Dosar 2a-341/23 judecătoria Bălţi, sediul Central, judecător N.Costaș

Decizie

21 septembrie 2023 mun. Bălţi

Colegiul civil şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Bălţi

în componenţa:

Preşedintele şedinţei	Adriana Garbuz
Judecătorii	Iulia Grosu și Ciobanu Andrian
Grefierul	Roxana Iacubovscaia

examinând în şedinţă publică apelul declarat de Cojocaru-Cazac Diana prin intermediul avocatului Teleba Snejana împotriva hotărîrii judecătoriei Bălți, sediul Central din 28 decembrie 2022, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Cojocaru-Cazac Diana către SA ”Red-Nord”, privind anularea ordinului cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal, ordinului cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, ordinului de concediere cu restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea prejudiciului material, moral și cheltuielilor de judecată,-

A constatat:

Pretenţiile reclamantului:

La data de 07.04.2022 Cojocaru-Cazac Diana, reprezentată de avocatul Teleba Snejana a înaintat în instanță, cerere de chemare în judecată împotriva SA ”Red Nord” privind anularea ordinului cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal, ordinului cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, ordinului de concediere cu restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea prejudiciului material, moral și cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii a indicat, că reclamanta a fost angajată la SA”Red-Nord” din data de 01.06.2021 în baza ordinului nr.269-c. Prin ordinul nr. P-36 din 24.09.2021 emis de SA ”Red-Nord” cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal a fost redusă funcția de manager cancelarie din Cancelarie, care a fost ocupată de către reclamantă, astfel a menționat că cu ordinul dat reclamanta nu a luat cunoștință. Prin ordinul nr. 493-c din 28.09.2021 emis de SA „Red-Nord” cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legatură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale SA”Red-Nord” reclamanta a fost preavizată, sub semnătură, cu doua luni înainte de concediere în legătură cu reducerea funcției de specialist relații publice din Cancelarie, la data de 30.09.2022.

Prin ordinul nr.39-c emis de către SA ”Red-Nord” la data de 12.01.2022, reclamanta a fost concediată din funcția de manager cancelarie din Cancelarie în legatură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate în temeiul art. 86 alin.(1) lit.c) Codul muncii, care i-a fost adus la cunoștință la data de 12.01.2022. Totodată, indică reclamanta că în baza aceluiași ordin s-a dispus achitarea indemnizației de concediere egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămînal pentru fiecare an complet lucrat la unitate, dar nu mai mare decât șase salarii medii lunare și nu mai mică decît un salariu mediu lunar. S-a mai indicat că urmeaza să i se achite concediul de odihna anual nefolosit de la 01.06.2021, reieșind din 28 zile calendaristice.

Cu ordinele nominalizate reclamanta nu este de acord, considerîndu-le ilegale și pasibile de a fi anulate de instanța de judecată, făcând referire la încălcarea art. 88 alin. (2) și anume emiterea de către angajator abia la data de 12.01.2022 peste 100 de zile de la preavizare a ordinului de concediere, fapt realizat contrar normelor în vigoare, la fel angajatorul nu a ținut cont de prevederile art.183 din Codul Muncii, care prevede dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal, indicînd că reclamanta are la întreținere un copil minor cu grad de dizabilitate, iar angajatorul nu a efectuat o selectare bazată pe temeiuri legale.

Reclamanta susține, că angajatorul nu i-a propus posturile vacante existente la etapa preavizării și care au devenit vacante pe parcursul perioadei de preavizare, așa cum li se oferă tuturor salariaților care trec prin procedura dată, considerînd că a fost discriminată. Deasemenea a menționat și despre lipsa acordului organului sindical asupra concedierii, care a avut loc fără consultarea prealabilă a organului sindical.

A mai indicat, că prin acțiunile pîrîtului, reclamanta a fost privată ilegal de posibilitatea de a munci și pentru toată perioada de lipsă forțată de la muncă ea solicită achitarea de la angajator a despăgubirilor materiale, inclusiv a prejudiciului moral cauzat, or, reclamanta a fost plasată într-o situație de incertitudine și frustrare atît în fața colectivului, cît și întregii societăți, fiindu-i cauzate suferințe psihice.

Reclamanta solicită anularea ordinului nr. P-36 din 24.09.2021 emis de SA ”Red Nord” cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal, prin care a fost redusă funcția de manager cancelarie din Cancelarie, care a fost ocupată de Cojocaru-Cazac Diana; anularea ordinului nr. 493-c din 28.09.2021 emis de SA ”Red-Nord” cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legatură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale SA”Red-Nord; anularea ordinului nr.39-c din 12.01.2022 cu privire la concedierea în legatură cu reducerea numarului de personal” emis de SA ”Red-Nord”, prin care a fost concediată Cojocaru-Cazac Diana din funcția de manager cancelarie din Cancelarie în legatură cu reducerea numarului sau a statelor de personal din unitate, în temeiul art. 86 alin.(1) lit.c) Codul muncii; restabilirea lui Cojocaru-Cazac Diana în funcția deținută anterior concedierii ilegale de manager cancelarie din Cancelarie; încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantei a plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu, încasarea prejudiciul moral cauzat în cuantum de 50000 (cincizeci mii) lei; încasarea cheltuielilor de judecată suportate.

La data de 26.05.2022 reprezentantului pîrîtului avocatul Boișteanu Eduard a depus referință pe marginea cererii de chemare în judecată, solicitînd respingerea cererii ca fiind nefondată.

În referință partea pîrîtă a indicat că prin ordinul nr. P-36 din 24.09.2021 emis de SA ”Red-Nord” cu privire la operarea schimbarilor în statele de personal a fost inițiată procedura de reducere a statelor de personal ale societății, prin care a fost redusă funcția de manager cancelarie din Cancelarie, care a fost ocupată de Cojocaru-Cazac Diana.

Prin ordinul nr. 493-c din 28.09.2021, reclamanta a fost preavizată, sub semnătură, cu două luni înainte despre concedierea sa, ca urmare a reducerii funcției de manager al cancelariei din cadrul Cancelariei Societății pîrîte.

Totodată, în ordinul de preavizare, angajatorul a înserat lista locurilor de muncă vacante propuse salariatului, fapt ce denotă că societatea pîrîtă a respectat prevederile art.88 alin.(1) lit.c) Codul Muncii, or, în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, angajatorul va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă în cadrul unității respective, cu condiția că astfel de loc de muncă există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia.

A specificat că, deși angajatorul este în drept să exercite nestingherit toate actele de management ale întreprinderii ori ale societății comerciale, dar cînd recurge la concedierea salariaților în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal este încorsetat de prevederile art. 88, 183, 251 Codul muncii, care stabilesc condițiile de bază în care angajatorul poate dispune concedierea salariatului din motive ce nu îi sunt imputabile acestuia. Măsura reducerii numărului sau a statelor de personal poate fi luată și înainte ca angajatorul să ajungă într-o situație critică.

Societatea pîrîtă invocă motivarea economică a reducerii statelor de personal consemnată în preambulul ordinului nr. P-36 din 24.09.2021 emis de SA ”Red-Nord” cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal.

Consideră partea pîrîtă că la emiterea ordinului de preavizare nr. 493-c din 28.09.2021, angajatorul a respectat întocmai prevederile art.88 alin.(1) lit.f)–h) din Codul muncii, reclamantei fiindu-i oferită o zi lucrătoare pe săptămînă cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă.

Cu referire la argumentul părții reclamante despre emiterea tardivă a ordinului de concediere, partea pîrîtă a subliniat că de către angajator au fost respectate cu strictețe prevederile art. 88 alin. (1) lit.b) și alin. (2) al aceleiași norme din Codul muncii, totodată a expus că curgerea termenului de preaviz nu s-a făcut în mod neîntrerupt, deoarece reclamanta s-a aflat de mai multe ori în concediu medical.

A mai relatat că, garanțiile specificate în art. 183 Codul muncii la care se referă reclamanta nu este aplicată speței, întrucît s-a redus o singură funcție existentă de manager cancelarie din statele de personal ale unității, în această funcție activînd un singur titular, și prin urmare nu poate fi pus în discuție dreptul preferențial al salariatei la menținerea în funcție. La fel, a subliniat partea pîrîtă că, la operarea concedierii reclamantei în temeiul art. 86 alin.(1) lit.c) Codul muncii, a fost emisă și opinia consultativă a comitetului sindical din cadrul SA ”Red-Nord”.

La data de 27.06.2022, reclamanta Cojocaru-Cazac Diana a depus în instanța de judecată cerere de concretizare a pretențiilor în partea ce ține de încasarea prejudiciului material pentru lipsa forțată de la muncă, calculat pentru perioada 12.01.2022 - 27.06.2022 în mărime de 99240 lei, așadar reclamanta solicită: anularea ordinului nr. P-36 din 24.09.2021 emis de SA ”Red-Nord” cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal prin care a fost redusă funcția de manager cancelarie din Cancelarie, care a fost ocupată de Cojocaru-Cazac Diana; anularea ordinului nr. 493-c din 28.09.2021 emis de SA ”Red-Nord” cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legatură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale SA ”Red-Nord”; anularea ordinului nr. 39-c din 12.01.2022 cu privire la concedierea în legatură cu reducerea numarului de personal” emis de SA ”Red-Nord” prin care a fost concediată Cojocaru-Cazac Diana din funcția de manager cancelarie din Cancelarie în legatură cu reducerea numarului sau a statelor de personal din unitate, în temeiul art. 86 alin. (1) lit.c) Codul muncii; restabilirea lui Cojocaru-Cazac Diana în funcția deținută anterior concedierii ilegale de manager cancelarie din Cancelarie; încasarea de la pîrîtul SA ”Red-Nord” în beneficiul reclamantei a plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu în cuantum de 99 240 lei; încasarea prejudiciul moral cauzat în cuantum de 50 000 (cincizeci mii) lei; precum și încasarea cheltuielilor de judecată suportate.

La data de 05.07.2022, pîrîtul Societatea pe Acțiuni ”Red-Nord” a depus instanței de judecată cerere privind aplicarea excepției de tardivitate și respingerea acțiunii civile înaintată de Cojocaru –Cazac Diana în partea ce ține de anularea ordinului nr. P-36 „cu privire la schimbările

în statele de personal” din 24.09.2021 (prin care a fost redusă funcția de manager cancelarie din cadrul SA ”Red-Nord”) și a ordinului nr.493-c „cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de persoanl ale SA ”Red-Nord” din 28.09.2021, iar la data de 11.07.2022 reprezentantul reclamantei avocatul Teleba Snejana a expus dezacodul în formă scrisă.

Prin încheierea judecătorească din 11.07.2022, instanța a respins cererea reprezentantului pîrîtului avocatului Boișteanu Eduard cu privire la aplicarea excepției de tardivitate a acțiunii în partea ce privește anularea ordinului nr.P-36 din 24.09.2021 cu privire la schimbările în statele de personal și ordinului nr.493- c din 28.09.2021 cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, depuse în cadrul cauzei civile.

La data de 06.12.2022, reprezentantul reclamantei a completat cererea de chemare în judecată majorînd suma pretenției ce ține de plățile salariale pentru absența forțată de la serviciu, care se solicită a fi calculată pentru perioada 12.01.2022 – 06.12.2022 în sumă de 198480,00 lei, calculul fiind efectuat în felul următor: 16540 lei/salariul lunar x 12 luni absență forțată de la serviciu = 198480,00 lei.

Poziţia instanţei de fond:

Prin hotărârea judecătoriei Bălți, sediul central din 28 decembrie 2022, cererea de chemare în judecată înaintată de Cojocaru-Cazac Diana, reprezentată de avocatul Teleba Snejana împotriva SA ”Red-Nord”, reprezentat de avocatul Boișteanu Eduard privind anularea ordinului cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal, ordinului cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, ordinului de concediere cu restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea prejudiciului material, moral și cheltuielilor de judecată – s-a respins.

Solicitarea apelantului:

Invocând netemeinicia hotărârii Judecătoriei Bălți, sediul Central din 28 decembrie 2022, la data de 12 ianuarie 2023, avocatul Teleba Snejana în interesele Dianei Cojocaru-Cazac a depus apel nemotivat, iar la data de 07 aprilie 2023 a depus apel motivat. Solicită admiterea apelului, cu casarea integrală a hotărîrii instanței de fond cu pronunțarea unei noi decizii prin care să fie admisă cererea de chemare în judecată.

Argumentele părţilor:

În motivarea apelului, apelanta a invocat argumente similare celor din acțiune. Suplimentar s-a invocat, că instanţa de fond eronat a concluzionai precum că SA „Red-Nord” a respectat procedura de concediere imperativ prescrisă prin lege, în vigoare la data emiterii ordinelor contestate, care au fost întocmite corect, legal, argumentate din punct de vedere juridic şi economicși că termenul de preavizare urmează a fi calculat începînd cu 29 septembrie 2021, fără a include perioada aflării în concediu anual şi concediu medical al salariatei Cojocaru-Cazac Diana, respectiv 60 zile (două luni) au expirat la 12 ianuarie 2022, termenul de preavizare în asemenea condiţii fiind întrerupt.

Consideră, că apelanta a fost preavizată, sub semnătură, cu două luni înainte de concediere, deci termenul de preavizare a expirat la data de 29 noiembrie 2021, angajatorul la data indicată

nu a emis ordinul de concediere a sa din funcţia deţinută. Astfel, în conformitate cu prevederile alin. (2) art. 88 Codul muncii în cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiaşi an calendaristic.

Învederează apelanta prevederile alin. (2) propoziţia a doua a art. 88 Codul muncii se aplică relaţionat cu prevederile alin. (2) art. 86 prin care se indică direct că nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării în concediul medical. Deci, ordinul de preavizare trebuie să conţină data reducerii funcţiei, desfacerii contractului individual de muncă, încetării relaţiilor de muncă şi eventual a concedierii. Neindicarea datei concedierii crează o situaţie de confuz şi incertitudine.

Astfel, la expirarea termenului de 2 luni de preavizare şi survenirii datei emiterii ordinului de concediere angajatorul este obligat, sub imperiul decăderii din acest drept să emită ordinul de concediere care va fi adus la cunoştinţă salariatului imediat ce acesta va reveni din concediul medical.

Totodată consideră, că termenul de preavizare de 2 luni nu se suspendă şi nu se întrerupe, aşa cum s-a procedat în speţă. Or, termenul de preavizare nu este unul calculat cumulativ, ci este unul calculat fix.

La caz, analizînd tabelele de evidenţă a timpului de muncă pentru lunile septembrie - decembrie a. 2021 în privinţa salariatei Cojocaru-Cazac Diana se constată că la data de 29 noiembrie 2021 (data expirării termenului de preavizare) apelanta s-a aflat în concediu medical pînă la data de 03 decembrie 2021, revenind apoi la serviciu. Deci, la această dată angajatorul a avut posibilitate şi timp suficient pentru a emite ordinul de concediere şi să fie adus la cunoştinţă, potrivit modului stabilit de legislaţia muncii.

Face referire apelanta la prevederile art.86 și art.88 Codul Muncii.

Una din condiţiile obligatorii de valabilitate a desfacerii contractului individual de muncă pe motivul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate este preavizarea salariatului despre reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate cu 2 luni înainte de reducere, acordîndu-i salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menţinerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. În speţă, prin ordinul nr. P-36 din 24.09.2021 a fost redusă funcţia de manager cancelarie din Cancelarie.

În condiţiile menţionate se reţine că prevederile Codului muncii stabilesc în mod expres şi imperativ că, angajatorul este în drept să concedieze salariaţii de la unitate în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal doar cu condiţia că va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea sub semnătură, a salariaţilor cu 2 luni înainte de reducerea numărului sau a statelor de personal. La caz, reducerea statelor de personal a avut loc la 24 septembrie 2021, apelanta fiind preavizată peste patru zile (pe 28 septembrie 2021) în legătură cu reducerea funcţiei deţinute, contrar prevederilor art. 88 alin. (1) din Codul muncii, care prevede expres că preavizarea are loc cu 2 luni înainte de reducerea numărului sau a statelor de personal şi nu cu 2 luni înainte de concediere, precum a fost indicat în ordinul nr. 493-c din 28 septembrie 2021.

Termenul dat este prevăzut cu scopul de a oferi timp suficient atît angajatorului (lit.g) şi lit. h) alin. (1) art. 88 Codul muncii, de a înştiinţa agenţia pentru ocuparea forţei de muncă privind persoana disponibilizată, precum şi de a obţine acordul organului sindical, cît şi acordarea salariatului a timpului de a-şi căuta un alt loc de muncă (lit. f) alin. (1) art. 88 Codul muncii).

Punctează apelanta, că trebuie de diferenţiat modalitatea, termenul şi procedura de emiterere a ordinului de reducere a funcţiei cu modalitatea, termenul şi procedura de emitere a ordinului de

concediere după preavizare. Or, termenul de preavizare este unul fix şi continuu, calculat în luni şi care curge neîntrerupt pînă la expirarea sa, înglobînd zilele nelucrătoare şi cele de sărbătoare.

Atributul continuităţii presupune, că din cursul termenului nu sînt excluse careva perioade. La caz este vorba de aplicarea propoziţia a doua a alin. (2) art. 88 Codul muncii prin care legiuitorul a statuat că în termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii şi în concediul medical.

Dezvoltînd ideea se va remarca că după 2 luni de la preavizare, funcţia urmează să fie redusă, căci în caz contrar intervin prevederile alin. (2) art. 88 Codul muncii care indică că angajatorul decade de dreptul de a mai repeta procedura dată pe parcursul aceluiaşi ancalendaristic.

Cu referire la respectarea de către intimat a prevederilor art. 88 alin. (1) lit.h) şi art. 87 Codul muncii, consideră concluzile adoptate ca fiind eronate şi contrare probelor din dosar.

Indicarea de către Comitetul Sindical asupra respectării obligatorii de către intimat a prevederilor art. 183 Codul muncii este datorată de faptul că are la întreţinere un copil minor, Cazac Vadim, 22.11.2010 a.n., încadrat în grad de dizabilitate sever, fapt confirmat prin certificatul de încadrare în gradul de dizabilitate seria/nr: C033542600595. Astfel fiind cert că angajatorul/intimatul nu a efectuat o selectare bazată pe temeiurile indicate mai sus.

În pofida faptului dat, instanţa de fond ajunge eronat la concluzia că la şedinţa Comitetului Sindical s-ar fi acceptat de către organul sindical concedierea sa din funcţie.

În cazul în care concedierea a avut loc fără consultarea prealabilă sau în cazurile prevăzute de lege, fără acordul organului sindical, actul de concediere va fi considerat ilegal, cu restabilirea salariatului la locul de muncă, potrivit hotărîrii Plenului CSJ "Privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării şi încetării contractului individual de muncă" nr. 9 din 22.12.2014.

Potrivit art.88 alin.(l) lit.c) Codul muncii odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, angajatorul trebuie să propună în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (un alt post) în cadrul unităţii respective. Consideră discriminatoriu şi ca o încălcare gravă, că nu i-au fost propuse posturi vacante existente la etapa preavizării şi care au devenit vacante pe parcursul perioadei de preavizare, aşa cum li se oferă tuturor salariaţilor care trec prin procedura dată.

Se va preciza că angajatorul trebuia să-i propună în scris un alt loc de muncă prin transfer intern în cadrul unităţii, ţinînd cont, în primul rînd de specialitatea, profesia, calificarea, funcţia deţinută (ce reprezintă condiţie de bază a Contractului individual de muncă prevăzute la art. 49 alin. (1) lit.d^1) şi art. 68 din Codul muncii.

Prin prisma celor invocate supra consideră apealanta că instanţa de fond eronat a respins și pretenţia privind restabilirea în funcţie şi încasarea plăţilor salariale, căci acţiunile angajatorului/intimatului au privat-o nu doar de dreptul de a munci, ci și de un venit lunar stabil, iar concluziile instanţei de judecată în aspectul dat sînt unele formulate în mod general.

Cu referire la temeinicia încasării prejudiciului moral în sumă de 50000 lei indică, că concluzia instanţei de judecată este ilegală şi neîntemeiată. Căci, simpla constatare a faptului că salariatul a fost ilegal eliberat din funcţie este suficient de a dispune de către instanţă de judecată şi repararea prejudiciului moral cauzat salariatului. Ilegalitatea ordinelor contestate au creat premise pentru solicitarea prejudiciului moral cauzat de către intimatul/angajator deoarece pentru a fi restabilită în funcţia care urmează să o ocupe conform calificării şi aptitudinilor profesionale a fost nevoită să acţionez în instanţele de judecată, să suporte stări psihice negative care au generat probleme

de sănătate. Acestea i-au creat inconvenienţe de ordin moral apreciate ca fiind un prejudiciu moral cauzat.

Prin referința depusă la data de 25 mai 2023 de către SA ,,Red Nord,, se solicită respingerea apelului înaintat de Cojocaru-Cazac Diana cu menținerea hotărîrii instanței de fond fără modificări.

În ședința instanței de apel, avocatul Bogutchi Snejana în interesele Dianei Cojocaru-Cazac a solicitat să fie admis apelul înaintat pe motivele invocate.

Reprezentantul SA ,,Red Nord,,, avocatul Boișteanu Eduard fiind legal citat la ședința de examinare a prezentei cauze nu s-a prezentat, Colegiul a dispus examinarea cauzei în lipsa reprezentantului.

Aprecierea instanţei de apel:

Audiind părțile prezente, judecînd apelul, studiind materialele dosarului, Colegiul civil consideră apelul neîntemeiat şi care urmează de a fi respins cu menținerea hotărârii primei instanţe din următoarele considerente:

În conformitate cu art. 385 lit.a) CPC RM, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept: să respingă apelul şi să menţină hotărîrea primei instanţe;

În conformitate cu art.373 alin.(1),(2) CPC, instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărîrii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces.

Astfel, prevederile legale enunțate în mod expres obligă instanța de apel să verifice circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar invocate de părți şi este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei și să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Colegiul Civil reţine că instanţa de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reţinându-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligaţia să examineze efectiv problemele esenţiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însuşirea motivelor instanţei inferioare.

Colegiul constată că, prima instanţa a determinat corect raportul juridic dedus judecății, circumstanţele importante pentru soluţionarea pricinii au fost stabilite şi elucidate pe deplin, probelor prezentate a dat apreciere completă, obiectivă şi sub toate aspectele, iar hotărârea este legală şi întemeiată, adoptată cu respectarea drepturilor şi intereselor legale a participanţilor la proces.

Suplimentar, Colegiul remarcă că hotărârea este întemeiată, dacă în ea sunt expuse toate circumstanțele care au importanță la soluționarea cauzei și care au fost verificate în ședința de judecată multilateral, complet și au fost elucidate probele privind circumstanțele constatate ale cauzei. Concluziile privind circumstanțele de fapt ale cauzei se motivează în hotărâre prin probele enumerate în art. 117 CPC, iar în conformitate cu art. 118 alin. (5) CPC, instanța judecătorească (judecătorul) este în drept să propună părților și altor participanți la proces, după caz, să prezinte probe suplimentare și să dovedească faptele ce constituie obiectul probațiunii pentru a se convinge de veridicitatea lor.

În conformitate cu prevederile art. 121 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.

Articolul 130 alin. (1) Cod de procedură civilă, statuează că instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În temeiul art. 240 alin. (1) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii şi admisibilitatea acțiunii.

În şedinţa de judecată s-a constatat, că Cojocaru-Cazac Diana a fost angajată la SA ”Red-Nord” din data de 01.06.2021 în temeiul ordinului nr. 269-c, fiind semnat la aceeași dată între angajatorul SA ”Red-Nord” și Cojocaru -Cazac Diana contractul individual de muncă nr.122, potrivit căruia reclamanta a fost angajată în calitate de manager cancelarie în subdiviziunea Cancelarie, pe un termen nedeterminat. Sarcinile, obligațiunile, responsabilitățile, drepturile, dar și condițiile de muncă au fost stabilite și redate în fișa de post (f.d.30-37).

Ulterior, prin Ordinul nr. P-36 din 24.09.2021 cu privire la schimbările în statele de personal emis de către SA ”Red-Nord”, s-a dispus reducerea funcției din statele de personal a Cancelariei și anume, o funcție de manager cancelarie cu salariul de funcție în mărime de 15045,00 lei. În ordinul dat angajatorul a prevăzut că Șeful serviciului personal cu respectarea art. 183 Codul muncii, va pregăti lista salariaților concreți, care vor fi concediați în legătură cu reducerea statelor de personal ale întreprinderii și prezentarea proiectului ordinului de preavizare a persoanelor vizate cu 2 luni înainte de concedierea lor (f.d.20).

La data de 28.09.2021 SA ”Red-Nord” a emis ordinul nr. 493-c cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale SA ”Red-Nord”, prin care a preavizat salariatul Cojocaru-Cazac Diana, sub semnătură, cu două luni înainte de concediere în legătură cu reducerea funcției de manager cancelarie din Cancelarie, a fost prevăzut în ordin și acordarea salariatei preavizate o zi lucrătoare pe săptămînă, cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. Totodată, la pct.4 din Ordin angajatorul a adus la cunoștința salariatului preavizat faptul că în cadrul societății sunt următoarele locuri de muncă vacante care pot fi oferite: inginer electrician, lăcătuș electrician, electromontor la reapararea înfășurărilor și izolațiilor utilajului electric. Ordinul respectiv a fost adus la cunoștința reclamantei la data de 30.09.2021, ultima invocînd dezacordul cu funcțiile propuse (f.d.7).

Conform extrasului din procesul verbal nr. 19 al Comitetului Sindical al ,,Rețelelor Electrice de Nord,, din 28.10.2021, la ordinea de zi a fost pusă examinarea prezentării din partea conducerii întreprinderii cu privire la consultarea prealabilă a Comitetului sindical pentru concedierea membrilor de sindicat din secția sindicală ;,Administrația,, conform art.86 alin.(1), lit.c) Codul muncii, D-nei Cojocaru-Cazac Diana, manager cancelarie (f.d.47).

S-a mai constatat, că prin ordinul SA”Red-Nord” nr.39-c din 12.01.2022 cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal, s-a dispus a concedia pe Cojocaru-Cazac Diana din funcția de manager cancelarie din Cancelarie, în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate, în temeiul art. 86 alin. (1) lit.c) Codul muncii, de la 12.01.2022, cu achitarea indemnizației de concediere egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămînal pentru fiecare an complet lucrat în unitate, dar nu mai mare decît șase salarii medii lunare și nu mai mică decît un salariu mediu lunar, urmînd să-i fie achitat concediul de

odihnăî anual nefolosit de la 01.06.2021, reieșind din 28 zile calendaristice, ordin care a fost adus la cunoștința reclamantei contra semnătură în aceeași zi (f.d.8).

Reclamanta a înaintat prezenta cerere de chemare în judecată către SA ,,Red Nord,, indicînd în susținerea cerințelor înaintate, că procedura de concediere inițiată în privința sa a fost una ilegală și viciată, efectuată cu încălcarea prevederilor legale, ceea ce a dus la cauzarea de prejudiciu atît material, cît și moral, motiv din care s-a adresat cu prezenta acțiune în instanța de judecată, prin care solicită: anularea ordinului nr. P-36 din 24.09.2021 emis de SA ”Red-Nord” cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal prin care a fost redusă funcția de manager cancelarie din Cancelarie, care a fost ocupată de Cojocaru-Cazac Diana; anularea ordinului nr. 493-c din 28.09.2021 emis de SA ”Red-Nord” cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legatură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale SA ”Red-Nord”; anularea ordinului nr. 39-c din 12.01.2022 cu privire la concedierea în legatură cu reducerea numărului de personal emis de SA ”Red-Nord” prin care a fost concediată Cojocaru-Cazac Diana din funcția de manager cancelarie din Cancelarie în legatură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii; restabilirea reclamantei în funcția deținută anterior; încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantei a plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu, încasarea prejudiciul moral cauzat în cuantum de 50 000 (cincizeci mii) lei; încasarea cheltuielilor de judecată suportate.

Prin hotărârea judecătoriei Bălți, sediul central din 28 decembrie 2022, cererea de chemare în judecată înaintată de Cojocaru-Cazac Diana, reprezentată de avocatul Teleba Snejana împotriva SA ”Red-Nord”, reprezentat de avocatul Boișteanu Eduard privind anularea ordinului cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal, ordinului cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, ordinului de concediere cu restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea prejudiciului material, moral și cheltuielilor de judecată – s-a respins.

Analizînd probele reţinute de prima instanţă întru argumentarea concluziei sale, Colegiul civil ajunge la concluzia, că prima instanţă a examinat cauza sub toate aspectele, reieşind din probele dobîndite emiţînd o soluţie corectă pe acest caz.

În conformitate cu prevederile art. 9 alin. (1) lit. a) Codul muncii garantează dreptul salariatului la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de Codul muncii. Aceste norme se vor aplica sistemic cu cele prevăzute la lit. a) alin. (1) și ale alin. (2) lit. a) și b) art. 10 Codul muncii care conferă angajatorului dreptul de a încheia, modifica, suspenda și desface contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de Codul muncii și de alte acte normative, precum și obligația primordială a acestuia să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractelor individuale de muncă, ale contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective.

Conform art.45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

În conformitate cu art.81 alin.(1) lit.b) și alin.(3) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la

serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

Potrivit art.86 alin.(1) lit. c) Codul muncii, concedierea - desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată - se admite pentru următoarele motive: reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate,

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

În conformitate cu art.330 alin.(1) a Codului muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de: a) refuz neîntemeiat de angajare; b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă; c) staţionare a unităţii din vina angajatorului, cu excepţia perioadei şomajului tehnic (art.80); e) reţinere a plăţii salariului; f) reţinere a tuturor plăţilor sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu; g) răspîndire, prin orice mijloace (de informare în masă, referinţe scrise etc.), a informaţiilor calomnioase despre salariat; h) neîndeplinire în termen a hotărîrii organului competent de jurisdicţie a muncii care a soluţionat un litigiu (conflict) avînd ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

Potrivit art.354 lit.c) Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă, iar potrivit art.355 alin.(1) lit.a) Codul muncii, cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

Art.88 alin.(1),(2) Codul muncii, prevede că 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.

Potrivit art.184 alin.(1) lit.a) Codul muncii, angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), sub semnătură, 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)).

Reiterînd normele legal citate la prezenta speță, Colegiul reține corectă soluția instanței de fond urmînd a fi menținută de către instanța de apel, or, instanța de fond corect și întemeiat a stabilit că procedura de concediere a fost respectată de către angajatorul SA ,,Red Nord,,.

La caz, Colegiul ține să menționeze că pentru eliberarea din funcție a salariatei Cojocaru-Cazac Diana în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii, angajatorul SA ”Red-Nord” urma să îndeplinească un șir de condiții, inclusiv să emită un ordin motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea numărului statelor de personal, ceea ce angajatorul a efectuat, și să emite un ordin cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unității, privind reducerea numărului sau a statelor de personal, 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, la caz condițiile respective au fost îndeplinite de către SA ”Red-Nord”, și anume la data de 28.09.2021 angajatorul a emis ordinul nr. 493-c cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale SA ”Red-Nord” care i-a fost adus la cunoștința reclamantei contra semnătură și la pct.4 din ordin reclamantei i-au fost aduse la cunoștință funcțiile vacante pe care le poate oferi angajatorul și anume: inginer electrician Serviciul evidență a energiei electrice, lăcătuș electrician la repararea utilajului electric Secția de producere și reparație a utilajului electric, electromontor la repararea înfășurărilor și izolațiilor utilajului electric Secția de producere și reparație a utilajului electric. Cu funcțiile propuse reclamanta a indicat că nu este de acord (f.d.7).

Astfel, prin cererea de chemare în judecată reclamanta/apelantă Cojocaru-Cazac Diana ca un motiv de dezacord cu eliberarea sa din funcție invocă faptul că nu a luat cunoștință cu ordinul nr. P-36 din 24.09.2021 emis de SA ,,Red Nord,, ,,Cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal,, că acesta nu conține motivarea cu privire la reducerea numărului de personal, instanța de fond corect a considerat acest argument neîntemeiat neputînd fi reținut în susținerea cerințelor înaintate, or, dezacordul cu ordinul cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal, nu poate fi considerat ca fiind motiv plauzibil de anulare a actului dat, deoarece din conținutul acestui ordin rezultă clar faptul că la emiterea lui angajatorul s-a condus de analiza costurilor de bază, potrivit căreia unul din principalele componente ale acestor costuri este remunerarea muncii (care constituie aproximativ 49% din costul total) precum și în vederea creșterii profitului prin reducerea cheltuielilor cu personalul, în legătură cu faptul că funcția de manager cancelarie a fost recent introdusă și s-a dovedit a fi ineficientă în raport cu orice tip de activitate care are loc în cadrul întreprinderii, respectiv angajtorul a dispus reducerea funcției de manager cancelarie din statele de personal a Cancelariei.

Ca urmare este necesar de reținut că scopul majorării eficienței activității subdiviziunilor de producere și optimizării statelor de personal, este o chestiune ce ține de eficiența managerială atribuită în sarcina directorului, care în corespundere cu prevederile legale are posibilitatea reală de a gestiona și inclusiv de a restructura unitățile/subdiviziunile din cadrul întreprinderii conduse, fiind un drept discreționar, dar condiționat de lege.

Ce ține de argument invocat de către reclamanta/apelantă precum că mai întîi de către SA ,,Red Nord,, urma să fie emis ordinul cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale SA ”Red-Nord”, după care ordinul cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal, Colegiul ține să menționeze că corect angajatorul SA ,,Red Nord,, mai întîi a operat modificări prin reducerea numărului sau a statelor de personal, prin emiterea în acest sens a ordinului, și după care preavizarea salariatului care cade efectiv sub reducere, această prevedere fiind stabilită în baza prevederilor art.88 alin.(1) Codul muncii, unde sînt invocate etapele care sînt parcurse pentru concedierea legală a salariatului în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal.

Ca urmare Colegiul reține că la pct.4 din ordinul nr.P-36 din 24.09.2021 ,,Cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal” angajatorul a indicat că modificările operate în statele de personal ale SA ”Red-Nord” în temeiul prezentului ordin, vor intra în vigoare după finalizarea procedurii de concediere a titularilor funcțiilor în baza art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii.

Succesiv, Colegiul menționează că o altă condiție obligatorie ce urma a fi îndeplinită de către angajator este concedierea salariatului după expirarea termenului de preavizare de două luni, adică ordinul de concediere se emite după emiterea ordinului de preavizare la expirarea termenului prevăzut de lege.

Prevederile art.385 alin. (1) Codul civil, indică că dacă începutul curgerii termenului este determinat de un eveniment sau moment în timp care va surveni pe parcursul zilei, atunci ziua survenirii evenimentului sau momentului nu se ia în considerare la calcularea termenului.

Potrivit art.387 Codul civil, dacă termenele de un an și de o lună se calculează fără a se ține cont de curgerea lui neîntreruptă, se consideră că luna are 30 de zile și anul – 365 de zile.

Conform art. 388 alin. (1)-(4) Cod civil, termenul stabilit în săptămîni, luni sau o perioadă care cuprinde mai multe luni (ani, semestre, trimestre) expiră, în cazul prevăzut la art. 385 alin. (1), în acea zi a ultimei săptămîni sau ultimei luni care, prin denumirea sau numărul ei, corespunde zilei în care a survenit evenimentul sau momentul în timp respectiv, iar în cazul prevăzut la art. 385 alin. (2), el expiră în acea zi a ultimei săptămîni sau ultimei luni care precedă ziua în care, prin denumirea sau numărul ei, corespunde zilei în care a început să curgă termenul. Dacă ultima lună nu are data respectivă determinată conform alin. (1), termenul expiră în ultima zi a lunii. Dacă s-a stabilit că un anumit termen durează pînă la o anumită zi, se prezumă că termenul include și ziua respectivă. Termenul expiră la ora 24 a ultimei zile a termenului. Dacă acțiunea trebuie săvîrșită la o organizație, termenul expiră la ora cînd această organizație, în conformitate cu normele stabilite, încheie programul de lucru.

Prevederile art. 389 Cod civil, indică precum că dacă ultima zi a termenului este o zi de duminică, de sîmbătă sau o zi care, în conformitate cu legea în vigoare, la locul executării obligației este zi de odihnă, termenul expiră în următoarea zi lucrătoare.

Reiterînd normele citate supra la prezentul motiv invocat de reclamanta/apelanta Cojocaru-Cazac Diana, este de reținut faptul că, prin ordinul 493-c din 28.09.2021 Cojocaru-Cazac Diana a fost preavizată despre faptul că va fi concediată în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale SA ”Red-Nord” și termenul de preaviz a început să curgă din data de 29.09.2021

și urma să expire la data de 28.11.2021, însă potrivit Tabelelor de evidență a timpului de muncă pentru lunile septembrie-decembrie 2021, se atestă că Cojocaru-Cazac Diana în perioadele 01.11.2021 - 05.11.2021, 22.11.2021 - 03.12.2021, 10.12.2021 - 31.12.2021 s-a aflat în concediu medical, curgerea termenului de preaviz fiind întrerupt, respectiv sunt excluse din calculul termenului de preaviz zilele cînd angajata se afla în concediu medical, or, după cum a fost indicat mai sus la art. 88 alin.(2) Codul muncii, în termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii şi în concediul medical.

Ca urmare, argumentul apelantei, precum că termenul de preavizare nu poate fi întrerupt, corect a fost respins de către instanța de fond, or, acestea contravin normelor legale, astfel cum legiuitorul a prevăzut expres care anume perioade nu se includ în termenul de preavizare.

Respectiv, în contextul celor invocate termenul de preavizare urmează a fi calculat începînd cu 29.09.2021, fără a include perioada aflării în concediu medical a reclamantei Cojocaru –Cazac Diana, respectiv 60 de zile (două luni) au expirat la 12 ianuarie 2022, zi în care a fost emis ordinul de concediere.

Astfel, instanța de judecată constată cu certitudine că ordinul de concediere a reclamantei Cojocaru–Cazac Diana emis în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii, a fost emis imediat la expirarea termenului de preaviz, nefiind admisă nici o întârziere după cum eronat invocă reclamanta.

Totodată, reclamanta/apelanta Cojocaru-Cazac Diana a invocat că la realizarea concedierii sale angajatorul nu a consultat opinia organului sindical după cum reiese din prevederile art.88 alin.(1) lit. h), art.87 alin.(1), (2) Codul Muncii.

La caz este de reținut, că potrivit prevederilor art.87 alin.(1) Codul muncii, la concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv.

În altă ordine de idei, analizând materialele cauzei, instanța de fond corect a constatat că angajatorul SA „Red-Nord” a solicitat opinia consultativă a Comitetului Sindical pentru concedierea membrului de sindicate Cojocaru–Cazac Diana conform art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii și potrivit Extrasului din procesul-verbal nr.19 al Comitetului Sindical al SA „Red-Nord” din 28.10.2021, prin care se atestă că de către organul sindical a fost discutată și supusă votului propunerea angajatorului de concediere a membrului de sindicat Cojocaru-Cazac Diana în legătură cu reducerea numărului sau statelor de personal, s-a luat act de informare și s-a acceptat concedierea membrului de sindicat Cojocaru-Cazac Diana conform art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii.

Ca urmare, înscrisurile menționate mai sus probează faptul respectării de către angajator a prevederilor art.88 alin.(1) lit.h) și art.87 Codul muncii, reclamanta/apelanta Cojocaru-Cazac Diana fiind membru de sindicat a fost concediată după consultarea prealabilă a organului sindical din unitate.

Ce ține de argumentul invocat în cererea de chemare în judecată și cererea de apel cu referire la încălcarea de către angajator a dreptului preferențial, cu privire la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau statelor de personal, instanța de fond corect a apreciat și a statuat precum că nu poate fi aplicat cazului din speță, întrucît a fost redusă o singură funcție existentă de manager cancelarie din statele de personal a Cancelariei unității și în această funcție a activat un singur titular, astfel că nu poate fi invocat dreptul preferențial al salariatei la menținerea în funcție, or, potrivit art. 183 alin. (1) Codul muncii care prevede că în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferenţial de a fi lăsaţi la lucru beneficiază salariaţii cu o calificare şi productivitate a muncii mai înaltă.

În altă ordine de idei, este de menționat că desfacerea contractului individual de muncă pe motivul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate este valabilă în condiția reducerii numărului sau a statelor de personal să aibă loc real. Acest fapt urmează a fi confirmat prin ordinul cu privire la reducerea numărului de personal și aprobarea noilor state de personal. Urmează de reținut că noile state de personal urmează a fi aprobate până la începerea evenimentelor ce țin de reducerea numărului de personal.

La fel, atunci când se decide cu privire la dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru urmează a se lua în considerare prevederile art. 183 Codul muncii în cazul în care mai mulți salariați urmează a fi disponibilizati din aceleași funcții.

Luând în considerație argumentele expuse supra, Colegiul apreciază că, procedura de concediere a salariatului Cojocaru-Cazac Diana, finalizată cu emiterea ordinului nr. 39-c din 12.01.2021 a fost respectată de către angajator, fapt ce duce la respingerea cerinței înaintate de reclamant-apelant.

Din considerentul că nu s-a constatat eliberarea nelegitimă din serviciu a reclamantei Cojocaru-Cazac Diana, instanța de judecată corect a respins și pretenția privind restabilirea reclamantei în funcția deținută anterior la SA„Red-Nord”.

În conformitate cu art. 90 alin.(1), (2) lit. a) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă întro mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă;

Potrivit art.329 alin.(1) Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și 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.

Conform art.330 alin.(1) lit.b) Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de: b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.

Deoarece, a fost constatată legalitatea concedierii apelantei/reclamantei și nu a fost admisă cerința restabilirii la locul de muncă, nu se întrunesc condițiile prevăzute de art. 90 alin.(1) Codul muncii pentru încasarea despăgubirii pentru întreaga absență forțată de la muncă.

În conformitate cu art. 90 alin.(1), (2) lit. a) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată 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.

Luând în considerație că, a fost constatată legalitatea concedierii Dianei Cojocaru-Cazac și nu a fost admisă cerința restabilirii la locul de muncă, nu se întrunesc condițiile prevăzute de art. 90 alin.(1), lit. c) Codul muncii, care prevăd încasarea despăgubirii pentru prejudicial moral. Corespunzător, cerința încasării sumei de 50000 lei cu titlu de despăgubire pentru prejudicial moral la fel nu urmează a fi admisă, precum și cerința privind încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă la fel urmează a fi respinsă.

Mai mult Cojocaru-Cazac Diana pe parcursul examinării cauzei a confirmat faptul că i sa achitat o indemnizație de concediere, fapt care a fost ordonat prin ordinul nr. 39-c din 12.01.2022

cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal a Dianei Cojocaru-Cazac.

În astfel de circumstanțe, instanța de judecată conchide că de către reclamantă nu a fost prezentate probe veridice și incontestabile care ar servi temei pentru admiterea acțiunii, acesta nefiind îndreptățit de a înainta prezenta cerere de chemare în judecată.

Argumentele invocate în cererea de apel înaintată de către Cojocaru-Cazac Diana sînt similare cererii de chemare în judecată, care pe parcursul examinării cauzei au fost cercetate multilateral, fiind dezbătute cu probe certe și consistente care confirmă netemeinicia pretențiilor înaintate de către ultima.

Cu referire la încasarea cheltuielilor de judecată, instanța de judecată reține că conform art. 90 lit. i) CPC, din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte: i) cheltuielile de asistenţă juridică.

Potrivit art.96 alin.(1) CPC, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Alin.(1^1) Cheltuielile menţionate la alin.(1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

La caz instanța de fond a reținut faptul că reclamanta în legătură cu examinarea prezentei cauze civile a beneficiat de asistență juridică calificată oferită de către cabinetul avocatului Teleba (Bogutchi) Snejana în sumă de 5000,00 lei, fapt ce se confirmă prin ordinul de plată din 10.03.2022, anexat la materialele cauzei în original, sumă care se solicită a fi încasată din contul pîrîtului (f.d.11).

Astfel, reieșind din soluția adoptată pe caz, cerința reclamantei/apelantei Cojocaru-Cazac Diana privind încasarea cheltuielilor de judecată suportate pe marginea respectivei cauze civile, corect a fost respinsă, or, s-a respins și acțiunea înaintată.

Reieșind din cele expuse, colegiul constată, că apelanta nu a prezentat instanței de apel probe care ar confirma temeinicia pretențiilor înaintate, or, conform art.118 alin.(1) CPC al RM, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

În această ordine de idei, Colegiul constată că toate argumentele şi afirmaţiile invocate de către apelantă în cererea de apel, sunt lipsite de suport juridic, ca urmare ajungînd la concluzia de respingere în tot a cererii de apel înaintate de către Cojocaru-Cazac Diana.

Astfel, analizînd circumstanţele cauzei prin prisma normelor legale aplicabile speţei, instanţa de apel concluzionează, că prima instanţă a emis o hotărîre legală şi întemeiată şi temeiuri de casare a hotărîrii nu sunt.

În conformitate cu art. 385 lit. a) CPC, Colegiul civil şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Bălţi, -

Decide:

Se respinge cererea de apel declarată de Cojocaru-Cazac Diana.

Se menține hotărîrea judecătoriei Bălți, sediul Central din 28 decembrie 2022, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Cojocaru-Cazac Diana către SA”Red Nord”, privind anularea ordinului cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal, ordinului cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a

statelor de personal, ordinului de concediere cu restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea prejudiciului material, moral și cheltuielilor de judecată.

Decizia este definitivă, cu drept de recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de două luni de la comunicare prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Preşedintele şedinţei Adriana Garbuz

Judecătorii Iulia Grosu

Andrian Ciobanu