Dispozitivul hotărârii a fost pronunțat în ședință publică la 27 iunie 2025
La 22 iulie 2025 reclamanta *Diana Cazacu a depus cerere de apel*
Hotărârea motivată a fost întocmită la 03 octombrie 2025

Dosarul nr. 2-15113/23
2-23106283-12-224072023-1

HOTĂRÂRE
În numele Legii

27 iunie 2025 mun. Chişinău
Judecătoria mun. Chișinău sediul Centru
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Ecaterina Silivestru
grefierul Alexandra Danilova

Cu participarea: reclamantei – Diana Cazacu, reprezentantului reclamantei, avocatului Ilie Rabei, reprezentanților pârâtului –ÎM Moldcell SA – avocatului Iurie Nichitoi și Alexandr Cerevatov,

examinând în sediul instanței, în ședință judiciară publică, în limba de stat, în procedură contencioasă cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată înaintată de Diana Cazacu către Î.M. „Moldcell" S.A. cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție, plata despăgubirii, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,-

a constatat :

Argumentele participanţilor la proces.

1. La data de 21 iulie 2023, Diana Cazacu a depus cerere de chemare în judecată către Î.M. „Moldcell" S.A. cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție, plata despăgubirii, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea acțiunii, reclamanta Diana Cazacu a indicat că a fost angajată temporar la Î.M. „Moldcell" S.A., în calitate de Reprezentant Vânzări Regional, Echipa Vânzări Regiunea de Sud, Grupul Canale Exclusiv, Secția Administrare Vânzări cu Amănuntul Departamentul Consumatori, conform contractului individual de muncă determinat, numărul AA 00557/1 (punctul 1.4 al contractului AA00557/I) din 19 aprilie 2014 pentru perioada de absență (punctul 1.1 al contractului AA 00557/1) a Liubei Paciu, din cauza aflării acesteia în concediu plătit parțial pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani, conform articolului 76 (a), 78 (1) și 124 din Codul Muncii al Republicii Moldova. În anul 2015, Liuba Paciu, în conformitate cu articolul 85 (1) din Codul Muncii, și-a exercitat dreptul de demisie prin rezilierea, din inițiativă proprie, a contractului individual de muncă.
3. Acordul suplimentar din 11 mai 2016 referitor la contractul individual de muncă numărul AA 00557/1 din 19 aprilie 2014, încheiat între Diana Cazacu și angajatorul Î.M. „Moldcell" S.A. stabilește următoarele: începând cu data de 11 mai 2016, Salariatul se transferă din funcția permanentă de bază Regional Sales Representa, Grupa Canale Exclusive, Secția Administrare Vânzari cu Amănuntul Departamentul Consumatori, în funcția permanentă de bază Agent de Vânzări, Grupa Vânzări Regional, Secția Administrare Vânzări cu Amănuntul Departamentul Consumatori. Reieșind din cele menționate, punctul 1.1 al Contractului individual de muncă se

modifică și se va expune în următoarea redacție: „Începând cu data de 11 mai 2016 Salariatul va îndeplini funcția de Agent de Vânzari, Grupa Vânzări Regionale, Secția Administrare Vânzari cu Amănuntul, Departamentul Consumatori."

4. Acordul suplimentar din 11 mai 2016 referitor la contractul individual de muncă numărul AA 00557/1 din 19 noiembrie 2014 implică următoarele: - angajarea permanentă a Dianei Cazacu la întreprinderea Î.M. „Moldcell" S.A. în locul funcției temporare ocupate în perioada absenței Liubei Paciu, care se afla în concediu plătit parțial pentru îngrijirea copilului pînă la împlinirea vârstei de 3 ani; - transferul Dianei Cazacu din funcția permanentă de bază de Regional Sales Representa, Grupa Canale Exclusive, Secția Administrare Vânzari cu Amănuntul, Departamentul Consumatori în funcția permanentă de bază Agent de Vânzări Grupa Vânzări Regionale, Secția Administrare Vânzări cu Amănuntul, Departamentul Consumatori.

5. Începând cu data 01 noiembrie 2018, salariatul Diana Cazacu se transferă din funcția permanentă de baza de Agent de Vânzări, Grupa Vânzări de Regionale, Secția Administrare Vânzări cu Amănuntul, Departamentul Consumatori, în funcția permanentă de baza de Agent de Vânzări, Grupa Vânzări - Regiune Centru, Secția Administrare Vânzări cu Amănuntul, Departamentul Consumatori. Punctul 1.1 al contractului individual de muncă se modifică și se va expune în următoarea redacție: Începând cu data de 01 noiembrie 2018 Salariatul va îndeplini funcția de Agent de Vânzari, Grupa Vânzari Regiune Centru, Secția Administrare Vânzari cu Amănuntul, Departamentul Consumatori.

6. La sfârșitul lunii aprilie 2018, Diana Cazacu a intrat în concediu de maternitate în legătură cu nașterea copilului - 28 iunie 2018 și a revenit la muncă la data de 28 iunie 2021.

7. Până la momentul în care s-a întors la muncă din concediul pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani de către copil, în timpul concediului de maternitate, administrația Î.M. „Moldcell" S.A. a cerut repetat și prin cereri ilegale care i- au umilit drepturile, libertățile și demnitatea personală a reclamantei Diana Cazacu, să depună o cerere de reziliere a contractului individual de muncă nr. AA 00557/1 din 19 noiembrie 2014, inclusiv adăugirile din 11 mai 2016 și 01 noiembrie 2018, ceea ce constituie o încălcare a drepturilor și libertăților sale, precum și o discriminare împotriva sa.

8. Diana Cazacu a fost nevoită să se prezinte la sediul Î.M. „Moldcell" S.A. în Chișinău la 24 iunie 2021 și să comunice că nu va semna demisia din proprie inițiativă și va continua să lucreze în funcția pe care o deținea înainte de concediul de maternitate.

9. Cu această ocazie, Î.M. „Moldcell" S.A. a solicitat rezilierea contractului individual de muncă nr. AA 00557/1 din 19 noiembrie 2014, inclusiv adăugirile din 11 mai 2016 și 01 noiembrie 2018, în baza demisiei din propria inițiativă a doamnei Diana Cazacu conform articolului 85 (1) din Codul Muncii. Motivele acestei cereri au fost următoarele: a) modificările funcționale ale poziției ocupate de doamna Diana Cazacu care au avut loc în timpul concediului de maternitate pe o perioadă de 3 ani; b) rezilierea acordului individual de muncă suplimentar din 01 noiembrie 2018 la contractul individual de muncă AA 00557/1 din 19 noiembrie 2014, în conformitate cu care (acordul suplimentar de muncă din 01 noiembrie 2018) la momentul semnării acestuia, doamna Diana Cazacu a fost angajată pe post permanent, fără termen determinat; c) angajarea în firma HR „Consulting" după rezilierea acordului individual de muncă suplimentar din 01 ianuarie 2018, care face parte integrantă din contractul individual de muncă AA 00557/1 din 19 noiembrie 2014, în calitate de vânzătoare pe termen determinat (un an), după care HR „Consulting" avea temei legal să nu prelungească raporturile de muncă.

10. Reclamanta a subliniat, că au fost încălcate prevederile articolului 43 (1) din Constituția Republicii Moldova și ale articolului 2, 7 (1) din Legea nr. 121 din 25 mai 2012 „Cu privire la

asigurarea egalității” și anume : a) ordinul ilegal emis de către administrația Î.M. „Moldcell” S.A. la data de 04 iulie 2022, numărul A 00543/11, privind angajarea în funcție a Dianei Cazacu în calitate de Vânzător-Consultant în echipa Magazine Primare, grupa Vânzători, Regiunea Centru, secția Vânzări Directe, Departamentul Consumatori, semnat doar de către Î.M. „Moldcell” S.A. și nesemnat de către Diana Cazacu; b) contractul individual de muncă întocmit ilegal de către Î.M. „Moldcell” S.A. la data de 04 iulie 2022, numărul AA 00557/11, neprezentat și nesemnat de către Diana Cazacu; c) contractul de muncă individual ilegal/nefondat, întocmit și semnat de către administrația Î.M. „Moldcell” S.A. la data de 04 iulie 2022 cu numărul A 00543/11, și declararea fictivă a cererii scrisă și depusă de către Diana Cazacu la data de 04 iulie 2022 la acest contract nr. A 00543/11, fără semnătura ei, au fost „întocmite” de către Î.M. „Moldcell” S.A. în perioada în care Diana Cazacu era în concediu de odihnă între 24 iunie 2022 – 10 iulie 2022; d) temeiul fals a ordinului Î.M. „Moldcell” S.A. din data de 04 iulie 2022, nr. A00543/II, potrivit căruia, baza pentru contractul individual de muncă Î.M. „Moldcell” S.A., nr. AA 00557/11, din data de 04 iulie 2022, este cererea personală scrisă a Dianei Cazacu, pe care aceasta (declarația) nu a redactat-o și, prin urmare, nu a putut semna, la fel cum nici contractul individual de muncă Î.M. „Moldcell” S.A., cu numărul AA 00557/11, din data de 04 iulie 2022, nu a fost semnat de către aceasta și nu a existat reziliere legală a contractului individual de muncă din data de 19 noiembrie 2014, luând în considerare acordurile adiționale la acesta din data de 11 mai 2016 și din data de 01 noiembrie 2018.

11. Pe baza punctelor de mai sus a, b, c, d, ordinul ilegal A 00543/11 din 04 iulie 2022, emis de Î.M. „Moldcell” S.A. nu a fost semnat de Diana Cazacu, și ea a continuat să își îndeplinească responsabilitățile funcționale în baza contractului individual de muncă din 19 noiembrie 2014, inclusiv acordurile suplimentare din 11 mai 2016 și 01 noiembrie 2018.

12. Reclamanta a menționat că urmează să se ia în considerare acțiunile intenționate de discriminare ale administrației Î.M. „Moldcell” S.A., în ceea ce privește dînsa, sub forma hărțuirii, conținutul căreia (hărțuirea) este stabilită de Legea nr. 121 din 25 mai 2012 „Cu privire la asigurarea egalității”, în încălcarea Capitolului III, Rezolvarea disputelor colective de muncă, art. 357 (1,2,3), 358 (3) din Codul Muncii.

13. Prin Ordinul nr. RP 0202/23 din 01 februarie 2023, emis de Î.M. „Moldcell” S.A. referitor la notificarea de reducere a postului (care are consecințe asupra rezilierii unui contract individual de muncă anterior nul, încheiat în mod ilegal la data de 04 iulie 2022, ordonanța nr. A00543/II, din motivele prezentate anterior), reclamanta a fost impusă și supusă în mod neașteptat, simultan cu Ordinul nr. RP 0102/23 din 01 februarie 2023 privind reducerea postului ocupat, încălcând astfel articolele 357 (1,2,3), 358(3), 358(6) din Codul Muncii.

14. Pentru a se familiariza cu ordinele intenționate și ilegal impuse, nr. RP 0202/23 din 01 februarie 2023 și nr. RP 0102/23 din 01 februarie 2023, Diana Cazacu a solicitat timpul necesar pentru a le examina și semna, în conformitate cu articolul 358(3) „Procedura de conciliere” a Codului Muncii, în scopul aplicării și utilizării acestuia. Toate elementele prezentate mai sus și încălcarea de către Î.M. „Moldcell” S.A. a articolelor 357 (1,2,3) și 358 (3,6) indică exact opusul.

15. Prin încălcarea repetată a drepturilor, prin persecutarea reclamantei la utilizarea legislației muncii de către administrația Î.M. „Moldcell” S.A., se constată neîndeplinirea procedurii stabilite conform articolului 88 (1a, 1b, 1c, 1f, 1g) „Procedura de concediere în cazul lichidării unității, reducerii numărului sau a statelor de personal” CM, în cazul reducerii postului ocupat de Diana Cazacu pe baza unei cereri personale false și neînsemnate în scris din data de 04 iulie 2022, specificat în ordinul Î.M. „Moldcell” S.A. nr. AA 00557/11: Cum se poate reduce postul și

rezilia un contract individual de muncă nesemnat de către angajatul cu nr. AA 00557/11 din 04.07.2022, pe baza unei cereri personale nedepuse pentru semnare?

16. Prin acțiunile ilegale descrise mai sus, administrația Î.M. „Moldcell" S.A. a comis fraudă prin crearea de documente false ilegale.

17. Administrația Î.M. „Moldcell" S.A. nu a emis un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) juridic și/sau economic justificat cu privire la reducerea numărului sau a personalului angajaților - încălcarea articolului 88 (1a) din Codul Muncii; nu a informat prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) angajatul prin confirmare scrisă sau alt mijloc care să ateste primirea/informarea acestuia cu două luni înainte de reducerea numărului sau a personalului - încălcarea articolului 88(1b) din Codul Muncii; nu i-a oferit în scris angaiatului, simultan cu notificarea concedierii din cauza reducerii numărului sau a personalului întreprinderii, o altă locație de muncă (post) (în condițiile în care există o astfel de locație de muncă (post) în întreprindere și angajatul notificat îndeplinește cerințele necesare pentru a-l ocupa) - încălcarea articolului 88 (1c) din Codul Muncii; nu i-a acordat angajatului care urma să fie concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu salariul mediu menținut pentru a căuta altă muncă - încălcarea articolului 88 (1f) din Codul Muncii; nu a furnizat agenției pentru ocuparea forței de muncă informații despre angajații care urmau să fie concediați conform procedurilor stabilite, cu două luni înainte de concediere încălcarea articolului 88 (1g) din Codul Muncii.

18. În contextul nerespectării de către Î.M. „Moldcell" S.A. a articolului 88 (1b) din Legea Muncii, trebuie din nou menționat că angajata Diana Cazacu nu a fost notificată prin semnătură sau prin alt mijloc care să confirme primirea notificării privind reducerea personalului cu două luni înainte de reducerea personalului, inclusiv în prezent, la fel cum Î.M. „Moldcell" S.A. nu are dovezi cu privire la primirea unei semnături din partea reclamantei referitoare la notificarea acesteia privind reducerea personalului sau a altui document care să confirme primirea de către Î.M. „Moldcell" S.A. a documentului referitor la reducerea personalului din partea Diana Cazacu.

19. De asemenea, Diana Cazacu nu a primit ordinul nr. RP0102/23 din 01 februarie 2023 privind reducerea postului în conformitate cu procedura menționată mai sus, prin notificare cu semnătură sau prin alt mijloc care să confirme primirea notificării către Diana Cazacu cu două luni înainte de concedierea sa.

20. Reclamanta a mai menționat că a solicitat Î.M. „Moldcell" S.A. să scaneeze și să îi furnizeze copii ale ordinului nr. RP0102/23 din 01 februarie 2023 privind reducerea personalului unității (aflat la Î.M. „Moldcell" S.A.) și ordinului nr. RP 0202/23 din 01 februarie 2023 referitor la preavizarea angajaților care urmează să fie concediați în legătură cu reducerea personalului unității, în scopul consultării cu o persoană competentă în legătură cu legalitatea acestor ordine, în vederea stabilirii temeiniciei sau netemeiniciei acestor ordine pentru reflectarea motivațiilor dezacordurilor. A primit următorul răspuns: „Dacă doamna Diana Cazacu nu dorește să se familiarizeze cu ordinele menționate mai sus în momentul furnizării acestora, atunci Î.M. „Moldcell" S.A. nu îi va furniza copii ale ordinelor respective pentru consultarea cu o persoană competentă. Familiarizarea cu ordinele implică în mod neechivoc semnarea lor". În condițiile menționate, Diana Cazacu nu a semnat documentul de familiarizare cu ordinele. Un scenariu regizat în prealabil a fost pregătit de Î.M. „Moldcell" S.A.. În urma refuzului doamnei Diana Cazacu de a semna documentul de familiarizare cu ordinele menționate mai sus, a fost chemat imediat un reprezentant al Î.M. „Moldcell" S.A. și, împreună cu acesta, a fost întocmit un proces-verbal privind refuzul reclamantei Diana Cazacu de a semna ordinele respective.

21. Acțiunile Î.M. „Moldcell” S.A. sunt obiectul manipulării, care reprezintă o activitate menită să schimbe percepția (sau comportamentul) prin tactici ascunse și înșelătoare în interesul manipulatorului și discriminării, conform articolului 2 al Legii nr. 121 din 25 mai 2012 privind asigurarea egalității, deoarece astfel de metode promovează interesele manipulatorului în detrimentul altor persoane, ele sunt considerate expluatare, sunt nedrepte și neetice.
22. S-a consemnat, că ordinul nr. RP0102/23, emis la 01 februarie 2023 privind reducerea personalului unității și ordinul nr. RP 0202/23 emis la 01 februarie 2023 referitor la preavizarea angajaților nu au fost prezentate pentru a fi consultate de către Diana Cazacu la cererea ei sau pentru consultarea cu un specialist, fără a menționa faptul că aceste ordine nu au fost înmânate Dianei Cazacu conform articolului 88(1b), fără a primi o confirmare scrisă, iar aceste ordine au fost introduse subtil în biroul magazinului, pentru a fi semnate de reclamanta la data de 03 februarie 2023, adică la două zile după emiterea ordinelor menționate mai sus. În perioada de două luni nu sunt incluse perioadele în care lucrătorul se află în concediu anual plătit, concediu de studiu și concediu medical.
23. Prin urmare, dacă Î.M. „Moldcell” S.A. ar fi respectat prevederile articolului 88 (1a, 1b, 1c, 1f, 1g), 88 (3), 183 (2a, 2c), 357 (1, 2, 3), 358 (3, 5) din Codul Muncii.
24. Prin urmare, conform articolului 88 (2) din Codul Muncii,- în cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiași an calendaristic - toate celelalte condiții fiind egale, citată de Diana Cazacu, dacă Î.M. „Moldcell” S.A. ar fi respectat prevederile art. 88 (1a, 1b, 1c, 1f, 1g), 88 (3), 183 (2a, 2c), 357 (l, 2, 3), 358 (3, 5) ne-emiterea ordinului de concediere de către Î.M. „Moldcell” S.A. la data de 22 aprilie 2023, în conformitate cu articolul 88(2) din Codul Muncii, înseamnă că această procedură (ordin final de concediere conform articolului 86 (1c) din Coclul Muncii) nu poate fi repetată în decursul aceluiași an calendaristic.
25. În contextul în care, ordinul de concediere, emis în privința Dianei Cazacu, în temeiul art. 86 alin. (1) din Codul Muncii, nu a fost emis începând cu data de 22 aprilie 2023, adică de la momentul presupusei îndepliniri a condițiilor permise de Î.M. „Moldcell” S.A., conform articolelor 88 alin. (1) lit. a), b), c), f), g), 88 alin. (3), 183 alin. (2) lit. a), c), 357 alin. (1), (2), (3), și 358 alin. (3), (5) din Codul Muncii, precum și la data primirii (respectiv predării) ordinelor referitoare la reducerea personalului și preavizarea angajaților, conform art. 88 alin. (2) din Codul Muncii, se constată că, potrivit acestui articol, „în cazul în care, după expirarea termenului de preaviz de 2 luni, nu a fost emis ordinul de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiași an calendaristic”.
26. Având în vedere că Î.M. „Moldcell” S.A. nu a emis un ordin de concediere a Dianei Cazacu începând cu data de 22 aprilie 2023, ordinul nr. 01031 din 25 aprilie 2023 este considerat ilegal.
27. De asemenea, chiar dacă ar fi existat unele erori tehnice (precum greșeli în determinarea termenului de preaviz de 2 luni), emiterea unui ordin de concediere la data de 22 aprilie 2023 sau 20 aprilie 2023 în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii, nu ar fi fost valabilă, întrucât ordinul emis pe 25 aprilie 2023 este nevalid din punct de vedere procedural și juridic, încălcând: Art. 86 alin. (1), art. 88 (lit. a), b), c), f), g)), art. 88 alin. (3), art. 183 alin. (2) lit. a), c), art. 357 și art. 358 alin. (3), Codul Muncii; Art. 43 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova („Dreptul la muncă și protecția muncii”); Art. 2 din Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității; Art. 7 alin. (1) din aceeași lege, care interzice discriminarea în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii; S-a constatat falsificarea contractului individual de muncă din 04 iulie 2023, cu nr. AA

00557/11, prin atașarea unei cereri scrise pretins depuse de doamna Diana Cazacu, pe care aceasta nu a redactat-o, aceasta fiind utilizată drept bază fictivă pentru încheierea unui contract de muncă ilegal; Nu a fost încheiată în mod legal rezilierea contractului individual de muncă aflat în vigoare începând cu 01 noiembrie 2018.

28. În contextul expus mai sus, rezultă că Î.M. „Moldcell" S.A. a încălcat prevederile art. 88 alin. (3) din Codul Muncii, care stipulează că „postul redus nu poate fi restabilit în cadrul organizației în cursul aceluiași an calendaristic în care a avut loc concedierea angajatului care îl ocupa". Cu toate acestea, întreprinderea caută în prezent agenți de vânzări în orașul Orhei, conform unei oferte publicate online, cu program de lucru între orele 08:00 și 17:00.

29. În acest context, apare o contradicție evidentă în ceea ce privește emiterea unui ordin de reducere a personalului, în condițiile în care art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii se aplică doar simultan cu prevederile art. 88 alin. (1) lit. c), potrivit cărora angajatului concediat în baza reducerii personalului trebuie să i se ofere în scris o altă poziție disponibilă. Mai mult, aceeași poziție nu poate fi restabilită în același an calendaristic, conform art. 88 alin. (3) din Codul Muncii.

30. Cu toate acestea, la două luni după reducerea poziției ocupate de Diana Cazacu, această poziție este postată pe internet ca fiind disponibilă la întreprindere, pentru restabilire, prin angajarea unui nou angajat.

31. În conformitate cu prevederile art. 183 alin. (2) din Codul Muncii, referitoare la dreptul prioritar la păstrarea locului de muncă în caz de concediere pentru salariații cu calificare și performanță egale, Diana Cazacu se încadrează în următoarele categorii protejate: a) Salariați cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane – art. 183 alin. (2) lit. a); c) Salariați în a căror familie nu există alte persoane cu venit de sine stătător – art. 183 alin. (2) lit. c) din Codul Muncii.

32. Ținând cont de aceste prevederi:, Î.M. „Moldcell" S.A. are două subdiviziuni în orașul Orhei: un magazin situat pe str. P. Neamț nr. 3/4 (capacitate: 2 angajați) și un alt magazin pe str. V. Lupu, 21 (capacitate: 3 angajați). Angajații din ambele locații exercită aceleași funcții. În prezent, în aceste locații activează următorii angajați: Oxana Turiac, cu 2 copii; Ecaterina Bahua, cu 2 copii; Diana Cazacu, cu 2 copii; Rusalina Șeremet, fără copii; Cristian Gorbatovschi, fără copii.

33. Dintre toți angajații menționați, Diana Cazacu deține cea mai mare vechime în muncă și, spre deosebire de Rusalina Șeremet și Cristian Gorbatovschi, are obligații familiale (doi copii), ceea ce îi oferă, conform legii, prioritate la menținerea în funcție.

34. Potrivit subpunctului c) al punctului 18 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova nr. 9 din 22 decembrie 2014, „rezilierea contractului individual de muncă este posibilă doar în cazul în care salariatul nu are un drept preferențial de a rămâne la locul de muncă." Prin urmare, concedierea Dianei Cazacu, justificată prin reducerea numărului de personal sau a organigramei, ar fi fost posibilă doar cu respectarea cumulativă a următoarelor condiții: reducerea personalului a fost efectivă; această măsură a fost susținută printr-un ordin clar de reducere și prin adoptarea unei noi organigrame; noua organigramă trebuia adoptată înainte de aplicarea concedierii.

35. Rezultă că Î.M. „Moldcell" S.A., în procesul reducerii de personal efectuat prin ordinul nr. 01031 din 25 aprilie 2023, a încălcat prevederile art. 183 alin. (2) lit. a) și c) din Codul Muncii, pe lângă multiplele încălcări deja menționate anterior: art. 86 alin. (1), art. 88 (alin. 1 lit. a), b), c), f), g)), art. 88 alin. (3), art. 357 (alin. 1, 2, 3), art. 358 alin. (3, 5) din Codul Muncii, art.

43 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova, art. 2 și art. 7 alin. (1) din Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității.

36. În plus, reducerea a fost aplicată fără o justificare legală și coerentă: nu a fost demonstrată existența efectivă a unei noi organigrame care să susțină această măsură și nu s-au respectat criteriile de prioritate stabilite de lege.

37. Potrivit art. 183 alin. (2) din Codul Muncii și subpunctului c) al punctului 18 din Hotărârea Plenului CSJ nr. 9/2014, Diana Cazacu beneficia de drepturi preferențiale de a rămâne la locul de muncă, față de alți angajați cu vechime mai mică sau fără obligații familiale.

38. În afară de încălcările legislației muncii, administrația Î.M. „Moldcell" S.A. i-a creat reclamantei Diana Cazacu dificultăți suplimentare de ordin moral și viață. Aceasta a fost obligată să înceapă activitatea la ora 7:30, în condițiile în care copilul său putea fi dus la grădiniță abia de la ora 8:00, oră la care magazinul era deschis de un alt angajat care nu avea copii. Deși Diana Cazacu ar fi putut compensa timpul lucrând în pauza de prânz sau într-un alt magazin cu program mai flexibil (începând cu ora 8:00, 8:30 sau 9:00), aceste soluții nu au fost luate în considerare de conducerea unității. Este evident că problema a fost că Diana Cazacu nu era pe placul managerului care conducea magazinele Î.M. „Moldcell" S.A. din orașul Orhei.

39. La data de 07 aprilie 2022, a fost întocmit un contract individual de muncă în lipsa semnăturii Dianei Cazacu. Ulterior, la 04 iulie 2022, s-a prezentat o declarație falsă atribuită acesteia, care a fost folosită drept bază fictivă pentru semnarea unui nou contract individual de muncă (nr. AA 00557/11), fără ca vechiul contract din 19 noiembrie 2014 să fie legal reziliat. Această acțiune a fost realizată în contradicție cu legislația muncii, în special în lipsa unui acord real și în lipsa încetării contractului valabil, semnat în 2014 și actualizat prin acte adiționale în 2018.

40. De fapt, Diana Cazacu a fost concediată prin reducerea funcției de Vânzător Consultant din echipa Revistei Primare, grupa Vânzători, Regiunea Centru, secția Vânzări Directe, Departamentul Consumatori și nu ca urmare a reducerii funcției de Agent Vânzări Regionale din cadrul Secției Administrare Vânzări cu Amănuntul Departamentul Consumatori, funcție care face obiectul contractului individual de muncă cu acordurile adiționale din data de 01 noiembrie 2018 la contractul individual de muncă nr. AA 00557/1 din data de 19 noiembrie 2014.

41. În contextul abaterilor menționate anterior, ordinul de concediere al Dianei Cazacu, emis în baza articolului 86 lit. b) din Codul Muncii, își are temeiul în două ordine anterioare, ambele datate cu 01 februarie 2023: Ordinul nr. RP 0102/23 privind reducerea statelor de personal al unității; Ordinul nr. RP 0202/23 privind preavizarea salariaților care urmau să fie concediați în baza reducerii de personal.

42. Situația ridică semne de întrebare, în special în legătură cu posibilitatea reală a reducerii funcției de Agent de vânzări, Regional Sale din cadrul Secției Administrare Vânzări cu Amănuntul, în condițiile în care exista un ordin ulterior – nr. A00543/II din 04 iulie 2022, prin care Diana Cazacu fusese numită în funcția de Consultant de Vânzări, în echipa Magazinelor Primare, Regiunea Centru, funcție ce nu fusese anulată până în ziua emiterii ordinului de concediere din 25 aprilie 2023.

43. Astfel, acțiunile Î.M. „Moldcell" S.A. indică nu doar o reducere formală a funcției, ci o eliminare deliberată a persoanei Diana Cazacu, tratată ca o angajată incomodă pentru conducerea întreprinderii.

44. În acest sens, Diana Cazacu a menționat că a solicitat să se familiarizeze cu ordinele emise de angajator înainte de semnare și să beneficieze de timp pentru consultare cu persoane

competente. Însă, acest drept i-a fost refuzat în mod conștient de către conducerea Î.M. „Moldcell” S.A.

45. În conținutul scrisorii din 25 aprilie 2023, transmisă de angajator, se menționează că pentru obținerea actelor solicitate (inclusiv ordinul de concediere și motivarea acestuia), salariatul se poate adresa în zilele lucrătoare, între orele 09:00 și 18:00, cu excepția pauzei de prânz. Această prevedere încalcă art. 88 lit. a), b), c), f), g) din Codul Muncii.

46. Realizând că, printre alte abateri, a fost încălcat art. 88 lit. b) din Codul Muncii, Î.M. „Moldcell” S.A. a transmis, prin scrisoare recomandată din 12 mai 2023 și notificare din 15 mai 2023, ordinul de concediere nr. E01031 din 25 aprilie 2023 către domiciliul Dianei Cazacu, situat pe strada Iachir 23/90, Orhei. Conform dovezilor, această notificare, împreună cu ordinul de concediere, au fost primite abia pe 18 mai 2023, dată la care aceasta a luat pentru prima oară cunoștință oficială de măsura concedierii sale.

47. De asemenea, trebuie subliniată lipsa de respect evidentă manifestată de reprezentantul Î.M. „Moldcell” S.A. din Orhei față de Diana Cazacu. Acesta nu a informat-o corespunzător despre existența ordinului de concediere nr. E01031 din 25 aprilie 2023, limitându-se la a-i comunica verbal că, începând cu 26 aprilie 2023, nu mai lucrează în cadrul magazinului situat pe str. P. Neamț nr. 3/4 și că poate reveni doar în calitate de client obișnuit.

48. În consecință, reclamanta s-a prezentat la locul de muncă pe data de 26 aprilie 2023 și a lucrat întreaga zi. Ulterior, după ce a primit scrisoarea din 25 aprilie 2023, abia pe 26 aprilie 2023, i-a fost transmis, prin email, ordinul de concediere nr. E01031, acțiune calificată drept ilegală, în conformitate cu prevederile Codului Muncii.

49. În legătură cu nerespectarea și încălcarea prevederilor Codului Muncii al Republicii Moldova, inclusiv art. 86, art. 88 (alin. 1 lit. a, b, c, f, g), art. 88 alin. (3), art. 183 alin. (2) lit. a), c), art. 357, art. 358 alin. (3), (5); încălcarea art. 43 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova, privind dreptul la muncă și protecția muncii; încălcarea Legii nr. 121 din 25 mai 2012 privind asigurarea egalității, în special: art. 2 – Noțiuni generale, art. 7 – Interzicerea discriminării în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii; falsificarea contractului individual de muncă nr. AA 00557/11 din 04 iulie 2023, bazat pe o declarație scrisă falsă, nesemnată de mine și care nu-mi aparține; lipsa rezilierii legale a contractului de muncă în vigoare din 01 noiembrie 2018, reclamanta Diana Cazacu a solicitat: anularea Ordinului nr. E01031 din 25 aprilie 2023, emis de Î.M. „Moldcell” S.A., privind concedierea sa, emisă cu încălcarea art. 86 lit. (1c) din Codul Muncii; anularea Ordinului nr. RP0102/23 din 01 februarie 2023, privind reducerea statelor de personal; anularea Ordinului nr. RP0202/23 din 01 februarie 2023, privind preavizarea salariaților pentru concediere în contextul reducerii statelor de personal; restabilirea în funcția de Agent de Vânzări în cadrul Î.M. „Moldcell” S.A., Orhei, în cadrul Grupei de Vânzări, Regiunea Centrală, Secția de Administrare Vânzări cu Amănuntul, Departamentul Consumatori, conform contractului de muncă legal și valabil încheiat la data de 01 noiembrie 2018; acordarea unei compensații pentru absența forțată de la locul de muncă, în legătură cu concedierea ilegală, în sumă ce nu va depăși 12 salarii medii lunare, conform art. 90 alin. (2a) Codul Muncii; compensarea cheltuielilor suportate în procesul de contestare a concedierii ilegale (onorarii juridice, taxe de judecată etc.), în sumă de 15 000 lei, în temeiul art. 90 alin. (2b) Codul Muncii; compensarea prejudiciului moral cauzat, în valoare de 70 000 lei, în temeiul art. 90 alin. (2c) Codul Muncii.

50. La data de 25 februarie 2025, reclamanta Diana Cazacu a depus o cerere prin care a solicitat completarea cererii de chemare în judecată, prin includerea pretenției privind încasarea sumei de 30 654 lei, în temeiul art. 95 din Codul de procedură civilă (f.d. 34, vol. II).

51. În ședința de judecată reclamanta Diana Cazacu și reprezentantul acesteia, avocatul Ilie Rabei, au susținut integral cererea de chemare în judecată și au solicitat admiterea acesteia,
52. Prin referința depusă, precum și în cadrul ședinței de judecată, reprezentanții pârâtei, Î.M. „Moldcell" S.A., Alexandr Cerevatov și avocatul Iurie Nichitoi, au solicitat respingerea cererii de chemare în judecată a Dianei Cazacu ca fiind neîntemeiată (f.d. 149-153, vol. I).
53. Astfel, în susținerea poziției de respingere, s-a indicat că reclamanta Diana Cazacu a fost concediată conform art. 88 (1) lit. c) CM - reducerea statelor de personal. Astfel, la examinarea întrebării privind legalitatea concedierii salariatului, instanța de judecată trebuie să verifice dacă a avut loc reducerea în realitate, precum și dacă locurile de muncă reduse nu a fost incluse în statele de personal mai înainte de un an de la concediere și dacă nu au fost angajate alte persoane în locul celor concediate (art.88(3)CM.
54. Totodată instanța de judecată trebuie să verifice a fost sau nu respectată modalitatea concedierii salariaților, prevăzute de art. 88 CM. Cum a explicat în Hotărîrea sa nr. 12 din 03 octombrie 2005 Plenul CSJ „Soluționând acțiunile cu privire la repunerea în funcție a persoanelor care au fost concediate în baza art.86 alin.(1) lit.b) şi c) CM, instanțele judecătoreşti vor clarifica umătoarele aspecte: - dacă a fost respectată procedura de concediere prevăzută pentru aceste cazuri (art.88 alin.(1) CM (p.34 al Hotărîrii).
55. Cu toate acestea, de asemenea, se impune aplicarea corectă și uniformă a dispozițiilor Codului muncii, adoptat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, și a altor acte normative ce reglementează raporturile de muncă, menționate în art.4 din Codul muncii (p.1 al Hotărârii). Însăşi procedura concedierii salariaților la reducerea unităților de state este clară, find explicit expusă în art. 88 CM şi nu trezeşte greutăți la aplicare.
56. Constată că de către pârât a fost în totalmente respectată modalitatea concedierii conform art. 88(1) lit b) CM.
57. Astfel, în cazul dat pârâtul, preîntimpinând reclamanta despre reducerea unității de state, despre concedierile ce vor urma, despre intenția sa de a rezilia contractul individual de muncă, a respectat procedura concedierii, stabilită de către art. 88 (1) lit. b) CM, și art. 184 (1) CM.
58. Pârâtul a respectat prevederile art. 88 (1) lit. f) CM, conform căruia reducerea salariatului se permite doar cu condiția acordării salariatului ce urmează a fi redus o zi pe săptămînă pentru cutarea altui loc de muncă. Obligația angajatorului de a propune salariatului o zi liberă pe săptămână pentru căutarea altui loc de muncă este prevăzută de către lege și nu depinde nici de existența cererii salariatului, nici despre existența altor circumstanțe. Salariatul trebuie să aibă posibilitatea reală (nu una formală) de a folosi garanția sus menționată pentru căutarea unui loc de muncă. Cum reiese din materialele dosarului informația către Agenția de ocupare a forței de muncă a fost remisă ce se confirmă prin probele anexate.
59. Cu toate că reclamanta solicită suma de 70 000 lei cu titlu de prejudiciu moral, această solicitare nu este probată, sau reclamanta nu a prezentat instanței date din ce se compune suma dată, care suferințe au fost suportate de către aceasta şi cum s-au manifestat acestea.
60. Totodată, reclamanta nu a prezentat careva probe concludente și pertinente ce ar confirma suportarea a cărorva suferințe psihice determinate de acțiunile companiei Moldcell şi nu au fost indicate care drepturi personale nepatrimoniale ale reclamantei au fost lezate.
61. La fel este neîntemeiată şi solicitarea privind compensarea sumei de 15 000 lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică, sau suma dată nu este probată prin acte contabile confirmative, suma dată nu este prezentată ca fiind real suportată și real necesară, nu este prezentată nici o probă din ce este compusă suma dată și cine a prestat reclamantei servicii juridice și din ce au

constat acestea, astfel solicitarea în cauză este una neîntemeiată și lipsită de probe, ca rezultat a ce partea pârâtă solicită respingerea acesteia de către instanța de judecată.
62. Martorul Evgheni Breabin, audiat în ședința de judecată, a declarat, că activează în cadrul Î.M. „Moldcell" S.A., în calitate de șef de echipă Regiunea Centru. În momentul revenirii reclamantei Diana Cazacu din concediul de maternitate, acesteia i-au fost propuse mai multe funcții, pe care însă le-a refuzat. De asemenea, i s-a propus semnarea unui contract de răspundere materială, pe care a refuzat să îl încheie. Martorul a menționat, că Diana Cazacu a fost singurul angajat care nu avea încheiat un astfel de contract.
63. În luna februarie, Dianei Cazacu i s-a comunicat că funcția sa urmează a fi redusă. Informarea a avut loc în incinta magazinului în care aceasta activa, în prezența martorului și a Victoriei, reprezentantă a departamentului Resurse Umane. Reclamanta a refuzat să semneze documentele de informare privind reducerea funcției, iar discuția purtată cu aceasta a durat aproximativ două ore. A doua zi, i s-a comunicat că accesul în magazin i-a fost restricționat.
64. Martora Rusalina Șeremet, în ședința de judecată, a declarat, că a activat în luna februarie 2023 în magazinul în care activa și Diana Cazacu. Nu cunoaște ce funcție ocupa Diana, însă știe că era diferită de a sa.
65. Reprezentanta departamentului Resurse Umane, împreună cu domnul Breabin, i-au comunicat Dianei Cazacu că funcția sa urma să fie redusă. A semnat că Diana a refuzat să semneze de luare la cunoștință. Diana a comunicat că nu refuză semnarea, însă dorește să se consulte cu cineva.

Aprecierea instanței.

66. Audiind opiniile participanților la proces asupra acțiunii formulate, studiind materialele dosarului și înscrisurile probatorii administrate, verificând argumentele expuse în cererea de chemare în judecată și obiecțiile pârâtei expuse în referință, în raport cu probatoriul cercetat în ședința de judecată, instanța de judecată consideră necesar să respingă acțiunea ca fiind neîntemeiată, pentru considerentele ce urmează.
67. În conformitate cu articolul 20 din Constituția Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime. Conform articolului 5 alin. (1) din Codul de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime, pe când potrivit prevederilor art. 166 alin. (l) din același cod, oricine pretinde un drept împotriva unei alte persoane ori are un interes pentru constatarea existenței sau inexistenței unui drept trebuie să depună în instanța competentă o cerere de chemare în judecată. Articolul 6 din Codul de procedură civilă prevede că instanța judecătorească exercită apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime prin somare la executarea unor obligații, prin declararea existenței sau inexistenței unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică, prin alte modalități, prevăzute de lege.
68. În temeiul articolului 118 alin. (1) și (3) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluționarea justă a pricinii sânt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretențiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanți la proces, precum și de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate. Potrivit 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. Conform articolului 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

69. Conform articolului 239 din Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată. Potrivit articolului 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.

70. În corespundere cu articolul 5 lit. m) din Codul muncii, fiecare salariat are dreptul la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii; la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte normative.

71. Potrivit articolului 354 din Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(l); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

72. În conformitate cu articolul 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.

73. Conform articolului 81 alin.(1) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (în situațiile prevăzute de art.82, 305 și 310 Codul Muncii); a) prin acordul scris al părților (art.82^1); b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86). În toate cazurile menționate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

74. Potrivit prevederilor articolului 81 alin.(3) din Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

75. Din suportul probator administrat în speță, s-a constatat că, raporturile de muncă dintre Î.M. „Moldcell" S.A. și Diana Cazacu au rezultat din contractul individual de muncă din 19 noiembrie 2014, ultima fiind angajată pe o perioada determinată, în calitate de Reprezentant Vânzări Regionale, echipa Vânzări Regiune Sud, grupa Canale Exclusive, secția Administrare Vânzări cu Amănuntul, Departamentul Consumatori (f.d. 14-16, vol. I).

76. Ulterior, prin acordul suplimentar la contractul individual de muncă din 11 mai 2016, Diana Cazacu a fost transferată din funcția permanentă de bază Regional Sales Representa, Grupa Canale Exclusive, Secția Administrare Vânzari cu Amănuntul Departamentul Consumatori, în funcția permanentă de bază Agent de Vânzări, Grupa Vânzări Regional, Secția Administrare Vânzări cu Amănuntul Departamentul Consumatori. Punctul 1.1 al Contractului individual de muncă a fost modificat, fiind expus în următoarea redacție: „Începând cu data de 11 mai 2016 Salariatul va îndeplini funcția de Agent de Vânzari, Grupa Vânzări Regionale, Secția Administrare Vânzari cu Amănuntul, Departamentul Consumatori.” (f.d. 17, vol. I).
77. Concomitent, instanța de judecată reține că, începând cu data de 01 noiembrie 2018, salariatul Diana Cazacu a fost transferată din funcția permanentă de baza de Agent de Vânzări, Grupa Vânzări de Regionale, Secția Administrare Vânzări cu Amănuntul, Departamentul Consumatori, în funcția permanentă de baza de Agent de Vânzări, Grupa Vânzări - Regiune Centru, Secția Administrare Vânzări cu Amănuntul, Departamentul Consumatori. Punctul 1.1 al contractului individual de muncă a fost modificat, fiind expus în următoarea redacție: Începând cu data de 01 noiembrie 2018 Salariatul va îndeplini funcția de Agent de Vânzari, Grupa Vânzari Regiune Centru, Secția Administrare Vânzari cu Amănuntul, Departamentul Consumatori (f.d. 18, vol. I).
78. În conformitate cu articolul 10 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, angajatorul are dreptul să emită acte normative la nivel de unitate.
79. Conform articolului 184 alin.(1) 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)).
80. Articolul 88 alin. (1) și alin. (2) din Codul muncii, stipulează: (1) Angajatorul este în drept să concedieze salariaţii 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) şi c)) doar cu condiţia că: a) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unităţii ori reducerea numărului sau a statelor de personal; b) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării fiecărui salariat vizat, a salariaţilor cu 2 luni înainte de lichidarea unităţii 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 (funcţie) în cadrul unităţii respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcţie) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia); d) va reduce, în primul rînd, locurile de muncă vacante; e) va desface contractul individual de muncă în primul rînd cu salariaţii angajaţi prin cumul; f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă cu menţinerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă; g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă informaţiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate; h) se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obţinerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv. (2) În cazul în care, după expirarea

termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiaşi an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii şi în concediul medical.

81. Din actele cauzei se atestă, că prin ordinul A 00543/II din 04 iulie 2022, și contractul individual de muncă din aceeași dată, emis de Î.M. „Moldcell" S.A., Diana Cazacu a fost angajată în funcția de Vânzător-consultant în echipa Magazine Primare, grupa Vânzări Regiune Centru, secția Vânzări Directe, departamentul Consumatori, însă nefiind semnate de reclamantă (f.d. 50, f.d. 51-52, vol. I).

82. În ședința de judecată s-a stabilit că, prin ordinul nr. RP 0202/23 din 1 februarie 2023, emis de Î.M. „Moldcell" S.A., s-a modificat structura și statele de personal cu o unitate, fiind exclusă funcția de agent de vânzări (echipa Magazine Primare, grupa Vânzări Regiunea Centru, secția Vânzări Directe, departamentul Consumatori), iar în locul acesteia a fost propusă funcția de vânzător-consultant (echipa Magazine Primare, grupa Vânzări Regiunea Centru, secția Vânzări Directe, departamentul Consumatori) (f.d. 10, vol. II). Conform anexei la ordin, în lista salariaților care urmează a fi concediați ca urmare a reducerii statelor de personal figurează reclamanta Diana Cazacu (f.d. 12, vol. II).

83. Conform ordinului nr. RP 0202/23 din 1 februarie 2023, emis de Î.M. „Moldcell" S.A., privind preavizarea salariaților care vor fi concediați ca urmare a reducerii statelor de personal, s-a dispus ca preavizarea să fie făcută cu două luni înainte de concediere, sub semnătură (f.d. 13, vol. II).

84. Astfel, se reține că, potrivit actului nr. 0102/23 din 3 februarie 2023, s-a constatat faptul că salariata Diana Cazacu a refuzat să ia cunoștință de ordinul privind preavizarea salariaților care vor fi concediați ca urmare a reducerii statelor de personal (f.d. 15, vol. II).

85. În contextul normelor legale menționate, coroborat cu circumstanțele de fapt ale cauzei, instanța de judecată constată fără echivoc că angajatorul Î.M. „Moldcell" S.A. a respectat procedura legală de reducere a statelor de personal. Astfel, la data de 3 februarie 2023, reclamantei Diana Cazacu i-a fost adus la cunoștință ordinul privind reducerea funcției deținute.

86. Totodată, instanța notează că, la data preavizării, pârâta Î.M. „Moldcell" S.A. i-a propus reclamantei Diana Cazacu funcția de vânzător-consultant (echipa Magazine Primare, grupa Vânzări Regiunea Centru, secția Vânzări Directe, Departamentul Consumatori), însă reclamanta nu a comunicat acceptul său, refuzând să semneze (f.d. 16-17, vol. I).

87. Potrivit articolului 183 alin. (1) din Codul muncii, în cazul reducerii numărului statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă.

88. Totodată, contrar argumentelor părții reclamante referitoare la emiterea ordinului de modificare a statelor de personal cu încălcarea prevederilor legale, se constată că ordinul menționat este fundamentat juridic și a fost aprobat în scopul optimizării structurii Î.M. „Moldcell" S.A.

89. Astfel, rezultă că Î.M. „Moldcell" S.A. este în drept să optimizeze, să modifice sau să reducă statele de personal, având prerogativa de a-și stabili structura de activitate astfel încât să asigure eficiența și realizarea atribuțiilor și funcțiilor sale.

90. În conformitate cu articolul 86 alin.(1) lit. c) din Codul muncii, concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată se admite pentru reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.

91. În acest sens, instanța de judecată reține că, la data de 25 aprilie 2023, a fost emis ordinul nr. E01031 cu privire la concedierea salariatului Diana Cazacu, în temeiul articolului 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, în legătură cu reducerea statelor de personal din unitate (f.d. 18, vol. I).
92. În consecință, instanța de judecată constată că angajatorul Î.M. „Moldcell" S.A. a respectat procedura legală de concediere a reclamantei Diana Cazacu, în cazul reducerii locului de muncă în conformitate cu art. 86, 88, 184 din Codul muncii, a întreprins toate măsurile pentru asigurarea drepturilor și garanțiilor reclamantei, prevăzute de legislația muncii. Iar, nefiind răsturnată prezumția de legalitate a ordinului de concediere a reclamantei, în temeiul art.86 alin.(1) lit. c) din Codul muncii, la caz nu se întrunesc temeiurile legale de anulare a acestuia.
93. Subsecvent, întrucât a fost constatată legalitatea ordinului nr. E01031 din 25 aprilie 2023 privind concedierea salariatei Diana Cazacu - cerință de bază, urmează a fi respinse, ca neîntemeiate, și cerințele auxiliare privind restabilirea în funcție, acordarea unei compensații pentru absența forțată de la locul de muncă, în legătură cu concedierea ilegală, în sumă ce nu va depăși 12 salarii medii lunare, compensarea cheltuielilor suportate în procesul de contestare a concedierii ilegale (onorarii juridice, taxe de judecată etc.), în sumă de 15 000 lei, compensarea prejudiciului moral cauzat, în valoare de 70 000 lei, încasarea sumei de 30 654 lei, acestea purtând soarta cererii principale.

În conformitate cu art. art. 236, 239-241 CPC, instanţa de judecată,

hotărăște:

Se respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Diana Cazacu către Î.M. „Moldcell" S.A. cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție, plata despăgubirii, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Hotărârea poate fi contestată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului , prin intermediul instanței emitente.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Ecaterina Silivestru