destinatarilor.

Având în vedere faptul că din anul 2015 și până în prezent reclamantului P.A., nu i-a fost prezentată schema sectorului de distribuire a corespondenței poștale, a fost imposibil de a stabili cu exactitate la care adrese poștaşul P.A. a distribuit corespondența poștală și la care adrese nu le-a distribuit. Or, fiecare poștaş este

obligat să îndeplinească atribuțiile de serviciu în conformitate cu fișa postului a funcției de poștaș și anume pct.1.8 să se deplaseze pe sector conform schemei sectorului dat. În acest sens, în adresa OP 3128 Bălți, a fost expediată o interpelare cu prezentarea informației în adresa reclamantului, interpelarea fiind restituită cu mențiunea nereclamat. În atare circumstanțe reclamantul este în imposibilitate a se expune asupra temeiurilor de sancționare indicate în ordinul 02S din 04.04.2022.

A mai invocat reclamantul că prin ordinul nr. 02S din 04.04.2022 i s-a aplicat avertisment pentru încălcarea obligațiilor fișei de post și anume că, privind distribuirea reglementară a trimiterilor poștale, ignorând vizele la adresa destinatarilor, nu a respectat graficul și schema stabilită de deplasare pe sectorul deservit, încălcând graficul de lucru stabilit; a returnat trimiterile poștale primite spre distribuire șefului OP fără a asigura informarea prin aviz și încercarea de livrare la domiciliu/sediul destinatarilor.

La fel a remarcat reclamantul că potrivit fișei postului deținut de P.A., ultimul a avut obligația de a distribui corespondența poștală în conformitate cu regulile și termenii de control stabiliți, deplasându-se pe sector, conform schemei sectorului dat, schemă care nici nu a fost prezentată reclamantului. La fel a invocat faptul că, potrivit pct. 4 al fișei postului poștașul, întru executarea funcției, urma a fi asigurat cu masă, scaun, rechizite de cancelarie, documente necesare, echipament individual de protecție. Aceleași prevederi se regăsesc la capitolul X pct.10.5 lit.h) al contractului individual de muncă al ÎS „Poșta Moldovei”.

Reclamantul a mai indicat că, nu o singură dată a comunicat angajatorului despre faptul că la unele adrese ale persoanelor juridice nu există acces liber pentru distribuirea corespondenței poștale, iar paza acestor obiecte este asigurată de câini de pază care se năpustesc asupra poștașului, astfel punând în pericol viața și sănătatea acestuia. Din aceste considerente, fosta șefă a oficiului Poștal, luând legătura cu agenții economici, cărora nu era posibilă distribuirea corespondenței poștale, din motive independente de reprezentanții Oficiului Poștal, s-a ajuns la acordul comun de recepționare a corespondenței poștale de către reprezentanții agenților economici de la sediul oficiului poștal, practica dată fiind instituită pe parcursul a mai mulți ani.

La fel, a mai invocat că, potrivit prevederilor art.8 al Regulamentului intern al ÎS „Poșta Moldovei” orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare”. Astfel, angajatorul era obligat să asigure condiții de muncă adecvate, ceea ce nu a fost respectat de angajator. Prin urmare, reclamantului i s-a comunicat verbal de către angajator că va deservi sectorul de pe centura mun. Bălți, iar limitele sectorului i-au fost comunicate de fostul poștaș. Respectiv, schema de deservire a

sectorului, reclamantului nu i-a fost prezentată sub semnătură de către angajator, motiv pentru care nu se face posibil de a stabili cu exactitate adresele ce se aflau în sectorul de distribuire a corespondenței poștale reclamantului.

Cu referire la temeiul de drept indicat în Ordinul nr. 02S din 04.04.2022, s-a invocat art. 206 alin.(1) lit. a) CM. Respectiv nu s-a indicat concret nici o normă legală specială cu privire la abaterea disciplinară a poștașului P.A.. Nu este clar care normă de drept material a fost încălcată de reclamant pentru a fi sancționat. Astfel, în ordinul de sancționare în mod obligatoriu urmau a fi indicate temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii, ceea ce nu a fost executat de către emitent.

A invocat reclamantul că temeiurile de fapt au fost indicate neclar fără a fi menționat concret care abatere și când a fost admisă de reclamant, iar în calitate de temei de drept se indica art. 206 alin.(1) lit.a) Codului Muncii, această normă fiind norma generală care reglementează doar felurile sancțiunilor disciplinare, fără a fi indicată norma materială a legii speciale încălcată de către reclamant.

Reclamantul a solicitat anularea ordinului nr. 02S din 04.04.2022 prin care s-a dispus aplicarea sancțiunii disciplinare, avertisment. Încasarea din contul pârâtului în contul reclamantului a cheltuielilor de judecată suportate de reclamant în legătură cu examinarea cauzei.

Prin hotărârea Judecătoria X, sediul X din 07 decembrie 2022 acțiunea a fost admisă, s-a anulat ordinul nr.02S din 04.04.2022 emis de Centrul de Poștă Bălți „Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare” în privința lui P.A. S-a încasat din contul Centrului de Poștă Bălți ÎS „Poșta Moldovei” în beneficiul lui P.A. cheltuielile de judecată în sumă de 7000,00 lei. S-a încasat din contul Centrul de Poștă Bălți ÎS „Poșta Moldovei” în contul statului, taxa de stat în sumă de 100,00 lei.

La data de 21 decembrie 2022 ÎS „Poșta Moldovei” a contestat hotărârea primei instanțe, solicitând casarea acesteia cu emiterea unei noi hotărâri prin care acțiunea să fie respinsă.

Colegiul civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Bălți prin decizia adoptată la 22 iunie 2023 a decis admiterea apelului declarat de ÎS „Poșta Moldovei”, hotărârea Judecătoria X, sediul X din 07 decembrie 2022, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de P.A. împotriva ÎS „Poșta Moldovei” cu privire la anularea ordinului de sancționare disciplinară și încasarea cheltuielilor de judecată s-a casat integral, cu emiterea unei noi hotărâri prin care: cererea de chemare în judecată înaintată de P.A. împotriva ÎS „Poșta Moldovei” cu privire la anularea ordinului de sancționare disciplinară și încasarea cheltuielilor de judecată s-a respins.

Adoptînd soluția în cauză instanța de apel a notat că, potrivit materialelor cauzei, la data de 10.08.2015 părțile au încheiat contractul individual de muncă nr.49, iar potrivit pct.1 s-a constatat că reclamantul a fost angajat la ÎS „Poșta Moldovei”,

Oficiul Poștal nr. 7 în calitate de poștaș clasa II pentru o perioadă nedeterminată, cu o perioadă de probă 11.08.2015-10.10.2015, fiind obligat să respecte disciplina muncii, durata timpului de muncă fiind stabilită un regim de muncă redus 0,7 unități săptămânal, 28 ore conform graficului de lucru.

Ulterior, la data de 06.10.2016 părțile au încheiat Acordul suplimentar nr. 49/15-141 la contractul individual de muncă nr. 49 din 10.08.2015, potrivit căruia funcția reclamantului a fost modificată din „poștaș clasa II” în „poștaș”, la fel salariul de funcție fiind modificat din „1647 lei” în „2372 lei”. Potrivit acordului suplimentar din 30.11.2018 a fost stabilită categoria de salarizare 4 și salariul de funcție 3150 lei, iar potrivit acordului suplimentar din 10.12.2019, a fost modificat salariul tarifar de funcție din „3150 lei”, în „4500 lei”, durată de muncă fiind modificată din „reduc 0,7 unități săptămânal 28 ore” în „durata normală a timpului de muncă săptămânal - 40 ore”.

Prin ordinul ÎS „Poșta Moldovei” nr.02S din 04.04.2022, pentru încălcarea obligațiilor fișei de post, reclamantului i-a fost aplicată sancțiune disciplinară sub formă de avertisment. Ordinul a fost adus la cunoștință reclamantului la data de 05.04.2022, fapt confirmat prin semnătura reclamantului.

La data de 02.06.2022 P.A. a înaintat cerere de chemare în judecată privind anularea ordinului nr.02S din 04.04.2022. Pe parcursul examinării cauzei s-a stabilit că prin ordinul nr. 53 din 22.04.2022 cu privire la revocarea sancțiunii disciplinare, sancțiunea disciplinară aplicată salariatului P.A. sub formă de avertisment a fost revocată.

P.A. a declarat că despre ordinul nr.53 a aflat la data de 08.06.2022 când l-a primit la mână, însă depozitiile lui contravin materialelor cauzei or, instanței de apel i s-a prezentat copia ordinului integral unde pe verso era aplicată semnătura lui P.A. privind aducerea ordinului la cunoștință. Intimatul nu a invocat că semnătura nu-i aparține. De altfel, toate persoanele vizate în ordin au semnat despre aducerea ordinului la cunoștință și deoarece nu fost indicate alte date, se conchide că ordinul a fost adus la cunoștință la momentul emiterii. Astfel, la data de 22.04.2022, P.A. cunoștea despre faptul că ordinul nr.02S din 04.04.2022 prin care i s-a aplicat sancțiunea disciplinară, a fost abrogat.

Reieșind din prevederile art.211 Codul muncii odată cu revocarea sancțiunii disciplinare, se consideră că sancțiunea disciplinară nici nu a fost aplicată. Astfel, Colegiul civil a reținut că, la 02.06.2022, momentul înaintării cererii de chemare în judecată, în privința lui P.A. nu erau aplicate sancțiuni disciplinare. Faptul că ordinul nr.53 nu i s-a eliberat la mână la data de 22.04.2022 când i s-a adus la cunoștință, nu constituia temei de admitere a acțiunii de către prima instanță.

**III. 2). În procesul judecării cauzelor civile privind litigiile de muncă, Colegiul Civil și de Contencios Administrativ al Curții de Apel Bălți a conchis asupra**

*netemeinicieii concluziilor judiciare a instanțelor de fond într-u cât cauzele au fost examinate cu încălcarea prevederilor art.388 alin.(1) lit.d), i) Cod de procedură civilă: d) instanța a soluționat problema drepturilor unor persoane neantrenate în proces; ori i) cauza a fost examinată cu încălcarea competenței jurisdicționale, fapt ce a determinat instanța de apel de a admite apelul declarat pe caz, cu casarea integrală a hotărârii instanței de fond cu restituirea pricinii la rejudecare, într-un alt complet de judecată, și respectiv după caz, instanței competente.*

Spre exemplificarea temeiurilor menționate, este reținută decizia Colegiului Civil și de Contencios Administrativ al Curții de Apel Bălți din 16 februarie 2023 prin care a fost examinat apelul declarat de SRL „O.T.G” împotriva hotărârii Judecătorei X, sediul X, din 07 iunie 2022, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată formulată de P.V. către SRL „ O.T.G” privind restabilirea în funcție și repararea prejudiciului.

Prin decizia adoptată, instanța de apel a reținut că, la 05.07.2021, P.V. s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către SRL „O.T.G.”, privind restabilirea în funcție și repararea prejudiciului cauzat prin concedierea ilegală și achitarea datoriei salariale. În motivarea cererii de chemare în judecată reclamantul a invocat că, prin ordinul nr.66 c din 31.12.2020, întocmit în baza art.86 alin.(1) lit.e), z) din Codul Muncii, emis de conducătorul SRL „O.T.G.”, a fost eliberat din funcție de șofer de autocamion, fiind invocat motivul că la 18.08.2020 i s-a expirat certificatul de competență profesională a conducătorului auto și era obligat să prezinte un alt certificat de competență valabil pentru a-i permite îndeplinirea sarcinilor sale conform contractului individual de muncă, fapt despre care a aflat de la Inspectoratul de Stat al muncii, ca rezultat al examinării cererii reclamantului privind încasarea datoriei salariale de la SRL „O.T.G.”. Ținând cont de faptul că angajatorul nu i-a achitat salariul pentru timpul efectiv lucrat în sumă de 19 000 lei și studiind ordinul nr.66 c din 31.12.2020 în baza căruia a fost concediat, a considerat că încetarea contractului individual de muncă a avut loc cu încălcarea gravă a prevederilor legislației muncii, din motivul că la momentul concedierii reclamantul poseda certificatul de competență profesională valabil care-i permitea îndeplinirea obligațiilor conform contractului individual de muncă, în legătură cu ce a solicitat anularea ordinului nr.66 c din 31.12.2020 emis de angajatorul SRL „O.T.G.”, ca ilegal cu restabilirea sa în funcție și încasarea de la angajator în beneficiul său a prejudiciului cauzat, prin privarea ilegală de la dreptul la muncă și a sumelor necesare la eliberarea din funcție. Reclamantul prin cererea depusă a solicitat: 1) anularea ca ilegală a ordinului angajatorului SRL „O.T.G.” nr.66C din 31.12.2020, privind eliberarea sa din funcția de conducător de autocamion; 2) restabilirea în funcție; 3) încasarea despăgubirilor pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începând de la 31.12.2020 până la momentul restabilirii, reieșind din

mărimea salariului mediu lunar de funcție al conducătorului autocamion; 4) încasarea salariului pentru timpul efectiv lucrat în sumă de 19 000 lei; 5) încasarea prejudiciului moral pricinuit prin concedierea ilegală în sumă de 30 000 lei.

Prin hotărârea judecătoreiei X, sediul X, din 07 iunie 2022, s-a admis parțial cererea de chemare în judecată:

- S-a anulat ordinul angajatorului SRL „O.T.G.”, nr.66c din 31.12.2020 privind eliberarea lui P.V. din funcție de conducător de camion, ca fiind ilegal;

- S-a încasat de la SRL „O.T.G.”, în beneficiul lui P.V. suma de 93 500 lei, pentru perioada întreagă de absență forțată de la muncă;

- S-a încasat de la SRL „O.T.G.”, în beneficiul lui P.V. suma de 29700 lei cu titlu de compensație în locul reintegrării reclamantului P.V. în funcție de conducător de camion în cadrul SRL „O.T.G.” ;

- S-a încasat de la SRL „O.T.G.” în beneficiul lui P.V. prejudiciul moral în mărime de 5000 lei;

- S-a încasat de la SRL „O.T.G.” în beneficiul lui P.V. cheltuielile pentru asistența juridică în mărime de 3000 lei, conform bonului de plată din 23.02.2022;

- S-a încasat de la SRL „O.T.G.” în beneficiul statului suma de 3796 lei cu titlu de taxă de stat, proporțional sumei încasate.

SRL „O.T.G.” nefiind de acord cu hotărârea primei instanțe a contestat-o cu apel solicitând casarea acesteia, cu pronunțarea unei noi hotărâri de respingere a cererii de chemare în judecată ca fiind depusă tardiv, ori, ca fiind neîntemeiată.

Colegiul civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Bălți prin decizia adoptată la 16 februarie 2023 a admis cererea de apel, cu casarea integrală a hotărârii judecătoreiei X, sediul X, din 07 iunie 2022 în cauza civilă la cererea de chemare în judecată formulată de P.V. către SRL „O.T.G.” privind restabilirea în funcție și repararea prejudiciului, cu restituirea cauzei în prima instanță la rejudecare, conform competenței – la Judecătoria X.

În motivarea soluției adoptate, Colegiul a notat că, P.V. a depus cerere de chemare în judecată în Judecătoria X, sediul X, împotriva SRL „O.T.G.”, privind restabilirea în funcție și repararea prejudiciului cauzat prin concedierea ilegală și achitarea datoriei salariale.

Potrivit extrasului din Registrul de stat al persoanelor juridice nr.511585 din 25.01.2023 s-a atestat că, SRL „O.T.G.” înregistrată la data de 22.03.2016, avea sediul juridic în sat.Porumbeni, r-ul Criuleni. Deci, judecătoria X nu era competentă să examineze cauza, or, în cazul litigiilor de muncă urmează a fi aplicate regulile generale stabilite de codul de procedură civilă – acțiunea împotriva unei organizații se intentează în instanța de la sediul ei sau al organului ei de administrație.

Sub acest aspect, Colegiul civil a menționat faptul că, art.39 alin.(7) CPC nu poate fi aplicat tuturor litigiilor de muncă, ci numai în cazul revendicărilor dreptului



la muncă lezat în urma condamnării ilegale, tragere ilegală la răspundere penală, prin aplicare ilegală a măsurii preventive sub forma arestului preventiv sau sub forma impunerii angajamentului scris de a nu părăsi localitatea ori prin aplicarea ilegală a sancțiunii administrative a arestului. Reieșind din faptul că hotărârea primei instanțe a fost emisă în contradicție cu prevederile normelor de drept procedural, Colegiul civil a ajuns la concluzia de a admite apelul, a casa hotărârea primei instanțe, cu remite cauzei la rejudecare, conform competenței – la Judecătoria Y.

**III.3). Prin analiza încheierilor emise de către Colegiile Civile și de Contencios Administrativ ale Curții de Apel Bălți în cauzele civile privind litigiile de muncă, s-a constatat că instanța de apel prin încheiere restituie apelul, din motiv că: apelul a fost depus de către o persoană neîmputernicită; nu a fost depus de către apelant, apelul motivat pe caz și fără motive întemeiate de către apelanți nu se lichidează neajunsurile în baza termenului stabilit de către instanța de apel.**

Drept exemplu a celor menționate, este reținută încheierea Colegiul Civil și de Contencios Administrativ al Curții de Apel Bălți din 15 decembrie 2023 prin care a fost examinată cererea de apel depusă de G.C. prin intermediul avocatului G.VI. împotriva hotărârii judecătorei X sediul X din 11 august 2023, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de G.C. către Primăria satului C. privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și încasarea salariului.

Prin încheierea adoptată, instanța de apel a reținut că, G.C. a depus cerere de chemare în judecată împotriva Primăriei satului C. privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și încasarea salariului. Reclamanta G.C. a solicitat anularea dispoziției nr.8 din 13.02.2023 a Primăriei satului C. cu privire la concedierea lui G.C., cu restabilirea în funcția deținută până la concediere. De a încasa de la Primăriei satului C. în beneficiul lui G.C., salariul lunar în mărime de 9734,29 lei, pentru absența forțată de la muncă. De a încasa de la Primăria satului C. în beneficiul lui G.C., prejudicial moral în mărime de 9264,56 lei și cheltuielile pentru asistență juridică.

Prin hotărârea judecătorei X, sediul X din 11 august 2023 s-a admis parțial cererea de chemare în judecată înaintată de G.C. împotriva Primăriei satului C. privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și încasarea salariului. S-a anulat dispoziția nr. 8 din 13 februarie 2023 a Primăriei satului C. cu privire la concedierea lui G.C. în temeiul art. 86 alin.(1) lit. h) din Codul muncii. Cerințele formulate de G.C. privind restabilirea în funcție, încasarea salariului și a prejudiciului moral, s-a respins ca neîntemeiate.

La 04 septembrie 2023, G.C. a depus apel nemotivat împotriva hotărârii instanței de fond, solicitând admiterea apelului cu casarea hotărârii, emiterea unei noi hotărâri prin care să fie admisă integral cererea de chemare în judecată.

Prin încheierea Colegiului civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Bălți din 15 decembrie 2023 s-a restituit cererea de apel înaintată de apelanta G.C. împotriva hotărîrii judecătoreiei X, sediul X din 11 august 2023, pe motiv, că apelanta G.C. nu a înlăturat în termen neajunsurile cererii de apel menționate în încheierea Curții de Apel Bălți din 27.11.2023, iar cererea de apel depus de avocatul G.VI. în interesele C.G. a fost depus de o persoană care nu era în drept să declare apel.

Colegiul civil și de Contencios Administrativ al Curții de Apel Bălți a motivat soluția adoptată prin faptul că, la data de 04 septembrie 2023, G.C. a depus apel nemotivat împotriva hotărîrii instanței de fond, solicitînd admiterea apelului cu casarea hotărîrii, emiterea unei noi hotărîri prin care să fie admisă integral cererea de chemare în judecată.

Prin încheierea Curții de Apel Bălți din 27 noiembrie 2023 s-a acordat termen apelantei G.C. să depună pînă la data de 13.12.2023 orele 16.00 apelul motivat. Colegiul atestat, că pînă la data de 13.12.2023 apelanta G.C. nu a depus o cerere de apel motivată. O cerere de apel a fost depusă de către avocatul G.VI. în interesele lui G.C., cererea de apel fiind semnată de avocat.

Colegiul cercetînd materialele cauzei și anume mandatul avocațional, care acordă avocatului dreptul de a reprezenta în instanța de judecată partea la proces a atestat, că mandatul avocațional nu conține împuternicirile avocatului acordate de către clientul G.C., or, pe acest mandat avocațional lipsește semnătura clientului și împuternicirile acordate prin lege avocatului de a înainta cererea de apel în interesele apelantei.

Instanța de apel în motivarea soluției adoptate reținînd prevederile art.55 CPC, art.56 alin.(1) CPC, art.59 CPC, art.75 alin.(1), (1/1 ) CPC, art.81 alin.(1) CPC, art.60 alin.(1), (2) din Legea cu privire la avocatură a notat faptul că, că cererea de apel motivată asupra hotărîrii judecătoreiei X, sediul X din 11 august 2023 a fost semnată de avocatul G.VI. în interesele G.C, iar în mandatul avocațional anexat la cauză nu s-au regăsit împuternicirile care ar fi acordat dreptul avocatului G.VI. să conteste hotărîrea judecătorească, nefiind indicate în mandatul avocațional împuternicirile avocatului.

Colegiul civil a reținut că, cerere de chemare în judecată a fost înaintată de către reclamanta G.C. către pîrîta Primăria s.C cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și încasarea salariului. Cererea de apel nemotivată a fost depusă la data de 04 septembrie 2023 de către G.C., iar prin încheiere i s-a acordat termen apelantei G.C. să înlătore neajunsurile din încheiere, acestea nefiind lichidate de ultima. Iar, apelul motivat asupra hotărîrii judecătoreiei X, sediul X din 11 august 2023 a fost depus și semnat de avocatul G.VI., care nu avut împuterniciri de a depune apel pe caz.

În circumstanțele date, Colegiul civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Bălți a considerat că apelul declarat de avocatul G.VI. în interesele lui G.C. împotriva hotărârii Judecătorei X, sediul X din 11 august 2023 necesită a fi restituit, ca fiind depus de o persoană neîmputernicită.

***III.4) În cadrul judecării cauzelor civile ce vizează litigiile de muncă, Colegiile civile și de Contencios Administrativ ale Curții de Apel Bălți au reținut și temeinicia hotărârilor primelor instanțe în ce privește examinarea obiectivă și multiaspectuală a pricinii, cu respectarea normelor de drept material și procedural, apreciind la justa valoare probele administrate în conformitate cu prevederile art. 130 Cod de procedură civilă.***

În aspectul legalității și temeiniciei hotărârii primei instanțe, este reținută decizia Colegiului Civil și de Contencios Administrativ al Curții de Apel Bălți din 09 noiembrie 2023 prin care în ședință judiciară publică a fost examinat apelul declarat de D.V. împotriva hotărârii Judecătorei X, sediul X din 13 mai 2023 în cauza civilă la cererea de chemare în judecată formulată de D.V. către Președintele raionului X privind achitarea salariului și altor plăți pentru perioada lipsei forțate de la serviciu, încasarea prejudiciului moral.

Astfel, instanța de apel a reținut că, la 12 octombrie 2022 D.V. s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către Președintele raionului X privind achitarea salariului și altor plăți pentru perioada lipsei forțate de la serviciu, încasarea prejudiciului moral. În motivarea cererii de chemare în judecată reclamantul a invocat că la 01.09.2022 s-a adresat cu cerere în scris către Președintele raionului X cu privire la punerea în aplicare a hotărârii Curții Supreme de Justiție din 11.05.2022, prin care a solicitat achitarea salariului de funcție șef al serviciului juridic din cadrul Aparatului președintelui raionului X, altor plăți pentru perioada lipsei forțate de la serviciu din vina angajatorului, pentru perioada ianuarie 2020 - 01.09.2022. A menționat reclamantul că la 14.09.2022 a fost informat prin scrisoarea cu nr.527 din 12.09.2022 despre faptul că cererea depusă nu poate fi satisfăcută. Reclamantul a considerat că, refuzul Președintelui raionului X este ilegal, astfel fiindu-i cauzat prejudiciu moral pe care l-a estimat în sumă de 50 000,00 lei, deoarece repetat i-au încălcat drepturile, cât și legislația RM prin faptul că până la moment nu a fost executată hotărârea Curții Supreme de Justiție din 11.05.2022 care este executorie și irevocabilă; nu au fost puse în aplicare prevederile Hotărârii Guvernului nr.201 din 2009 în urma hotărârii CSJ din 11.05.2022. Mai mult ca atât, Președintele raionului X, V.A. l-a numit pe O.S. în funcția de șef al serviciului juridic din cadrul Aparatului Președintelui raionului X, ignorând Hotărârea Curții Supreme de Justiție din 11.05.2022.

D.V. a solicitat încasarea din contul Aparatului Președintelui raionului X a salariului de funcție a șefului Serviciului Juridic din cadrul Aparatului președintelui

raionului X, a altor plăți salariale pentru perioada ianuarie 2020 și pînă la data pronunțării hotărârii; încasarea prejudiciului moral în sumă de 50 000,00 lei.

La 04.04.2023 D.V. a înaintat cerere suplimentară prin care a solicitat salariu ratat pentru perioada 01.02.2020–31.03.2023 și anume: salariul pentru perioada 01.02.2020–31.12.2020=132000,00 lei; concediul pentru anul 2020 = 12000,00 lei; salariul pentru perioada 01.01.2021 – 31.12.2021 = 144000,00 lei; concediul pentru anul 2021 = 12000,00 lei; salariul pentru perioada 01.01.2022 – 31.03.2022 = 144000,00 lei; concediul pentru anul 2022 = 12000,00 lei; salariul pentru perioada 01.01.2023 – 31.03.2023 = 36000,00 lei. Suma totală : 492 000,00 lei.

Prin hotărârea Judecătorei X, sediul Central din 13 mai 2023 acțiunea civilă s-a respins.

C.M. nefiind de acord cu hotărîrea primei instanțe în termen a contestat-o cu apel, solicitînd casarea acesteia cu emiterea unei noi decizii prin care acțiunea civilă să fie admisă.

Prin decizia Colegiului Civil și de Contencios administrativ al Curții de Apel Bălți din 09 noiembrie 2023, s-a respins apelul declarat de D.V., cu menținerea hotărârii Judecătorei X, sediul X din 13 mai 2023, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată formulată de D.V. către Președintele raionului X privind achitarea salariului și altor plăți pentru perioada lipsei forțate de la serviciu, încasarea prejudiciului moral.

Motivînd soluția adoptată, instanța de apel a reținut că, prin hotărârea Judecătorei X, sediul X din 12.02.2021, emisă în cauza de contencios administrativ la acțiunea înaintată de D.V. către Aparatul Președintelui raionului X, Președintele r.X, președintelui comisiei de concurs, președintelui interimar al comisiei de concurs, vicepreședintelui r.X, terți P.I., J.V., M.A. privind anularea rezultatelor concursului pentru ocuparea funcției vacante de șef al secției juridice din cadrul Aparatului Președintelui r.X, achitarea salariului și a prejudiciului moral, acțiunea în contencios administrativ s-a respins.

Prin decizia Curții de Apel Bălți din 28.10.2021 s-a respins apelul declarat de O.S. -reprezentantul Aparatului Președintelui r.X, a Președintelui r.X și a vicepreședintelui r.X împotriva hotărârea Judecătorei X, sediul X din 12.02.2021.

Prin încheierea Curții Supreme de Justiție din 11.05.2022 s-au declarat inadmisibile recursurile depuse de Aparatul Președintelui r.X, Președintele r.X, vicepreședintele r.Drochia, reprezentati de O.S. și recursul declarat de P.I.

La 01.09.2022 D.V. s-a adresat către Președintele raionului X., V.A cu cerere, solicitînd punerea în aplicare a Hotărîrii Curții Supreme de Justiție din 11.05.2022, achitarea salariului de funcție al șef al serviciului juridic din cadrul Aparatului președintelui raionului X, altor plăți salariale pentru perioada lipsei forțate de la serviciu din vina angajatorului, pentru perioada ianuarie 2020 - 01.09.2022.

Prin răspunsul nr.527 din 12.09.2022 Președintele raionului X, V.A. a respins cererea depusă D.V. Din Nota informativă a Aparatului Președintelui r.X s-a confirmat că, începând cu 07.12.2021-09.11.2023, funcția publică de conducere de șef al Secției juridice în cadrul Aparatului Președintelui r.X a fost vacantă.

La 12 octombrie 2022 D.V. s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către Președintele raionului X privind achitarea salariului și altor plăți pentru perioada lipsei forțate de la serviciu, pentru perioada ianuarie 2020 și până la data pronunțării hotărârii; încasarea prejudiciului moral în sumă de 50 000,00 lei.

Prin hotărârea Judecătorei X, sediul X din 13 mai 2023 acțiunea civilă s-a respins. În motivarea soluției instanța de prim nivel a argumentat că D.V. nu a fost numit și nici nu a activat în funcția de șef secția juridică al Aparatului Președintelui raionului X pentru ca acesta să beneficieze de plăți salariale.

Instanța de apel reținând în motivarea soluției adoptate prevederile art.130 Cod de procedură civilă, art.9 alin.(1),(2) lit.a) Cod civil, art.10 Cod civil, art.15 alin.(1) Cod civil, art.5 alin.(1) Cod de procedură civilă, art.9 alin.(1), (2) lit.a) Cod civil, art.10 Cod civil, art.121 Cod de procedură civilă, art.354 Codul muncii, art.329 alin.(1) Codul muncii, art.330 alin.(1) Codul muncii, art.1998 alin.(1) Cod civil, art.2036 alin.(1),(3) Cod civil, art.2037 Cod civil, a notat că, în speță, obiectul juridic litigios constituie încasarea salariului și altor plăți pentru perioada lipsei forțate de la muncă, încasarea prejudiciului moral. Prin urmare, Colegiul civil a reținut că în acțiunea civilă apelantul/reclamant nu a indicat nici o normă legală în baza căreia dânsul își întemeiază pretențiile.

Mai mult, anularea rezultatelor concursului pentru o funcție publică nu constituie temei de a considera că apelantului i s-a refuzat neîntemeiat în angajare pentru a putea beneficia de despăgubiri materiale, or aceasta nu prezumă că ultimul ar fi fost declarat câștigător, argumentul în acest sens fiind unul declarativ și lipsit de temei legal probant.

Cu referire la prejudiciul moral solicitat, Colegiul a notat că, în condițiile în care nu s-a stabilit încălcarea drepturilor reclamantului/apelant D.V., ultimul nu beneficiază de recuperarea despăgubirilor morale. Din considerentele enunțate, Colegiul civil și de contencios administrativ a constatat că, soluția primei instanțe privind respingerea acțiunii este întemeiată, astfel că argumentele și probele prezente la materialele cauzei nu constituie temei de admitere a apelului și casare a hotărârii.

### **Concluzii:**

Actualmente, dezvoltarea societății din Republica Moldova reclamă consolidarea legalității în toate domeniile de activitate a omului, inclusiv în aplicarea legislației muncii și a actelor normative de protecție a muncii. Transformarea relațiilor sociale necesită o perfecționare permanentă a sistemului de funcționare a

protecției juridice a salariaților. Reglementarea juridică a raporturilor de muncă trebuie să corespundă atât în formă, cât și în conținut caracterului reorganizărilor de structură în economie. Respectarea drepturilor în sfera muncii salariatului reprezintă baza stabilității în societate.

Reglementarea juridică a raporturilor de muncă are un rol important în societate. Intrând în raporturi de muncă, salariatul, în procesul activității sale, se află în subordinea angajatorului. Situația dependentă a salariatului din cadrul raporturilor de muncă nu-i permite acestuia să-și apere eficient drepturile sale, de aceea statul, în persoana organelor abilitate, are îndatorirea de a asigura respectarea drepturilor de muncă ale salariaților, inclusiv instanța de judecată. Activitatea respectivă nu este lăsată la latitudinea angajatorilor sau salariaților, ea este reglementată în toate domeniile vieții economice și sociale, iar statul realizează și controlul acestei activități. Tot statul este cel care a creat organe specializate, cu atribuții în urmărirea modului în care se respectă normele de sănătate și securitate în muncă.

De menționat este că în condițiile actuale ale dezvoltării economice ale Republicii Moldova se observă o tendință de largire a domeniului aplicării raporturilor de drept în sfera muncii și prin sporirea numărului de măsuri obligatorii de organizare, atât din partea organelor de stat, cât și din partea organelor reprezentative ale angajaților, a sistemului de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii și a legislației privind protecția muncii. Este importantă desfășurarea acțiunilor care au drept scop ridicarea nivelului de răspundere pentru încălcarea dreptului la muncă al angajaților din partea angajatorului.

Evoluția relațiilor de muncă în societatea moldovenească contemporană reprezintă un proces foarte dinamic, afectat deopotrivă de procese interne: calitatea actului justiției, transformarea economiei, procesul politic, migrația forței de muncă, flexibilizarea muncii, și de procese externe: efectele globalizării și relocării capacităților de producție, iar statul prin intermediul organelor abilitate trebuie să tindă ca toți oamenii să fie încadrați în muncă cinstită și utilă ce merită a fi recompensată și să nu admită condiții, sub nici o formă, care ar încălca libertatea sau demnitatea omului sau care ar reduce munca la un simplu obiect de comerț.

Consecutiv celor reținute, se notează că, efectuând o analiză obiectivă și multiaspectuală asupra practicii judiciare cu privire la examinarea cauzelor civile privind litigiile de muncă din raza de activitate a Curții de Apel Bălți, în general se atestă respectarea normelor legale a Codului muncii, Codului Civil și respectiv a Codului de Procedură Civilă a Republicii Moldova la emiterea hotărârilor pe caz de către primele instanțe, însă se mai constată și cazuri privind netemeinicia hotărârilor primelor instanțe în latura: nestabilirii de către instanțele de fond a tuturor circumstanțelor cauzei care au importanță pentru soluționarea justă a pricinii și constatarea eronată a circumstanțelor speței, analizei superficiale a probelor cauzei,

aspecte care au viciat temeinicia hotărârilor instanțelor de fond cu determinarea: casării lor integrale sau parțiale de către instanța de apel și pronunțarea unor noi decizii sau cu remiterea cauzelor la rejudecare în primele instanțe.

De menționat este și faptul că în unele cauze civile privind litigiile de muncă parvenite spre examinare în instanța de apel, se constată că instanța de apel prin încheiere restituie apelul, din motiv că: apelul a fost depus de către o persoană neîmputernicită; nu a fost depus de către apelant, apelul motivat pe caz și fără motive întemeiate nu se lichidează de către apelanți neajunsurile în baza termenului stabilit de către instanța de apel.

Urmare a celor menționate, se notează că instanțele de fond urmează să examineze cauzele efectuând o vastă cercetare, multiaspectuală și obiectivă a circumstanțelor cauzei cu verificarea tuturor aspectelor de fapt și de drept ce au importanță pentru justa soluționare a cauzelor civile, pentru adoptarea și pronunțarea hotărârilor legale și motivate, în scopul efectuării justiției echitabile și imparțiale.

Pentru a întruni obiectivul diminuării erorilor judiciare asemenea celor sus menționate, care ar avea drept scop pronunțarea unor hotărâri judecătorești legale și întemeiate, și în scopul unei practici judiciare uniforme, avînd în vedere rezultatele generalizării în cauză,

#### **SE PROPUNE:**

A se discuta prezenta nota informativă în cadrul ședinței operative a Colegiilor civile și de Contencios Administrativ ale Curții de Apel Bălți.

**Coordonator,  
Judecător al Colegiului Civil  
și de Contencios Administrativ  
al Curții de Apel Bălți**

**Iulia Grosu**

**Executor, Specialist principal a  
Direcției Sistemizare, Generalizare  
a Practicii Judiciare și Relații cu publicul**

**Mariana Șușu**