



**REPUBLICA MOLDOVA
RAIONUL ȘTEFAN VODĂ
CONSILIUL RAIONAL ȘTEFAN VODĂ**



MD-4201, or. Ștefan Vodă, str. Libertății, nr. 1, tel. (242) 226-50, tel/fax (242) 234-10,
e-mail: consiliul.raional-stefan-voda@apl.gov.md, web: www.stefan-voda.md

PROIECT

**DECIZIE nr. 6/32
din 16 decembrie 2025**

**Cu privire la Hotărârea instanței de judecată
Căușeni, sediul Ștefan Vodă din 13.05.2025**

În legătură cu recepționarea hotărârii motivate a Judecătoriei Căușeni cu sediul Ștefan Vodă din 13 mai 2025 în cauza Dimitrenco Vadim împotriva Consiliului raional Ștefan Vodă cu privire la încasarea prejudiciului moral ca urmare a încălcării de către angajator a procedurii de concediere, în conformitate cu prevederile art. 80 alin. (3), art. 81 alin. (1) din Codul de procedură civilă al Republicii Moldova nr. 225 din 30.05.2023, cu modificările și completările ulterioare; în baza art. 43 alin. (1) lit. m) și art. 46, din Legea nr. 436-XVI din 28 decembrie 2006 privind administrația publică locală, **Consiliul raional Ștefan Vodă DECIDE:**

1. Se ia act de Hotărârea Judecătoriei Căușeni sediul Ștefan Vodă din 13 mai 2025, pronunțată în dosarul nr. 2-169/2024 (2-24034454-18-2-28032024), anexă la prezenta decizie.
2. Se împuternicește doamna Olga Luchian, președinte al raionului Ștefan Vodă , să semneze cererea de apel motivat, să încheie și să semneze un contract de asistență juridică cu un avocat licențiat, prin care să acorde dreptul de a exercita în numele reprezentatului toate actele procedurale în condițiile art.81 alin.(1) Cod de procedură civilă, cu eliberarea procurii respective în cauza dată.
3. Controlul executării prezentei decizii se atribuie președintelui raionului.
4. În conformitate cu prevederile art. 164 alin. (1) și art. 165 alin. (1) din Codul administrativ, decizia poate fi contestată prin depunerea unei cereri prealabile în termen de 30 zile de la data comunicării sau notificării deciziei la Consiliul raional Ștefan Vodă, or.Ștefan Vodă, str.Libertății 1.
5. Prezenta decizie se include în Registrul de stat al actelor locale (actelocale.gov.md), se publică pe pagina web a Consiliului raional Ștefan Vodă (www.stefan-voda.md) și se aduce la cunoștința Președintelui raionului Ștefan Vodă și altor entități / persoane relevante.

Președintele ședinței

Contrasemnează:
Secretarul interimar al Consiliului raional

Dosarul nr. 2-169/2024
2-24034454-18-2-28032024



HOTĂRÎRE
în numele Legii

or.Ștefan Vodă

13 mai 2025

Judecătoria Căușeni sediul Ștefan Vodă
Instanța de judecată compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul
Grefierul

Ciocîrtă-Rusu Olesea
Salcușan Silvia, Bulai David

Cu participarea reclamantului, Dimitrenco Vadim, în lipsa pîrîtului Consiliului raional Ștefan Vodă, legal citat, intervenientului accesoriu Agenția Teritorială de Asistență Socială Sud-Est, legal citată,

examinînd în ședință de judecată publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Dimitrenco Vadim împotriva Consiliului raional Ștefan Vodă cu privire la încasarea prejudiciului moral ca urmare a încălcării de către angajator a procedurii de concediere,

A C O N S T A T A T :

Argumentele participanților la proces:

1. Dimitrenco Vadim la data de 28 martie 2024, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Consiliului raional Ștefan Vodă cu privire la încasarea prejudiciului moral ca urmare a încălcării de către angajator a procedurii de concediere.
2. În motivarea acțiunii a invocat că, prin decizia Consiliului raional Ștefan Vodă nr.4/20 din 19.09.2019 a fost angajat în calitate de manager la Centru de Asistență Socială și Plasament Temporar "Încredere". La data de 01.10.2019, a fost încheiat contract individual de muncă nr.39/19 între Direcția Generală Asistență Socială și Protecția Familiei Ștefan Vodă și Vadim Dimitrenco, ca salariat. Menționează că, la data de 29.12.2023, prin Ordinul 533-p a fost concediat din funcția de manager în baza art. 86 al.1) lit.b), art. 88 și art. art. 119, 186 din Codul muncii. Anterior, invocă că, la data de 01.11.2023 prin ordinul nr.334-d din 01.11.2023 a fost preavizat privind lichidarea unității, la data de 01.01.2024. Astfel, prin ordinul sus menționat, au fost preavizați privind lichidarea unității, în baza art.88 Codul Muncii. Prin Ordinul de preavizare i-a fost adus la cunoștință prin semnătură faptul lichidării unității, dar nu au fost oferite garanțiile sociale conform Codului muncii. Mai ales, acordarea salariului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. Încălcarea dreptului său în calitate de angajat a făcut imposibilă căutarea unui alt loc de muncă. Consideră, că prin acțiunile ilegale ale angajatorului, i-a fost cauzat un prejudiciu moral, dat fiind faptul că a fost concediat abuziv în plină iarnă, fiind încălcate garanțiile sociale care îi puteau permite căutarea unui alt loc de muncă. Reieșind din cele expuse, consideră îndreptățit de a fi despăgubit moral, prin achitarea unui prejudiciu moral în mărime 30.000 (treizeci mii) lei, prejudiciul fiind unul întemeiat și care va compensa consecințele încălcării de către angajator a dreptului său în calitate de salariat.

Solicită reclamantul, obligarea Consiliului raional Ștefan Vodă privind achitarea prejudiciului moral în sumă de 30.000 (treizeci) mii lei, ca urmare a încălcării de către angajator a dreptului său în calitate de salariat.

3. În ședința de judecată reclamantul a susținut cererea înaintată integral și a declarat că, a fost dus în eroare. Activând în calitate de manager a centrului de asistență specializată și plasament temporar "Încredere" din or. Ștefan Vodă, la data de 01.11.2023 i-a fost dat ordinul nr. 334-d în care trebuia să preavizeze toți angajații centrului pe care îl conducea, că unitatea va fi lichidată pînă la sfîrșitul anului. Acest lucru îl denotă lista salariatilor cu semnăturile care se anexează. La întrebarea: „ce face mai departe deoarece își pierde serviciul?”, au fost asigurați că toți angajații vor fi reangajați la angajatorul ATAS. În Legea Restart, toate serviciile sociale din Consiliul raional vor trece sub jurisdicția Ministerului Muncii și Protecției Sociale și anume în ATAS. La două trei ședințe ale Consiliului raional Ștefan Vodă, ex șefa direcției Cebotari Aurica fiind întrebată ce vor face acei angajați a răspuns că vor fi reangajați în funcțiile lor. Mai apoi la data de 29.12.2023, ultima zi bugetară, la ora 21.00 a fost apelat de către șefa cadre Port Galina, care la invitat să vină la direcție pentru a face cunoștință cu noua șefă a ATAS Căușeni. Fiind responsabil, a mers la direcție, ajungînd la direcție i-a fost pus în față ordinul de concediere. La întrebarea ce urmează, șefa fiind de față a zis: "nu urmează nimic, sunteți concediat și atît". Considerînd că nu este legal, fiind deja ora tîrzie, a refuzat să semneze ordinul. Faptul că el a renunțat să semneze ordinul a fost menționat în procesul verbal scris de mîna și contrasemnat de șefa direcției, fosta șefă cadre Port Galina și Cojocaru Natalia. Au urmat lucruri urîte, nu știa ce să facă în continuare. Știind că toate acțiunile care s-au făcut sunt ilegale, s-a prezentat la serviciu pe data de 02.01.2024, 03.01.2024 și 04.01.2024. A transmis toate lucrurile în gestiunea reprezentanților direcție și atît. Astfel prin acțiunile ilegale consider reclamantul, că i-au fost încălcate drepturile salariale și anume art. 88 Codul Muncii, care exprimă expres procedura de concediere în cazul lichidării unității, reducerea numărului s-au statului de personal. Referindu-se la pct.f) din art. 88 Codului Muncii în care se stipulează că angajatorul va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. Nu a solicitat acordarea unei zile pe săptămînă liberă deoarece au zis că vor fi reangajați.

Toți cei ce au semnat ordinul au fost duși în eroare, li s-a spus că toți vor fi reangajați. Și nu li s-a acordat cîte o zi pe săptămână pentru căutarea unui loc de muncă. Au fost reangajați toți înafară de cei care au atins vîrsta de pensionare. Centru a rămas în continuare să activeze, l-a conducere a fost angajată altă persoană. Atunci el a mers cu cerere cum este expus în art.88 dar și în 332 Codul Muncii către angajator. Cererea a fost înregistrată la Consiliul raional Ștefan Vodă la data de 14.03.2024. Răspuns la cererea înregistrată nu a avut, încălcîndu-i iarăși dreptul lui deoarece el nu știe ce să facă mai departe.

Totodată a fost încălcat și pct.g) din art.88 Codul muncii care prevede că angajatorul va prezenta în mod stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate. Lista persoanelor disponibilizate n-a fost transmisă la Oficiul forței de muncă. Cunoaște despre aceasta deoarece cînd s-a înregistrat la Oficiul forței de muncă, șefa de la oficiu i-au comunicat că cu un an în urmă a discutat cu șefa direcției și i-a comunicat să le prezinte lista persoanelor care vor fi concediate. Ei atunci tot i s-a spus că nici o persoană nu va fi concediată. I-a fost încălcat și pct.h) al art. 88 Codul muncii care stipulează că angajatorul se va adresa

Organului sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea

salariatului. La momentul concedierii aveau organ sindical dar el lucra cu termenul depășit de mai mulți ani. Văzînd opinia organului sindical ei toată echipa au depus cerere și au ieșit din acest orga sindical.

Consideră, că prin acțiunile ilegale ale angajatorului i-a fost cauzat un prejudiciu moral dat fiind faptul că în plină iarnă a rămas practic în drum. I-au fost încălcate garanțiile sociale care îi permit căutarea unui loc de muncă.

4. Reprezentantul pîrîtului în ședința de judecată nu s-a prezentat, deși a fost citat legal despre data, ora și locul examinării cauzei, motivele neprezentării instanței nu a comunicat, nu au solicitat amânarea examinării cauzei.
5. STAS Sud Est, atras în ședință în calitate de intervenient accesoriu, în ședința de judecată nu s-a prezentat, considerînd că nu au tangență cu acțiunea înaintată de reclamant (f.d.31).
6. În condițiile prevederilor art. 206 alin. (3), (5) Codul de procedură civilă, instanța a dispus examinarea cauzei în lipsa celor care nu s-au prezentat la ședință.
7. Audiind participanții la proces, studiind materialele din dosar, instanța de judecată consideră acțiunea înaintată de Dimitrenco Vadim împotriva Consiliului raional Ștefan Vodă cu privire la încasarea prejudiciului moral ca urmare a încălcării de către angajator a procedurii de concediere, de admis integral din următoarele considerente.
8. Conform art.117 alin.(1) CPC, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile și obiecțiile părților, precum și altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei.
9. Art.118 alin.(1) CPC stabilește fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.
10. În temeiul art.121 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.
11. În corespundere cu art.130 alin.(1) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea mult aspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.
12. În conformitate cu prevederile art.239 Cod de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.
13. Potrivit art.240 alin.(1) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii și admisibilitatea acțiuni.
14. Astfel instanța reține că, Conform art. 1 din Codul muncii, angajator este acea persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariați în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod, iar, salariat este acea persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.
15. Conform art. 5 din Codul muncii, principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sunt următoarele:
 - a) libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației.

16. Potrivit art. 6 al Codului muncii, libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale.
17. Iar, potrivit art. 7 al Codului muncii, (1) Salariatul are dreptul: a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod.
18. Potrivit art. 9 alin. (2), literele a), b) și c) din Codul muncii, salariatul este obligat: a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă, b) să îndeplinească normele de muncă stabilite, c) să respecte cerințele regulamentului intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator.
19. Prin urmare, în conformitate cu art. 10 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative.
20. În corespundere cu art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, potrivit căreia 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.
21. Potrivit art. 355 alin. (1) al Codului muncii, 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.
22. Astfel, potrivit materialelor dosarului se atestă faptul că, prin Decizia nr.4/20 din 19 septembrie 2019, a Consiliului Raional Ștefan Vodă, prin concurs a fost numit Dimitrenco Vadim, în funcția de manager al Centrului de asistență specializată și plasament temporar „Încredere” din or.Ștefan Vodă, începând cu data de 01 octombrie 2019 (f.d.4);
23. La data de 01 octombrie 2019, Direcția generală asistență socială și protecție a familiei din or.Ștefan Vodă, în calitate de angajator a încheiat contractul individual de muncă nr.39/19 cu salariatul, Dimitrenco Vadim, potrivit căruia salariatul a fost angajat în calitate de manager 1,0 salariu, în cadrul Centrului de asistență specializată și plasament temporar „Încredere” or.Ștefan Vodă.
Potrivit pct.6 al contractului acesta își produce efectele din ziua semnării 01.10.2019 (f.d.5);
24. Tot la aceeași data 01.10.2019, reclamantului, Dimitrenco Vadim, i-a fost adusă la cunoștință și fișa postului (f.d.6);
25. Prin ordinul Direcției generală asistență socială și protecție a familiei, nr.334-d din 01.11.2023, au fost preavizați salariații Direcției generală asistență socială și protecție a familiei Ștefan Vodă privind lichidarea unității la data de 01 ianuarie 2024 (f.d.8,9);
26. Prin ordinul Direcției generală asistență socială și protecție a familiei Ștefan Vodă, nr.533-p din 29.12.2023, Dimitrenco Vadim, a fost concediat începând cu data de 31.12.2023 din funcția de manager a Centrului de asistență specializată și plasament temporar „Încredere” din or.Ștefan Vodă din cadrul Direcției generală asistență socială și protecție a familiei Ștefan Vodă, cu încetarea contractului individual de muncă nr.39/19 din 01.10.2019 (f.d.10);
27. La data de 29.12.2023, a fost întocmit procesul verbal, prin care s-a consemnat refuzul reclamantului de a semna ordinul de concediere (f.d.11);
28. În conformitate cu art. 1998 alin. (1) din Cod civil, cel care acționează față de altul în mod ilicit, cu vinovăție este obligat să repare prejudiciul patrimonial, iar în cazurile prevăzute

de lege, și prejudiciul moral cauzat prin acțiune sau omisiune, iar potrivit art. 2036 alin. (1) din Codul civil, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de lege, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri.

29. În conformitate cu art. 2037 alin. (1) din Codul civil, mărimea compensației pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea suferințelor psihice sau fizice cauzate persoanei vătămate, de gradul de vinovăție al autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această compensare poate aduce satisfacție persoanei vătămate.
Iar, potrivit alin. (2) al aceluiași articol, caracterul și gravitatea suferințelor psihice sau fizice le apreciază instanța de judecată, luând în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, precum și statutul social al persoanei vătămate.
30. În conformitate cu prevederile art. 329 Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.
31. Caracterul și gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanța de judecată, luând în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrângerea posibilităților de viață familială și socială, precum și statutul social al persoanei vătămate. La determinarea despăgubirii, instanța de judecată va ține să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare și, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului. Unul din criteriile determinative generale de apreciere a prejudiciului moral este criteriul echității, care exprimă că suma adjudecată trebuie să prezinte o justă despăgubire, iar cuantumul despăgubirii trebuie stabilit astfel încât acesta să aibă efect compensator și nu trebuie să constituie nici sumă excesivă și nici venit nejustificat. Scopul sumei stabilite cu titlu de satisfacție echitabilă este exclusiv de a-i acorda reclamantului o reparație pentru prejudiciul pe care aceasta l-a suferit, ce constituie o consecință a încălcării constatate.
32. Instanța reține că reclamantul, s-a adresat cu prezenta acțiune în judecată ca urmare a încălcării de către angajator la concediere a prevederilor art.88 Codul Muncii.
33. Astfel, în conformitate cu art.88 alin.(1) Codul Muncii, Angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) și c)) doar cu condiția că: a) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal;b) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării fiecărui salariat vizat, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unității ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse;c) o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia);d) va reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante;e) va desface contractul individual de muncă în primul rând cu salariații angajați prin cumul;f) va acorda salariatului ce urmează a fi

- concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate;h) se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv;
34. Alin.(4) al normei sus citate stipulează că, în caz de lichidare a unității, angajatorul este obligat să respecte procedura de concediere prevăzută la alin.(1) lit. a), b), f), g) și i).
35. Astfel, reieșind din materialele dosarului reiese că, de către angajator la concedierea reclamantului nu au fost respectate cel puțin prevederile art.88 alin.(1) lit.f),g) Codul Muncii, condiție care este obligatorie să fie respectată de către angajator la concediere în caz de lichidare a unității.
36. La data de 01 ianuarie 2024 a intrat în vigoare Legea nr.256 din 17 august 2023 pentru modificarea unor acte normative, reforma sistemului de asistență socială „Restart”, care a modificat competențele autorităților locale în domeniul asistenței sociale. De atunci autoritățile locale de nivelul al II nu mai dețin competențe proprii sau delegate în domeniul asistenței sociale. Direcțiile raionale de asistență socială au fost transformate în structuri teritoriale ale noilor Agenții Teritoriale de Asistență Socială aflate în subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale.
37. Astfel potrivit Deciziei nr.7/2 din 07 noiembrie 2023 Cu privire la măsurile necesare pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 256/2023 pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului de asistență socială „Restart”), a Consiliului raional Ștefan Vodă, publicată pe pagina web a Consiliului raional Ștefan Vodă, s-a decis potrivit pct.1, Direcția generală asistență socială și protecția familiei a raionului Ștefan Vodă se dizolvă la data de 01 ianuarie 2024, cu desfășurarea procedurii de lichidare, conform legislației în vigoare..... 6. Controlul executării prezentei decizii se atribuie președintelui raionului.
38. Astfel din materialele cauzei rezultă că, pînă la reorganizare, Direcția de Asistență Socială a Consiliului raional Ștefan Vodă, a avut statut de persoană juridică distinctă, finanțată din bugetul consiliului raional și aflată în subordinea acestuia. Ulterior în urma reorganizării, direcția a devenit subdiviziune structurală fără personalitate juridică.
39. În conformitate cu Legea asistenței sociale nr.547, art.22 stipulează că, (1) Acțiunile de asistență socială se finanțează de la bugetul de stat, de la bugetele locale, din Fondul de susținere a populației, din donații, sponsorizări, precum și din contribuțiile beneficiarilor de asistență socială.
40. Astfel, instanța constată că deși atribuțiile direcției au fost transferate unei instituții teritoriale a statului, actele și faptele juridice produse anterior reorganizării, inclusiv concedierea reclamantului, s-au realizat de către o instituție publică aflată în subordinea Consiliului raional, finanțată din bugetul acestuia.
41. Deoarece Direcția se finanța din bugetul raional, despăgubirile, inclusiv prejudiciul moral cauzat salariatului se achită din bugetul unității administrativ-teritoriale de nivelul II, astfel obligația revine consiliului raional ca ordonator principal de credite.
42. Prin urmare pentru faptele ilicite comise la concedierea reclamantului, consiliul raional rămîne răspunzător în calitate de angajator inițial.
43. Astfel în baza art.88 alin.(1) Codul Muncii, instanța constată că reclamantul a suferit un prejudiciul moral, prin faptul că a rămas pe timp de iarnă fără lucru, nefiindu-i acordată o zi pentru căutarea unui alt loc de muncă, ordinul de concediere fiindu-i adus la cunoștință după orele de serviciu, pe timp de noapte, și alte stări emoționale pe care le-a avut de trăit reclamantul în legătură cu concedierea sa neîntemeiată.
44. Ținînd cont de circumstanțele cazului, comportamentul pîrîtului, instanța apreciază echitabil cuantumul prejudiciului moral în sumă de 30000 lei.
45. În conformitate cu art.332 Codul Muncii, art.art. 236, 238-241 CPC, instanța de judecată,

hotărâște:

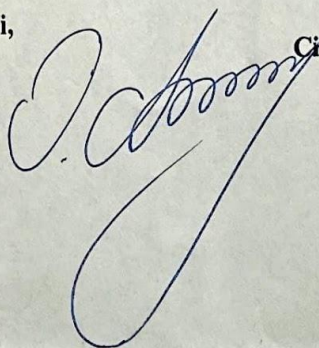
Cererea de chemare în judecată depusă de Dimitrenco Vadim împotriva Consiliului raional Ștefan Vodă cu privire la încasarea prejudiciului moral ca urmare a încălcării de către angajator a procedurii de concediere, se admite.

Se încasează de la Consiliul raional Ștefan Vodă în beneficiul lui Dimitrenco Vadim, prejudiciului moral ca urmare a încălcării de către angajator a procedurii de concediere, în mărime de 30.000 (treizeci mii) lei.

Se explică participanților la proces că judecătorul va întocmi hotărârea integrală dacă participanții la proces, în termen de 30 de zile de la pronunțarea dispozitivului hotărârii, solicită în mod expres acest lucru. Termenul de 30 de zile este un termen de decădere.

Hotărârea este cu drept de atac în ordine de apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la pronunțare, prin intermediul Judecătoriei Căușeni sediul Ștefan Vodă.

**Președintele ședinței,
judecătorul**



Ciocirtă-Rusu Olesea