Dosarul nr. 2-15298/2025
2-25100325-12-2-15072025

# H O T Ă R Â R E
## În numele Legii

16 aprilie 2026 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău (*sediul Centru*)
Instanţa compusă din:
Președintele ședinței,
Judecător Galina Ciobanu
Grefier Mihaela Andronache
*Cu participarea*:
Reprezentantei reclamantei, avocatei Tatiana Macovei, în baza mandatului nr. 2253919 din 28 ianuarie 2025,
Reprezentantei pârâtului, Lilia Mostovoi, în baza procurii nr. 12/650 din 19 martie 2026, valabilă pe un termen de 12 luni,

examinând în ședință de judecată publică, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată înaintată de Carteră Veronica împotriva Întreprinderii de Stat „Aeroportul Internațional Chișinău” cu privire la anularea ordinului de concediere nr. 550p din 17 aprilie 2025, încasarea despăgubirii pentru perioada absenței forțate de la muncă, încasarea despăgubirii în locul restabilirii în câmpul muncii, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată,

**A C O N S T A T A T:**

La 4 iulie 2025, Carteră Veronica, prin intermediul avocatului Macovei Tatiana, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Întreprinderii de Stat „Aeroportul Internațional Chișinău” cu privire la anularea ordinului de concediere nr. 550p din 17 aprilie 2025, încasarea despăgubirii pentru perioada absenței forțate de la muncă, încasarea despăgubirii în locul restabilirii în câmpul muncii, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

Prin intermediul Programului integrat de gestionare a dosarelor, la 15 iulie 2025, cererea de chemare în judecată a fost repartizată în mod automat-aleatoriu, judecătorului Violeta Gîrleanu.

*Prin încheierea din 16 iulie 2025*, s-a primit spre examinare cererea de chemare în judecată depusă de Carteră Veronica, prin intermediul avocatului Macovei Tatiana,

împotriva Întreprinderii de Stat „Aeroportul Internațional Chișinău” cu privire la anularea ordinului de concediere nr. 550p din 17 aprilie 2025, încasarea despăgubirii pentru perioada absenței forțate de la muncă, încasarea despăgubirii în locul restabilirii în câmpul muncii, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

Prin încheierea vicepreședintelui interimar al Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 23 septembrie 2025, din motivul promovării în funcție a judecătoarei Violeta Gîrleanu, s-a dispus redistribuirea automat-aleatoriu, prin intermediul PIGD, a cauzei civile nr. 2-15298/2025 la cererea de chemare în judecată depusă de Carteră Veronica împotriva Întreprinderii de Stat „Aeroportul Internațional Chișinău” cu privire la anularea ordinului de concediere nr. 550p din 17 aprilie 2025, încasarea despăgubirii pentru perioada absenței forțate de la muncă, încasarea despăgubirii în locul restabilirii în câmpul muncii, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, uni alt judecător specializat în materie civilă, pentru examinare.

Astfel, *la 24 septembrie 2025*, ora 06:51, prin intermediul Programului integrat de gestionare a dosarelor, cererea de chemare în judecată a fost repartizată în mod automat-aleatoriu, judecătorului Galina Ciobanu

**Argumentele participanților la proces:**

În susținerea cererii de chemare în judecată s-a indicat că, Carteră Veronica a fost angajată în cadrul Întreprinderii de Stat Aeroportul Internațional Chișinău la data de 23 octombrie 2006. La data de 30 decembrie 2024, de către pârât a fost emis ordinul nr. 1375/5 cu privire la reducerea statelor de personal. La aceeași dată de 30 decembrie 2024 a fost emis ordinul nr. 1376/p cu privire la preavizarea salariaților ce vor fi concediați în legătură cu reducerea numărului de personal din cadrul Î.S. Aeroportul internațional Chișinău. Prin ordinul nr. 550/p din 17 aprilie 2025 reclamanta a fost concediată în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii. Consideră reclamanta ordinul de concediere ilegal, motiv pentru care se adresează cu prezenta cerere de chemare în judecată.

Așadar, indică că, prezenta acțiune reprezintă un litigiu din domeniul muncii, fiind încadrat în prevederile art. 354 lit. c) Codul muncii al RM: se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind: c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă.

Conform prevederilor art. 355 alin. (1) lit. a) din Codul 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. Astfel adresarea cu prezenta cerere de chemare în judecată s-a realizat în termenul legal. Concedierea pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal este reglementată de art. 42, $42^1$, 86, 88, 183, 184, 186 Codul muncii. Prima acțiune pe care urma a o întreprinde pârâtul, este consultarea reprezentanților salariaților, potrivit

prevederilor art. 42 și 421 din Codul muncii. Ulterior, se impune respectarea art. 88 Codul muncii, care reglementează în detaliu procedura de concediere a salariaților pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal. Art. 183 din Codul muncii reglementează dreptul preferențial de a rămâne la postul de muncă. În cazul dedus judecății, pârâtul a admis încălcări grave în procedura de concediere a reclamantei, motiv pentru care, ordinul de concediere nr. 550-p din 17 aprilie 2025 urmează a fi anulat de către instanța de judecată. Articolul 88 Codul muncii prevede procedura de concediere a salariaților pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal. Astfel, angajatorul ÎS Aeroportul internațional Chișinău urma să respecte prevederile art. 88 Codul muncii și să efectueze un șir de acțiuni în scopul garantării drepturilor angajaților a căror funcție urmează a fi reduse.

Conform art. 88 alin. (1) din 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: 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; 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; odată 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); va reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante; va desface contractul individual de muncă în primul rând cu salariații angajați prin cumul; va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă; 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; se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv. Acțiunile reglementate prin art. 88 alin. (1) Codul muncii nu au caracter alternativ, impunându-se respectarea cumulativă a acestora. Astfel, nerespectarea măcar a uneia dintre acțiunile reglementate de art. 88 alin. (1) Codul muncii, condiționează ilegalitatea procedurii de concediere, care, la rândul ei, duce la declararea nulă a ordinului de concediere. Respectarea prevederilor art. 88 Codul muncii sunt absolut obligatorii, având caracter imperativ,

aceasta rezultând din conținutul art. 88 alin. (1) Codul muncii, care prevede că, 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, ... Astfel, dacă se încalcă cel puțin o prevedere din art. 88 CM, întreaga procedură de concediere pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal devine ilegală, iar ordinul de concediere trebuie anulat de către instanța de judecată. Ordinul nr. 550/p din 17 aprilie 2025 este ilegal, deoarece a fost emis contrar prevederilor legale.

Specifică reclamanta că, la data de 30 decembrie 2024 pârâtul a emis ordinul nr. 1375/p cu privire la punerea în aplicare a Statului de personal pentru anul 2025 și reducerea numărului de personal. Prin acest ordin în pct. 1 s-a dispus: se lichidează Serviciul audit intern și control managerial, respectiv se creează aparența că funcția ocupată de reclamanta a fost redusă. Motivul invocat de angajator este optimizarea proceselor la nivel de unitate și subdiviziuni structurale interne pentru eficientizarea activității acestora. În viziunea reclamantei însă reducerea funcției ocupate a fost una formală, ori realmente aceasta a fost transferată într-o altă structură cu o altă denumire.

Potrivit art. 88 alin. (1) lit. b) Codul muncii, angajatorul 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. Potrivit acestei norme legale, preavizarea salariatului se face cu 2 luni înainte de reducerea propriu-zisă a funcției. însăși preavizarea urmărește scopul de a informa din timp salariatul că funcția ocupată de acesta urmează a fi redusă. însă, în cazul de față angajatorul a încălcat prevederile art. 88 alin. (1) lit. b) Codul muncii și a informat salariata la data de 31 decembrie 2024, post factum, despre faptul că funcția sa a fost deja redusă. Pe perioada de 2 luni după preavizare Carteră Veronica, în viziunea pârâtului, deținea funcția de auditoare în cadrul Serviciului audit intern și control managerial cu toate atribuțiile, drepturile și responsabilitățile stabilite, totuși după aprobarea modificărilor în statele de personal, acesta nu a mai avut posibilitatea efectivă de a-și exercita atribuțiile de serviciu.

Notează că, o altă obligație impusă angajatorului este respectarea prevederilor art. 88 alin. (1) lit. c) Codul muncii, și anume: odată 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). Această obligație impusă angajatorului a fost încălcată, ori la data

preavizării reclamantei nu i-a fost propusă nici o funcție, deși în cadrul unității erau mai multe funcții vacante. Abia la data de 30 ianuarie 2025 angajatorul a propus reclamantei o singură funcție vacantă.

Menționează faptul că, funcția propusă era una ierarhic inferioară, cu o remunerare net inferioară față de salariul pe care reclamanta îl avea. Totodată, prin răspunsul angajatorului din 22 aprilie 2025 se atestă faptul că începând cu perioada de preaviz (01 ianuarie 2025) în cadrul unității, erau vacante și alte funcții care nu au fost propuse reclamantei și anume: serviciul transport – conducător/conducătoare auto; serviciul întreținere sanitară încăperi - curățitor/curățitoare teritorii; administrația - administrator adjunct/administratoare adjunctă; administrația - șef-adjunct/șefa adjunctă departament operațional; serviciul achiziții - expeditor/expeditoare documente. Angajatorul are obligația legală de a propune salariatului toate funcțiile vacante disponibile în unitate, astfel încât salariatul să poată alege funcția care îi convine. În situația în care angajatorul a propus doar una dintre funcțiile vacante, omițând intenționat sau nejustificat celelalte posturi libere, acesta încalcă prevederile legale privind procedura concedierii pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal. Astfel, se constată că pârâtul a încălcat prevederile art. 88 alin. (1) lit. c) Codul muncii, și la data preavizării reclamantei nu i-au fost propuse toate funcțiile vacante existente în cadrul unității. încălcarea de către angajator a unei norme imperative prevăzute de art. 88 alin. (1) lit. c) Codul muncii atrage ilegalitatea procedurii de concediere, iar ordinul de concediere trebuie anulat de către instanța de judecată.

Articolul 90 alin. (1) Codul muncii prevede că, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Alin. (2) lit. a) a art. 90 Codul muncii prevede: repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu. Baza de calcul pentru obligația angajatorului de plată a despăgubirii pentru perioada de absență forțată de la muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu o reprezintă media ultimelor 3 luni calendaristice de lucru premergătoare evenimentului de care depinde plata respectivă (de la data de 1 până la data de 1). Pct. 6 al Hotărârii de Guvern nr. 426 din 26 aprilie 2004 prevede că, salariul mediu se calculează pe o zi calendaristică pentru plata despăgubirii pentru perioada de absență forțată de la muncă, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu. Astfel, salariul mediu lunar a fost de 17 577,3 lei. Astfel, reclamanta solicită încasarea salariului pentru privarea ilegală de posibilitatea de a

munci începând cu data de 19 aprilie 2025 până la data pronunțării hotărârii judecătorești definitive și irevocabile pe caz.

La fel, partea reclamantă notează că, potrivit art. 90 alin. (4) Codul muncii, în locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu - instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin. (2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului. Deși, potrivit legii, în cazul anulării ordinului de concediere, salariatul are dreptul să fie restabilit în funcția deținută anterior, în speța de față reclamanta nu dorește restabilirea la locul de muncă din motive obiective și temeinic justificate. Mai exact, raporturile de muncă dintre reclamantă și pârât au fost grav afectate de concedierea ilegală din funcție. În prezent, există o temere reală că, în cazul revenirii la locul de muncă, reclamanta ar putea fi supusă la acte de hărțuire morală, intimidare sau represalii, menite să creeze un mediu de lucru ostil, umilitor și incompatibil cu exercitarea normală a atribuțiilor de serviciu. În consecință, pentru a evita hărțuirea reclamantei la locul de muncă și pentru a proteja integritatea psihică și demnitatea profesională, reclamanta solicită o compensație suplimentară în locul restabilirii în câmpul muncii, conform art. 90 alin. (4) Codul muncii. Consideră că suma justificată ce o solicită în temeiul art. 90 alin. (4) Codul muncii este 6 salarii medii lunare a reclamantei, ceea ce reprezintă suma de 105 463,8 lei. Fiind victimă a acțiunilor ilegale legate de concediere din funcția deținută, reclamanta în baza prevederilor legislației muncii, este îndreptățită de a pretinde repararea prejudiciului moral cauzat prin eliberarea nelegitimă de la locul de muncă. Respectiv, conform prevederilor art. 90 alin. (2) lit. c) Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. În același timp, prevederile alin. (3) din același articol reglementează: „Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.”.

Suplimentar, remarcă că, art. 329 alin. (1) Codul muncii prevede că, 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. Prin concedierea ilegală reclamanta a suferit un prejudiciu moral, deoarece salariul i-a fost unica sursă de venit și, în urma concedierii, i-au fost cauzate daune morale, deoarece este nevoită să se limiteze la condiții de trai sub nivelul avut până la data concedierii. De asemenea, cheltuielile cotidiene i-au dat naștere unor sentimente de panică, deoarece a rămas efectiv fără surse de existență de la locul de muncă. Angajatorul cunoștea foarte bine faptul că reclamanta este divorțată și are la întreținere doi copii minori. Concedierea

dispusă de angajator a fost realizată cu încălcarea prevederilor legale și a generat consecințe grave asupra stării de sănătate a reclamantei. Astfel, în urma concedierii ilegale, reclamanta a suferit un stres accentuat și tulburări de sănătate, aspecte confirmate prin certificate și rapoarte medicale pe care le anexez prezentei cereri. În consecință, solicită instanței să ia act de prejudiciul moral suferit, constând în afectarea sănătății, și să dispună acordarea despăgubirilor corespunzătoare, în conformitate cu legislația în vigoare.

De asemenea, specifică că, prin concedierea ilegală reclamantei i-a fost denigrată imaginea în fața colectivului, astfel fiind atentată buna reputație profesională. Reclamanta a dat dovadă de rezultate bune în muncă, a urmat cursuri de îmbunătățire a abilităților profesionale. În contextul celor relatate, din contul pârâtului, urmează a fi încasată suma de 100 000 lei cu titlu de prejudiciu moral cauzat reclamantei Carteră Veronica prin eliberarea nelegitimă de la locul de muncă.

Mai invocă partea reclamantă că, conform prevederilor art. 94 alin. (1) a Codului 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.

Astfel, art. 85 alin (1) lit. a) Cod de procedură civilă stabilește, de taxă de stat pentru judecarea cauzelor civile se scutesc: a) reclamanții în acțiunile: - de reintegrare în serviciu, de revendicare a sumelor de retribuire a muncii și în alte revendicări legate de raporturile de muncă.

Din cele relatate, reiese că în cazul depunerii prezentei cereri de către reclamantă, aceasta este scutită de plata taxei de stat, fiind și așa într-o poziție defavorabilă față de angajator. Cu toate acestea, trebuie de accentuat, că liberarea reclamantei de plata taxei de stat, nu liberează pârâtul de compensarea cheltuielilor de judecată. Reclamanta a achitat taxa de 200 de lei cu titlu de taxă de timbru.

Astfel, potrivit art. 90 alin. (2) lit. b) Codul muncii al RM, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.). Prin urmare, solicită încasarea cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 20 000 lei din contul pârâtului Î.S. Aeroportul Internațional Chișinău.

Menționează că, în baza contractului de asistență juridică încheiat între Carteră Veronica și avocatul Macovei Tatiana, a fost împuternicit avocatul să reprezinte interesele reclamantului în prezentul litigiu. Avocatul a efectuat și urmează a efectua un șir de măsuri pentru a soluționa litigiului (a studiat actele prezentate de client, a consultat clientul în legătură cu solicitarea acestuia, a întocmit 12 demersuri în adresa angajatorului, a redactat cererea de chemare în judecată și urmează a participa la ședințele

de judecată). La stabilirea cheltuielilor de asistență și reprezentare juridică de către părți, au fost luate în considerare prevederile Recomandării privind cuantumul onorariilor avocaților și compensarea de către instanțele de judecată a cheltuielilor de asistență juridică aprobată de Consiliul Uniunii Avocaților din Republica Moldova la 27 mai 2022, unde este stabilit cu un diapazon rezonabil și recomandabil pentru mărimea tarifelor orare ale avocaților din Republica Moldova între 70-170 de euro/oră.

Suplimentar, menționează că, potrivit practicii CtEDO, la stabilirea caracterului rezonabil al serviciilor juridice necesită a fi luate în considerare aportul avocaților (Boicenco c. Moldovei, 11/07/2006, 176).

Reieșind din cele expuse și în conformitate cu prevederile legale menționate mai sus, reclamanta Carteră Veronica solicită:

- admiterea integrală a prezentei acțiuni;
- anularea ordinului de concediere nr. 550p din 17 aprilie 2025 emis de Î.S. Aeroportul Internațional Chișinău privind concedierea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii a salariatei Carteră Veronica;
- obligarea Î.S. Aeroportul Internațional Chișinău la plata obligatorie în beneficiul Carteră Veronica a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă de la data concedierii până la data pronunțării hotărârii judecătorești de admitere a acțiunii;
- obligarea Î.S. Aeroportul Internațional Chișinău la plata obligatorie în beneficiul Carteră Veronica a unei despăgubiri suplimentare în locul restabilirii în câmpul muncii în sumă de 105 463,8 lei;
- obligarea Î.S. Aeroportul Internațional Chișinău la plata obligatorie în beneficiul Carteră Veronica a sumei de 100 000 lei cu titlu de prejudiciu moral;
- obligarea Î.S. Aeroportul Internațional Chișinău la plata obligatorie în beneficiul Carteră Veronica a cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 20 000 lei;
- obligarea Î.S. Aeroportul Internațional Chișinău la plata obligatorie în beneficiul Carteră Veronica a taxei de timbru de 200 de lei. (f.d. 4-13, vol. I)

*La 19 septembrie 2025,* administratorul părții pârâte Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău”, Sergiu Spoială, a expediat prin intermediul factorului poștal electronic referința la cererea de chemare în judecată (f.d. 57-66, 109-117, vol. I), în susținerea căreia a indicat că la 21 iulie 2025, Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău” a recepționat copia cererii de chemare în judecată depusă de Carteră Veronica împotriva Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău” cu privire la anularea ordinului nr. 550/p din 17 aprilie 2025 cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului și a statelor de personal, încasarea despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, încasarea compensației suplimentare în locul restabilirii la locul de muncă în mărime de

105 463, 80 lei, repararea prejudiciului moral în mărime de 100 000,00 lei și încasarea cheltuielilor de judecată formate din cheltuieli de asistență juridică în mărime de 20 000,00 lei și taxă de timbru în mărime de 200 lei. În susținerea cerințelor invocate, reclamanta menționează că la data de 30 decembrie 2024 a fost emis ordinul nr. 1375/p cu privire la punerea în aplicare a Statului de personal pentru anul 2025 și reducerea numărului de personal. Potrivit ordinului nominalizat, s-a lichidat Serviciul audit intern și control managerial. Astfel, în viziunea reclamantei, reducerea funcției ocupate de reclamantă a fost una formală, or aceasta a fost transferată într-o altă structură cu o altă denumire. De asemenea, reclamanta susține că angajatorul nu a preavizat reclamanta cu 2 luni înainte de reducerea propriu-zisă a funcției și astfel a încălcat prevederile art. 88 alin. (1) lit. b) din Codul muncii și a informat salariata la data de 31 decembrie 2024, post factum, despre faptul că funcția sa a fost redusă. La fel, reclamanta Carteră Veronica menționează că timp de două luni după preavizare, aceasta deținea funcția de auditoare în cadrul Serviciului audit intern și control managerial, însă după aprobarea modificărilor în statele de personal, reclamanta nu a avut posibilitate efectivă de a-și exercita atribuțiile sale de serviciu. O altă încălcare a angajatorului invocată de reclamantă ar fi nerespectarea obligației de a propune o funcție vacantă la data preavizării salariatei Carteră Veronica. În acest sens, menționează că abia la 30 ianuarie 2025 angajatorul a propus reclamantei o singură funcție vacantă, care era una ierarhic inferioară, cu o remunerare net inferioară față de salariul pe care reclamanta îl avea. În opinia reclamantei, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului toate funcțiile vacante, pentru ca acesta să poată alege funcția care îi convine, obligația care nu a fost îndeplinită de Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău” și care a condus la încălcarea art. 88 alin. (1) lit. c) Codul muncii, considerent din care duce la nulitatea ordinului de concediere. Urmare, reclamanta Carteră Veronica solicită încasarea salariului pentru privarea ilegală de posibilitatea de a munci începând cu data de 19 aprilie 2025 până la data pronunțării hotărârii judecătorești definitive și irevocabile. Totodată, reieșind din faptul că reclamanta nu dorește restabilirea de facto la locul de muncă, or aceasta consideră că în cazul revenirii, ea va fi supusă hărțuirii morale și intimidării, ce ar crea un mediu de lucru ostil, motiv din care reclamanta Carieră Veronica solicită încasarea din contul Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău” a compensației suplimentare în locul restabilirii în câmpul muncii în mărime de 6 salarii medii lunare, ceea ce reprezintă suma de 105 463,80 lei. Reclamanta Carteră Veronica mai invocă că fiind victima a acțiunilor ilegale legate de concediere din funcția deținută, aceasta în baza prevederilor legislației muncii, este îndreptățită de a pretinde prejudiciul moral. În acest sens, menționează că salariul reclamantei era unica sursă a ei de venit și în urma concedierii este nevoită să se limiteze la condiții de trai sub nivelul avut până la data concedierii, fiind divorțată cu doi copii

minori, ceea ce a dus la sentimente de panică. De asemenea, doamna Carteră Veronica invocă că în urma concedierii, ea a suferit un stres accentuat și tulburări de sănătate. Mai menționează că i-a fost denigrată imaginea în fața colectivului, fiind atentată buna reputație profesională, or reclamanta a dat dovadă de rezultate bune în muncă. Prin urmare, reclamanta Carteră Veronica solicită repararea prejudiciului moral cauzat prin eliberarea nelegitimă de la locul de muncă în mărime de 100 000,00 lei. Suplimentar, reclamanta solicită compensarea cheltuielilor de judecată formate din cheltuieli de asistență juridică în mărime de 20 000,00 lei și cheltuieli de achitare a taxei de timbru în mărime de 200,00 lei.

Studiind conținutul cererii de chemare în judecată în raport cu solicitările formulate de reclamanta, totodată având în vedere prevederile legale ce guvernează spața, Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău", în calitate de pârât, își exprimă dezacordul cu temeiurile de fapt și de drept invocate de către reclamanta Carteră Veronica și pledează pentru respingerea cererii de chemare în judecată, reieșind din următoarele considerente.

Conform art. 10 lit. b[1]) din Codul muncii, angajatorul are dreptul să aprobe și/sau să modifice statele de personal ale unității în condițiile stabilite de prezentul Cod.

Prin ordinul nr. 273 din 30 decembrie 2024 cu privire la aprobarea organigramei și a statului de personal al Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău" pentru anul 2025 s-a aprobat structura organizatorică a Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău" pentru anul 2025, conform Anexei nr. 1 la prezentul ordin, cu aplicare din 01 ianuarie 2025. S-a aprobat statul de personal al Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău" pentru anul 2025, conform Anexei nr. 2 la prezentul ordin cu aplicare din 01 ianuarie 2025, precum și s-a abrogat ordinul nr. 65 din 01 aprilie 2024.

Invocă partea pârâtă că, conform art. 88 alin. (1) din 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: 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; 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; 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); va reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante; va desface contractul individual de muncă în primul rând cu salariații angajați prin cumul; va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă; 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; se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv.

Specifică că, în scopul executării deciziei Consiliului de Administrație al Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău" din 09 decembrie 2024, a ordinului Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău" nr. 273 din 30 decembrie 2024, în temeiul art. 88 alin. (1) Codul muncii, precum și în contextul optimizării proceselor la nivel de unitate și subdiviziuni structurale interne pentru eficientizarea activității acestor, a fost emis ordinul nr. 1375/p din 30 decembrie 2024 cu privire la punerea în aplicare a Statului de personal pentru anul 2025 și reducerea numărului de personal. Urmare acestor modificări, a fost lichidat Serviciul audit intern și control managerial, cu reducerea funcției de *****, deținută de către reclamanta Carteră Veronica. În temeiul ordinului menționat mai sus, a fost emis ordinul nr. 1376/p din 30 decembrie 2024 cu privire la preavizarea salariaților care vor fi concediați în legătură cu reducerea numărului de personal din cadrul Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău". Astfel, potrivit ordinului nr. 1376/p din 30 decembrie 2024 a fost inițiată procedura de preavizare sub semnătură sau prin altă modalitate, care permite recepționarea/înștiințarea fiecărui salariat vizat, cu 2 luni înainte de concediere, în legătura cu reducerea numărului de personal al unității.

Conform art. $42^1$ alin. (5) din Codul muncii, în cazul în care sânt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. în caz de lichidare a unității sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art. 88.

În acest context, menționează că, potrivit Anexei nr. 1 la ordinul nr. 1376/p din 30 decembrie 2024, se constată cu certitudine că la 02 ianuarie 2025, reclamanta Carteră Veronica a fost preavizată sub semnătură cu privire la reducerea funcției de *****. În vederea respectării procedurii stabilite în art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, la 30 ianuarie 2025, reclamantei Carteră Veronica i-a fost înaintată Propunerea nr. 10, prin care i s-a propus semnarea acordului suplimentar la contractul individual de muncă existent în cadrul întreprinderii cu privire la transferul acesteia la un alt loc de muncă permanent, în calitate de funcționară superioară în evidența materialelor și bunurilor din cadrul

Serviciului achiziții, cu un salariu de funcție în mărime de 12 000 lei, până la 31 ianuarie 2025 (termen limită). Reclamanta a recepționat propunerea nominalizată la data de 30 ianuarie 2025 și tot la acea dată a refuzat această propunere, pentru ce a și semnat.

În acest context, reiterează că, angajatorul propune salariatului preavizat un alt loc de muncă doar cu condiția că astfel de loc de muncă există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia. În speță, se atestă că la data preavizării reclamantei Carteră Veronica nu exista un loc de muncă vacant pentru care aceasta ar întruni cerințele necesare pentru suplinirea acestuia. Din aceste considerente, reclamantei i-a fost înaintată propunerea nr. 10 la data de 30 ianuarie 2025, ceea ce nu constituie o încălcare a prevederilor legale, or această propunere a parvenit în perioada preavizării reclamantei. Mai mult, din 13 ianuarie 2025 până la 29 ianuarie 2025, reclamanta se afla în concediul medical, ceea ce a făcut imposibilă înaintarea propunerii respective mai devreme. De asemenea, menționează că, legea nu obligă angajatorul de a propune toate funcțiile care sunt vacante la momentul preavizării reclamantei, or condiția necesară pentru înaintarea unei propuneri este întrunirea cerințelor necesare pentru suplinirea acesteia.

În ceea ce prevede argumentele cu privire la faptul că reclamantei i-a fost propusă o funcție cu un salariu net inferior față de salariul pe care reclamanta îl avea, pârâta menționează că, rețeaua tarifară a salariatului este elaborată și aprobată prin Regulamentul privind remunerarea muncii angajaților Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău”. Astfel, potrivit regulamentului nominalizat salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul de funcție), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți stimulatoare și compensatorii. La caz, reclamantei Carteră Veronica i-a fost propusă o funcție cu un salariu de 12 000,00 lei, iar salariul suplimentar (achitat lunar) calculat în procente din salariu de funcție pentru vechime în muncă de peste 20 ani constituie 40% , precum și sporul pentru eficacitate constituie 50%. În această ordine de idei, se atestă cu certitudine că salariul propus reclamantei reprezenta o ofertă rezonabilă și competitivă, raportate la condițiile actuale de pe piața muncii.

În conformitate cu art. 87 alin. (1) și (4) din Codul muncii, la concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv. Organele sindicale indicate la alin. (1) - (3) își prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.

Totodată, menționează că, întru respectarea întocmai a prevederilor art. 88 alin. (1) lit. h) în coroborare cu art. 87 alin. (1) și (4) din Codul muncii, la 30 decembrie 2024, către președintele Organizației Sindicale Primare a angajaților Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău” a fost expediată o înștiințare, prin care a fost solicitată emiterea

unei opinii consultative privind concedierea salariaților în legătură cu reducerea a statelor de personal, inclusiv cu privire la lichidarea serviciului audit intern și control managerial.

Tot în acest sens, remarcă că, ordinul nr. 550/p din 17 aprilie 2025 cu privire la concedierea doamnei Carteră Veronica în legătură cu reducerea numărului și statelor de personal a fost coordonat cu Organizația Sindicală Primară a angajaților Î.S. „Aeroportul International Chișinău".

Referitor la respectarea prevederilor art. 87 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, partea pârâtă atestă că, la 02 ianuarie 2025, Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău" a expediat pe poșta electronică în adresa agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate, unde se regăsește și reclamanta Carteră Veronica. De asemenea, în temeiul art. 88 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, au fost emise mai multe ordine cu privire la acordare la o zi lucrătoare, potrivit cărora reclamantei i-a fost acordată o zi lucrătoare pe săptămână pentru căutarea unui alt loc de muncă. În concluzie, sintetizând circumstanțele reliefate, suprapuse la textele de lege enunțate, susține că ordinul nr. 550/p din 17 aprilie 2025 cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului și a statelor de personal a fost emis cu respectarea prevederilor imperative ale legii.

Cu privire la solicitările reclamantei Carteră Veronica de a încasa din contul Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău" a cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 20 000,00 lei, pârâta consideră că această sumă este exagerată și urmează a fi respinsă din următoarele considerente. Din analiza practicii CEDO, cheltuielile pentru asistența juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate și rezonabile ca mărime. Cuantumul cheltuielilor pentru asistența juridică trebuie astfel stabilit, încât acestea să fie rezonabil și să nu constituie sume excesive. La determinarea cuantumului compensației acordate, pentru a face o apreciere corectă, se va mai ține cont de: complexitatea cauzei; noutatea și dificultatea problemelor juridice ridicate de speță; aportul avocatului la soluționarea cauzei; timpul și munca depusă de avocat; aptitudinile speciale necesare pentru a acorda asistența (cunoștințe tehnice speciale, cunoașterea profundă a unor reglementări de profil, cunoașterea limbilor străine, a altor procedee de comunicare cu clienți specifici etc.); faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă îi limitează capacitatea de a lucra în alte dosare; rezultatul obținut; restricțiile de timp impuse de client și de circumstanțele cauzei; natura și durata relației dintre avocat și client; experiența, reputația și abilitatea avocatului; justificarea și ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză; suma despăgubirilor pretinse/obținute în cauză; alți factori, la discreția instanței. În astfel de circumstanțe, ținând cont atât de motivele de drept și de fapt, cât și de practica CEDO, cu referire la asistența juridică reală, necesară și rezonabilă considerăm că solicitarea

privind compensarea cheltuielilor suportate de către reclamantă este una neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

Reieșind din cele expuse, partea pârâtă solicită respingerea cererii de chemare în judecată înaintate de către Carteră Veronica împotriva Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău” privind anularea ordinului nr. 550/p din 17 aprilie 2025 cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului și a statelor de personal, încasarea despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, încasarea compensației suplimentare în locul restabilirii la locul de muncă in mărime de 105 463,80 lei, repararea prejudiciului moral în mărime de 100 000,00 lei și încasarea cheltuielilor de judecată formate din cheltuieli de asistență juridică în mărime de 20 000,00 lei și taxă de timbru în mărime de 200 lei, ca fiind neîntemeiată.

**Argumentele participanților la proces în ședința de judecată:**

În cadrul ședinței de judecată, *reprezentantul reclamantei Carteră Veronica, avocata Macovei Tatiana*, a declarat că, susține pe deplin cererea de chemare în judecată, solicitând admiterea acesteia în sensul formulat din motivele de fapt și de drept expuse în scris. Explicațiile și pledoariile au fost anexate în formă scrisă la materialele cauzei. (f.d. 81-97, 101-106, vol. II)

În ședința de judecată, *reprezentantul părții pârâte Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău”, Mostovoi Lilia*, a declarat că, nu este de acord cu cererea de chemare în judecată, solicitând respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată, susținând motivele invocate în conținutul referinței.

*Partea reclamantă Carteră Veronica,* în ședința de judecată nu s-a prezentat, din motive necunoscute instanței, deși a fost citată legal despre locul, data și ora examinării cauzei. Totodată se reține, că pe parcursul examinării cauzei, interesele părții reclamante au fost reprezentate de către avocata Macovei Tatiana, în baza mandatului avocațial nr. 2253919 din 28 ianuarie 2025 (f.d. 3). Astfel, a fost dispusă examinarea cauzei în lipsa părții reclamante.

**Aprecierea instanței de judecată:**

Audiind explicațiile participanților la proces, studiind materialele dosarului, apreciind argumentele părților litigante întru susținerea pretențiilor formulate și obiecțiile înaintate, ținând cont de probatoriul administrat și legislația pertinentă instanța de judecată consideră necesar de a admite parțial cererea de chemare în judecată, reieșind din următoarele considerente.

Articolul 5 alin. (1) al Codului de procedură civilă, declară, că 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, libertățile şi interesele legitime.

Potrivit art. 27 alin. (1) din Codul de procedură civilă, disponibilitatea în drepturi se afirmă în posibilitatea participanților la proces, în primul rând a părţilor, de a dispune liber de dreptul subiectiv material sau de interesul legitim supus judecății, precum şi de a dispune de drepturile procedurale, de a alege modalitatea şi mijloacele procedurale de apărare.

Instanța de judecată reține că, conform art. 43 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva șomajului.

În corespundere cu art. 4 din Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

Reieșind din prevederile art. 45 din Codul muncii (în vigoare la data emiterii ordinului de concediere), contractul individual de muncă este 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 ședința de judecată s-a constatat cu certitudine că, partea reclamantă Carteră Veronica a fost angajată în cadrul Întreprinderii de Stat Aeroportul Internațional Chișinău la data de 23 octombrie 2006, în funcție de ***** din cadrul Serviciului audit intern și control managerial.

Potrivit 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.

Conform art. 81 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86).

Potrivit art. 86 al Codului muncii, (1) Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art. 63 alin. (2)); b) lichidarea unității sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică; *c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;* d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, conform documentului medical (certificat/adeverință/act etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă; e) constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală. Concedierea poate fi dispusă numai după

evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern al unității, dacă acesta este elaborat şi aprobat de angajator, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de prezenta lege, cu condiţia că angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris şi a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire; f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-şef); g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar; h) absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi; i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art. 76 lit. k); j) săvârşirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilită prin hotărârea instanţei de judecată sau prin actul organului de competența căruia ține aplicarea sancțiunilor contravenționale; k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv; k[1]) încălcarea obligației prevăzute la art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale; l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ de către un cadru didactic (art. 301); m) comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcţia deţinută; n) aplicarea, chiar şi o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice faţă de discipoli (art. 301); o) semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjuncții săi sau de către contabilul-şef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității; p) încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligaţiilor de muncă; r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art. 57 alin. (1)), fapt confirmat în modul stabilit; s) încheierea, vizând salariații ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcţia respectivă ca profesie, specialitate sau funcţie de bază (art. 273); u) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat şi al ambilor angajatori; *v)* refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia,

precum şi a transferării unității în subordinea unui alt organ; x) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art. 74 alin. (2)); y) refuzului salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unității în această localitate (art. 74 alin. (1)); precum şi $y^1$) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă; z) pentru alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative. Notă. Persoanele concediate în temeiul lit. $y^1$) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f). (2) 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 parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obștești, precum şi în perioada detașării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unității.

Astfel, se denotă că, prin ordinul nr. 550/P din 17 aprilie 2025 emis de Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău”, în legătură cu reducerea numărului și statelor de personal (funcții) din cadrul Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău”, în baza ordinului nr. 1375/p din 30 decembrie 2024 cu privire la punerea în aplicare a Statului de personal pentru anul 2025 și reducerea numărului de personal, ordinul nr. 1376/p din 30 decembrie 2024 cu privire la preavizarea salariaților care vor fi concediați în legătură cu reducerea numărului de personal din cadrul Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău”, în temeiul art. 86 alineatul (1), litera c) din Codul Muncii al Republicii Moldova, aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003, s-a ordonat încetarea raporturilor de muncă cu dna Cartera Veronica (6569), în funcție de ***** din cadrul Serviciului audit intern și control managerial, prin concediere. (f.d. 14, vol. I)

Potrivit art. 89 alin. (2) din Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

Verificând legalitatea ordinului contestat, prin prisma prevederilor legale ale Codului muncii, care prevăd procedura de concediere în legătură reducerea statelor de personal, raportate la circumstanțele enunțate supra, instanța de judecată concluzionează că angajatorul nu a respectat obligația legală de preavizare a salariatei, prevăzută de art. 88 alin. (1) lit. b) din Codul muncii.

Așadar, în corespundere cu prevederile art. 88 alin. (1) din 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.

Potrivit art. 184 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene: a) cu 2 luni înainte - în caz de concediere în legătură cu lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică, reducerea numărului sau a statelor de personal la unitate (art. 86 alin. (1) lit. b) și c)).

Din materialele cauzei rezultă că, la 30 decembrie 2024, Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău”, a emis ordinul nr. 273 privind aprobarea Organigramei și a Statului de personal al Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău” pentru anul 2025, cu aplicare din 1 ianuarie 20205. (f.d. 148, vol. I)

Totodată, la 30 decembrie 2024, a fost emis și ordinul nr. 1375/P privind punerea în aplicare a noului stat de personal și reducerea numărului de personal, prin care s-a ordonat lichidarea Serviciului audit intern și control managerial cu reducerea a 7 unități de personal, după cum urmează: a) șef/șefă serviciu – 1 unitate; b) specialist/specialistă principală – 1 unitate; c) specialist/specialistă control unității – 2 unități; d) auditor, ***** – 3 unități. (f.d. 145-146, vol. I)

Prin ordinul nr. 1376/P din 30 decembrie 2024, s-a ordonat inițierea procedurii de

preavizare sub semnătură sau altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării fiecărui salariat vizat, cu 2 luni înainte de concediere în legătură cu reducerea numărului de personal al unității, salariații conform listei anexate la prezentul ordin. (f.d. 143, vol. I)

Concomitent, potrivit Anexei nr. 1 la ordinul nr. 1376/P din 30 decembrie 2024, se atestă că Carteră Veronica a făcut cunoștință cu preavizul la data de 2 ianuarie 2025. (f.d. 144, vol. I)

Analizând actele prezentate la dosar, instanța constată că, începând cu 1 ianuarie 2025, funcția ocupată de reclamanta Carteră Veronica (***** din cadrul Serviciului audit intern și control managerial), a fost exclusă din statul de personal al unității, ca urmare a intrării în vigoare a noii structuri organizatorice. Această împrejurare demonstrează că postul reclamantei a fost suprimat înainte de parcurgerea integrală și legală a procedurii de concediere.

Or, potrivit dispozițiilor imperative ale art. 88 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, angajatorul are obligația de a preaviza salariatul vizat cu cel puțin două luni înainte de reducerea efectivă a postului, scopul acestei norme fiind de a-i oferi salariatului timpul necesar pentru a-și proteja interesele profesionale și personale.

În speță, însă, partea reclamantă Carteră Veronica a fost informată abia după ce funcția sa fusese deja exclusă din statele de personal, ceea ce echivalează cu o informare post factum, lipsită de efecte juridice și contrară legii.

Respectiv, această conduită a angajatorului constituie o încălcare evidentă a procedurii legale de preavizare, viciind întreaga procedură de concediere și atrăgând, în mod inevitabil, nelegalitatea măsurii de eliberare din funcție dispuse prin ordinul contestat.

Generalizând asupra celor reținute, instanța constată că, în prezenta cauză, partea pârâtă nu a făcut dovada respectării integrale a procedurii legale de concediere, nemijlocit ce se referă la termenul legal de preavizare a reclamantei.

Astfel, se impune a fi notat că, în conformitate cu prevederile art. 117 alin. (1) din Codul de procedură civilă, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretenţiile şi obiecțiile părţilor, precum şi altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei.

Potrivit articolului 118 alin. (1) al Codului de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Conform articolului 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.

Reieșind din prevederile articolului 130 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanța 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.

În conformitate cu prevederile art. 239 al Codului de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

Potrivit art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluționării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.

În circumstanțele de fapt expuse și condițiile legii imperative citate, nu s-a demonstrat că, partea pârâtă a respectat obligațiile procedurale impuse de legislația muncii, mai exact, aceasta nu a prezentat probe concludente din care să rezulte că a respectat obligația imperativă de preavizare a salariatei, în condițiile prevăzute de art. 88 alin. (1) lit. b) din Codul muncii.

Tot aici se reține că, potrivit art. 88 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, angajatorul are dreptul de a concedia salariații în cazul lichidării unității sau reducerii numărului/statelor de personal (art. 86 alin. (1) lit. b) și c)), însă cu condiția de a acorda salariatului vizat o zi lucrătoare pe săptămână, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă.

Așadar, din analiza materialelor cauzei, instanța constată că salariatei Carteră Veronica i-au fost acordate 6 zile libere, corespunzătoare termenului de preavizare de două luni (f.d. 135-140, vol. I). Or, în această situație, angajatorul avea obligația de a asigura câte o zi pe săptămână pe întreaga durată a preavizului, ceea ce ar fi însemnat un număr mai mare de zile decât cele efectiv acordate, și anume în total 8 zile. Respectiv, nu s-a respectat integral prevederea legală, iar această omisiune constituie o încălcare a obligațiilor angajatorului față de salariat. Instanța subliniază că scopul acestei garanții este de a facilita reintegrarea profesională a salariatului afectat de concediere, oferindu-i un interval rezonabil pentru identificarea unui nou loc de muncă. În consecință, neacordarea completă a zilelor libere prevăzute de lege atrage caracterul nelegal al măsurii concedierii sub aspectul respectării procedurii, chiar dacă motivele obiective ale reducerii de personal rămân întemeiate.

Totodată, se denotă că, partea pârâtă nu a prezentat instanţei probe incontestabile, pertinente şi admisibile în sensul prevederilor art. 121 şi 122 al Codului de procedură

civilă, care ar respinge argumentele invocate de partea reclamantă în acest sens.

Astfel, se constată că, angajatorul nelegitim, a emis, la 17 aprilie 2025, ordinul de concediere a părții reclamante Cartera Veronica în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii, fapt ce generează dreptul părții reclamante de a fi restabilită în funcție.

În altă ordine de idei, instanța reține că, reieșind din conținutul acțiunii, partea reclamantă a invocat faptul că, angajatorul nu ar fi respectat obligația de a propune o funcție vacantă la data preavizării salariatei Carteră Veronica și deși a avut obligația de a-i propune salariatei toate funcțiile vacante, pentru a avea posibilitatea de a alege funcția ce îi convine, abia la 30 ianuarie 2025, angajatorul a propus o singură funcție vacantă, care era una ierarhic inferioară, cu o remunerare net inferioară față de salariul pe care îl avea. Respectiv, această alegație nu poate fi luată în considerație or, din materialele cauzei se constată că, angajatorul a respectat obligația legală de a propune un loc de muncă vacant în perioada preavizării, iar refuzul reclamantei de a accepta propunerea înaintată nu poate fi imputat angajatorului, întrucât legea nu impune angajatorului obligația de a crea artificial funcții vacante sau de a propune toate posturile existente indiferent de cerințele profesionale, ci doar de a oferi salariatului preavizat un loc de muncă corespunzător calificării și disponibil la unitate, instanța reține că angajatorul și-a îndeplinit obligațiile. Mai mult, faptul că salariul pentru funcția propusă reclamantei era compus din salariul de funcție și sporurile aferente, conform regulamentului intern, demonstrează că oferta nu era una disproporționată sau abuzivă, ci rezonabilă și conformă cadrului normativ aplicabil.

Tot aici, instanța constată că, invocarea de către partea reclamantă a prevederilor art. 183 al Codului muncii, care reglementează dreptul preferențial al anumitor categorii de salariați de a fi menținuți în funcție în cazul reducerii de personal, nu poate fi valorificată în speță. Respectiv, se denotă că, la momentul preavizării, nu exista nici un post vacant compatibil cu pregătirea și experiența salariatei Carteră Veronica, astfel încât nu se putea aplica regula menținerii preferențiale. Din aceste considerente, angajatorul i-a înaintat propunerea nr. 10 din 30 ianuarie 2025, prin care i s-a oferit posibilitatea semnării unui acord suplimentar la contractul individual de muncă existent, însă salariata a refuzat această opțiune. Or, obligația angajatorului de a propune un alt loc de muncă subzistă numai în măsura în care există efectiv un post disponibil și salariatul vizat întrunește cerințele necesare pentru ocuparea acestuia. Prin urmare, instanța reține că angajatorul și-a îndeplinit obligațiile legale, iar refuzul salariatei de a accepta propunerea formulată nu poate fi interpretat ca o încălcare din partea angajatorului. În lipsa unui post vacant corespunzător, nu se poate pretinde angajatorului să creeze artificial un loc de muncă sau să mențină salariatul în funcție contrar realităților organizatorice și economice ale unității.

În aceeași ordine de idei, instanța reține că, argumentul părții reclamante privind lipsa notificării sindicatului cu 30 de zile înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art. 88 Codul muncii, nu poate fi acceptat, întrucât dispozițiile art. 88 alin. (1) lit. h) din Codul muncii nu instituie un termen imperativ pentru informarea organizației sindicale. Textul legal stabilește doar obligația angajatorului de a solicita opinia consultativă a sindicatului în cazul concedierii salariaților ca urmare a lichidării unității sau reducerii numărului/statelor de personal, fără a condiționa această procedură de respectarea unui interval temporal prestabilit. Prin urmare, interpretarea părții reclamante excedă cadrul normativ, întrucât legiuitorul a prevăzut doar necesitatea obținerii unei opinii consultative, nu și un termen de preaviz față de sindicat. Această opinie are caracter consultativ, nefiind obligatorie pentru angajator, dar constituie o garanție a transparenței și a dialogului social. În consecință, instanța apreciază că, angajatorul nu a încălcat dispozițiile legale prin faptul că nu a notificat sindicatul cu 30 de zile înainte de declanșarea procedurii de concediere. Astfel, critica părții reclamante se dovedește nefondată, iar instanța subliniază că rolul sindicatului în această etapă este de a formula un punct de vedere, nu de a bloca sau condiționa decizia angajatorului. În lipsa unui termen expres prevăzut de lege, nu se poate impune angajatorului o obligație suplimentară care nu rezultă din norma juridică.

Referitor la respectarea prevederilor art. 87 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, instanța notează că, la 2 ianuarie 2025, Î.S. „Aeroportul Internațional Chișinău” a expediat în adresa Agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate, unde se regăsește și reclamanta Carteră Veronica. (f.d. 118-119, vol. I)

Prin urmare, având în vedere că angajatorul nu a respectat procedura de concediere și s-a constatat că ordinul a fost emis contrar dispozițiilor legale, instanța concluzionează că măsura concedierii este lipsită de temei juridic. În aceste condiții, devin incidente prevederile art. 89 alin. (1) din Codul muncii, care consacră dreptul salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu de a fi restabilit la locul de muncă, fie prin negocieri directe cu angajatorul, fie, în caz de litigiu, prin hotărârea instanței de judecată.

Concomitent, instanța remarcă că, potrivit art. 90 alin. (4) din Codul muncii, în locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu – instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin. (2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

La caz, se atestă că, la momentul înaintării acțiunii, partea reclamantă a solicitat obligarea părții pârâte la plata unei despăgubiri suplimentare, în locul restabilirii în câmpul muncii, în cuantum de 105 463,8 lei.

Așadar, din informațiile anexate la materialele cauzei, și anume din fișele de calcul ale salariului și ale altor plăți aferente lunilor ianuarie 2024 – decembrie 2024 (f.d. 127-130, vol. I), rezultă că, salariul mediu lunar al salariatei Carteră Veronica, în perioada specificată a constituit suma de 20 269,09 lei.

În aceste condiții, instanța consideră necesar de a admite în parte cerința formulată privind plata unei despăgubiri suplimentare, în locul restabilirii în câmpul muncii, în cuantum de 105 463,8 lei, cu obligarea Întreprinderii de Stat „Aeroportul Internațional Chișinău” la plata în beneficiul reclamantei a unei compensații suplimentare în sumă de 60 807,27 lei, echivalentul a trei salarii medii lunare, în locul restabilirii în câmpul muncii, în conformitate cu prevederile art. 90 alin. (4) din Codul muncii. Or, instanța apreciază că acordarea unei compensații suplimentare echivalente cu trei salarii medii lunare reprezintă o măsură proporțională și echitabilă, care răspunde atât exigențelor legale, cât și circumstanțelor concrete ale litigiului.

În același timp, se menționează că, deși dispozițiile art. 90 alin. (4) din Codul muncii stabilesc un prag minim de trei salarii medii lunare, instanța, analizând probele și situația particulară a părții reclamante, constată că această limită este suficientă pentru a asigura repararea prejudiciului cauzat prin concedierea nelegală, fără a genera o sarcină disproporționată pentru angajator. Astfel, suma de 60 807,27 lei, corespunzătoare a trei salarii medii lunare, constituie o compensație suplimentară justă și rezonabilă, care reflectă atât respectarea normelor imperative ale Codului muncii, cât și principiul echității în soluționarea litigiilor de muncă. În consecință, instanța va admite parțial pretenția reclamantei sub acest aspect și dispune încasarea acestei sume din contul Întreprinderii de Stat „Aeroportul Internațional Chișinău”, în beneficiul reclamantei Carteră Veronica.

Referitor la solicitarea părții reclamante privind încasarea despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începând cu data concedierii și până la pronunțarea hotărârii judecătorești, aceasta se dovedește a fi întemeiată.

În speță, se notează că, conform art. 90 alin. (1) și alin. (2) lit. a) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat salariatului eliberat nelegitim din serviciu, prin plata unei despăgubiri corespunzătoare întregii perioade de absență forțată, despăgubire care nu poate depăși 12 salarii medii lunare.

Având în vedere dispozițiile legale menționate, ținând cont de faptul că instanța stabilit ilegalitatea încetării raporturilor de muncă cu reclamanta în condițiile enunțate supra, precum și dat fiind faptul că salariul mediu lunar al salariatei Carteră Veronica, a fost stabilit în sumă de 20 269,09 lei, se impune obligarea părții pârâte la plata sumei de 243 229,09 lei (20 269,09 lei x 12 luni) cu titlu de despăgubire pentru perioada în care reclamanta a fost lipsită, în mod nelegal, de posibilitatea de a munci. Această măsură asigură repararea integrală a prejudiciului material suferit și reflectă aplicarea corectă a

normelor imperative ale legislației muncii.

Cât privește cerința părții reclamante cu privire la încasarea prejudiciului moral în mărime de 100 000,00 lei, se impun a fi concretizate următoarele aspecte.

În temeiul art. 5 lit. k) din Codul muncii, printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, ce reies din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituției Republicii Moldova, include şi principiul „obligativității reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă”.

La fel, principiul respectiv este regăsit și în prevederile art. 9 lit. n), art. 10 lit. p) Codul muncii, dreptul de bază a salariatului la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi obligaţia angajatorului să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, care își găsește concretizare în normele Titlului XI, Capitolele I şi II ale Codului muncii.

Așadar, conform art. 90 alin. (2) lit. c) din Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Potrivit alin. (3) al aceluiași articol, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Articolul 327 alin. (1) Codul muncii, stabilește că, partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligaţiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor codului muncii şi altor acte normative. În acest context, se reține faptul că, coroborat cu normele generale prevăzute din Codul civil, care prevăd repararea prejudiciului moral, conform cărora obligaţia de a repara prejudiciul moral survine în cazurile stipulate de lege, norma legală prevede o astfel de obligație doar pentru angajator, nu şi pentru salariat.

De asemenea, conform art. 329 alin. (1) - (2) al Codului muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi.

Din sensul normelor citate, urmează că, întinderea prejudiciului reprezintă vătămarea adusă dreptului subiectiv al persoanei care a suferit pierderea vieţii sau

sănătăţii, lezarea unor interese materiale sau morale, ori efectele negative patrimoniale, ca urmare a faptei ilicite săvârșite de altă persoană sau a faptei unor lucruri sau ființe pentru care acesta poartă răspundere în condiţiile legii. Prejudiciul patrimonial poate fi cauzat şi prin vătămarea drepturilor personale nepatrimoniale privind integritatea fizică sau morală a persoanei fizice. Unul din criteriile orientative generale de apreciere a prejudiciului moral este criteriul echității, care presupune că despăgubirea trebuie să reprezinte o justă şi integrală despăgubire. În temeiul Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului şi a Libertăţilor Fundamentale, acest criteriu se traduce prin necesitatea ca partea vătămată să primească o satisfacție echitabilă pentru prejudiciul moral suferit.

În această speță, partea reclamantă remarcă că, prin concedierea ilegală a suferit un prejudiciu moral, deoarece salariul său a fost unica sursă de venit, iar în urma concedierii i-au fost cauzate daune morale, deoarece a fost nevoită să se limiteze la condiții de trai sub nivelul avut până la data concedierii. De asemenea, cheltuielile judiciare i-au dat naștere unor sentimente de panică, deoarece a rămas efectiv fără surse de existență de la locul de muncă. Angajatorul cunoștea foarte bine faptul că este divorțată și are doi copii la întreținere.

Instanța atestă că, pe bună dreptate, partea reclamantă își revendică dreptul de a fi despăgubită moral pentru concediere ilegală, ținând cont nu doar de faptul concedierii în sine, ci și de circumstanțele în care a fost concediată. Or, cele menționate supra, argumentează în sens pretenția părții reclamante de a fi despăgubită moral.

Însă, în acest sens, se indică că prejudiciul moral este o modalitate de răspundere a angajatorului către angajat și este consecință pentru acționarea necorespunzătoare la concediere/demitere/eliberare din funcție. Or, aceste sume sunt consecințe de drept și nu un prejudiciu în sensul direct al cuvântului, care ar implica și necesita demonstrarea lui cuantificată, iar solicitările referitor la aceste sume nu pot impune anumite condiții de formă, ele fiind consecințe de drept.

Rezultând din faptul că, cauzarea unui prejudiciul moral reclamantei ca rezultat al acțiunilor părții pârâte, este indubitabilă prin maniera de acționare cu emiterea ordinului cu privire la concediere în legătură cu reducerea numărului și statelor de personal, fiind restrâns dreptul reclamantei de a munci, acțiuni care au cauzat ultimei un disconfort moral, ceea ce implică repararea prejudiciului în acest sens.

Așadar, instanța reține că, conform cererii de chemare în judecată cu titlu de prejudiciu moral reclamanta solicită încasarea sumei de 100 000 mii lei, or, instanța consideră suma solicitată de reclamantă exagerată. Astfel, se apreciază că, corespunzând criteriului stabilit de norma idem de asigurare a minimului cuantumului prejudiciului moral și asigurând esența reparării prejudiciului moral – asigurarea echității, instanța consideră suma de 20 269,09 lei (ce constituie un salariu mediu lunar), ca fiind una

echitabilă și proporțională. Corespunzător cu titlu de prejudiciu moral se va obliga pârâtul să achite reclamantului suma de 10 000 lei, admițând astfel această solicitare parțial

Astfel, luându-se în considerație caracterul şi gravitatea suferințelor psihice suportate de partea reclamantă, măsura în care partea reclamantă și-a argumentat prejudicierea morală, precum și raportul juridic material litigios în ansamblu, instanţa de judecată consideră necesar de a admite parțial cerința părții reclamante și de a încasa din contul părții pârâte în beneficiul părții reclamante cu titlul de prejudiciu moral suma de 20 269,09 lei, ca fiind unul echivalent prejudiciului adus acesteia prin acțiunile părții pârâte.

Concomitent, instanța consideră imperios de a accentua că, nu se va expune asupra fiecărui argument invocat de participanții la proces, ținând cont de Avizul nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni, în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei, din care rezultă că motivarea hotărârii nu trebuie înțeleasă ca necesitând un răspuns la fiecare argument invocat.

În context, urmează a se remarca că, potrivit jurisprudenței Curții Europene, pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea trebuie să evidențieze că, judecătorul a examinat chestiunile esențiale prezentate și nu trebuie interpretată ca impunând un răspuns detaliat la fiecare argument (Van de Hurk vs Țările de Jos, 19 aprilie 1994, pct. 61, seria A, nr. 288).

De asemenea, instanța de judecată menționează că, în cadrul examinării cauzei au fost create participanților la proces, condiții obiective și echitabile, pentru exercitarea drepturilor și obligațiunilor procedurale, fapt ce se încadrează în asigurarea dreptului părților la un proces echitabil, garantat și asigurat prin art. 6 al Convenției Europene pentru apărarea Drepturilor Omului.

De asemenea, se atestă că, prin cererea de chemare în judecată, partea reclamantă a solicitat compensarea din contul părții pârâte a cheltuielilor de judecată, formate din taxa de timbru în sumă de 200,00 lei achitate la depunerea cererii de chemare în judecată și cheltuieli de asistență juridică în cuantum de 20 000,00 lei.

În conformitate cu art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului – proporțional părții respinse din pretenţiile reclamantului.

Potrivit cu art. 82 al Codului de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru şi cheltuielile de judecare a cauzei.

În conformitate cu prevederile art. 2 din Legea taxei de stat nr. 213 din 31 iulie 2023, (1) Taxa de timbru este o sumă de bani care se percepe, o singură dată, de la

persoanele fizice şi juridice pentru intentarea unui proces judiciar civil, de contencios administrativ, precum şi pentru fiecare contestație împotriva deciziei agentului constatator asupra cauzei contravenționale atât în primă instanţă, cât şi în căile de atac. (2) Suma de bani plătită ca taxă de timbru nu se restituie, cu excepţia cazurilor prevăzute de prezenta lege. (3) Prin derogare de la alin. (1), nu se percepe taxă de timbru de la autoritățile şi instituțiile publice în acţiunile care au ca obiect încasarea unor sume de bani la bugetul public naţional. (4) Taxa de timbru constituie 200 de lei. *Notă*: Se declară neconstituțional textul „Taxa de timbru nu este susceptibilă de scutire, amânare sau eșalonare, cu excepțiile prevăzute de prezenta lege.” din teza întâi şi textul „şi nici nu se compensează din contul părții care a pierdut procesul” din teza a doua a art. 2 alin. (2) conform Hot. Curţii Constituţionale nr. 20 din 26.09.2024, în vigoare 26.09.2024.

În context, instanța atestă că, prin confirmarea de achitare a notei de plată nr. A0034*****881 din 3 iulie 2025, se confirmă că, Carteră Veronica la depunerea acțiunii a achitat taxa de timbru în mărime de 200,00 lei (f.d. 2), sumă ce urmează a fi încasată din contul părții pârâte.

În conformitate cu art. 96 alin. (1) și ($1^1$) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părții care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Pornind de la practica CEDO, cheltuielile pentru asistența juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime. Pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma practicii CEDO, se evidențiază necesitatea prezentării de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor a următoarelor documente: dovada achitării onorariilor avocaților (copii de pe dispozițiile de plată prin virament sau bonurile de plată); copia de pe facturile de strictă evidență, emisă pentru clienți-persoane juridice şi în alte cazuri stabilite de legislaţie; listă detaliată a actelor/acţiunilor efectuate de avocat şi orarul timpului aferent acestora.

Instanța de judecată notează că, pe parcursul examinării cauzei, interesele părții reclamante au fost reprezentate de avocata Macovei Tatiana, fapt ce se confirmă prin mandatul avocațial nr. 2253919 din 28 ianuarie 2025. (f.d. 3, vol. I)

Respectiv, se constată că, partea reclamantă pretinde încasarea cheltuielilor pentru asistență juridică în sumă de 20 000,00 lei, făcând trimitere la ordinul de plată nr. 383*****5 din 28 ianuarie 2025, la ordinul de plată nr. 83*****0 din 13 mai 2025 și la raportul privind activitatea avocatului din 2 aprilie 2026. (f.d. 39, 40, vol. I; f.d. 100, vol. II).

Prin urmare, instanța de judecată consideră necesar de a admite cerința privind

încasarea în beneficiul reclamantei a cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 20 000,00 lei, ca fiind reale, necesare şi rezonabile.

Deci, instanța de judecată învestită cu examinarea litigiului deferit judecății în prezenta speță, nu poate găsi o altă elucidare a cazului decât cea clarificată mai sus, de vreme ce concluzia judecătorului este consecința dedusă în urma prezentării probelor de către părți și administrării acestora, or, în conformitate cu prevederile art. 118 alin. (1) sprijinite cu dispoziția art. 119 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel, iar probele se adună și se prezintă de către părți.

Sintetizând cele elucidate și constatate, judecătorul ajunge la concluzia de admitere parțială a cererii de chemare în judecată depusă de Carteră Veronica împotriva Întreprinderii de Stat „Aeroportul Internațional Chișinău" cu privire la anularea ordinului de concediere nr. 550p din 17 aprilie 2025, încasarea despăgubirii pentru perioada absenței forțate de la muncă, încasarea despăgubirii în locul restabilirii în câmpul muncii, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu prevederile art. 236, art. art. 238-241; art. 256 alin. (1) lit. b) din Codul de procedură civilă, instanța de judecată,

**H O T Ă R Ă Ş T E:**

Se admite parțial cererea de chemare în judecată înaintată de Carteră Veronica împotriva Întreprinderii de Stat „Aeroportul Internațional Chișinău" cu privire la anularea ordinului de concediere nr. 550p din 17 aprilie 2025, încasarea despăgubirii pentru perioada absenței forțate de la muncă, încasarea despăgubirii în locul restabilirii în câmpul muncii, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează ordinul Întreprinderii de Stat „Aeroportul Internațional Chișinău" nr. 550/p din 17 aprilie 2025 Cu privire la concediere în legătură cu reducerea numărului și statelor de personal.

Se încasează de la Întreprinderea de Stat „Aeroportul Internațional Chișinău" în beneficiul lui Carteră Veronica despăgubirea pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în mărime de *243 229,09 (două sute patruzeci şi trei mii două sute douăzeci şi nouă lei şi 09 bani) lei*.

Se încasează de la Întreprinderea de Stat „Aeroportul Internațional Chișinău" în beneficiul lui Carteră Veronica compensația suplimentară în locul restabilirii la locul de muncă în sumă de *60 807,27 (şaizeci mii opt sute şapte lei şi 27 bani) lei*, ce constituie 3 (trei) salarii medii lunare.

Se încasează de la Întreprinderea de Stat „Aeroportul Internațional Chișinău” în beneficiul lui Carteră Veronica prejudiciul moral în mărime de *20 269,09 (douăzeci mii două sute șaizeci și nouă lei și 09 bani) lei*, ce constituie un salariu mediu lunar.

Se încasează de la Întreprinderea de Stat „Aeroportul Internațional Chișinău” în beneficiul lui Carteră Veronica cheltuielile de judecată în sumă de 200,00 (două sute) lei ce constituie taxa de timbru achitată la depunerea cererii de chemare în judecată și cheltuielile de asistență juridică în mărime de 20 000,00 (douăzeci mii) lei.

Hotărârea în partea încasării unui salariu mediu urmează a fi executată imediat, în temeiul prevederilor art. 256 alin. (1) lit. b) al Codului de procedură civilă.

În rest, cererea de chemare în judecată se respinge, ca neîntemeiată.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru, în termen de 30 zile de la pronunțarea dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chișinău (sediul Centru).

Președintele ședinței,
judecător Galina CIOBANU