Judecătoria Chișinău
sediul Centru

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

în cauza civilă

Grigore MOGA

vs

Academia „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne

(*anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, repararea prejudiciului*)

Mențiuni procedurale:
Dispozitivul hotărârii a fost pronunțat public la 25 august 2026
Apelul nemotivat a fost depus la 28 august 2026
Hotărârea integrală a fost întocmită la 22 septembrie 2026

Dosarul nr. 2-13782/2026
(Număr PIGD:2-26092671-12-2-21072026)

Reducerea funcției ocupate de salariat nu exonerează angajatorul de obligația de a verifica, la nivelul întregii unități, existența unui alt loc de muncă vacant și, dacă salariatul întrunește cerințele necesare, de a i-l propune în scris. Respectarea acestei obligații constituie o condiție a legalității concedierii în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

municipiul Chișinău
25 august 2026

Judecătoria Chișinău, sediul Centru,
în componență:
președintele ședinței, judecătorul Ion BOCAN,
grefier Valeria CĂINĂREANU,
cu participarea:
reclamantului Grigore MOGA,
reprezentantei reclamantului Valeria BUTORINA,
reprezentantului pârâtei Laurențiu SCOBICI,

în sediul instanței, în ședință de judecată publică și în procedură contencioasă generală, a examinat excepția de tardivitate a acțiunii ridicată de reprezentantul pârâtei Academia „Ștefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne, Laurențiu SCOBICI, și

cererea de chemare în judecată înaintată de Grigore MOGA împotriva Academiei „Ștefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne, privind anularea ordinului, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la locul de muncă, repararea prejudiciului moral, constatarea că acțiunile de emitere a ordinelor repetate de concediere reprezintă comportament sistematic, abuziv și represiv, precum și compensarea cheltuielilor de judecată,-

constată următoarele:

ÎN FAPT.

<u>Argumentele expuse de reclamant în susținerea acțiunii formulate și pretențiile înaintate.</u>

1. Prin cererea de chemare în judecată înregistrată în procedura Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, la 20 iulie 2026, Grigore MOGA, în contradictoriu cu Academia „Ștefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne, solicită pronunțarea unei hotărâri judecătorești cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la locul de muncă, repararea prejudiciului moral, constatarea că acțiunile de emitere a ordinelor repetate de concediere reprezintă comportament sistematic, abuziv și represiv, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

2. Potrivit circumstanțelor de fapt expuse de reclamant în susținerea acțiunii, acesta a fost angajat în cadrul Academiei „Ștefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne în baza ordinului nr. 19 ef. din 27 martie 2020 și a contractului individual de muncă nr. 010526 din 31 martie 2020, deținând funcția de formator al Departamentului formare continuă și managerială al Direcției dezvoltare profesională, cu statutul de „funcționar /salariat civil".

3. Indică reclamantul că pe parcursul a peste cinci ani de activitate, și-a îndeplinit obligațiile de serviciu cu diligență, profesionalism și bună-credință, neavând sancțiuni disciplinare, activitatea sa fiind apreciată constant de către angajator, fiind menționat de 13 ori pentru activitatea prodigioasă.

4. Reclamantul arată că în perioada 2020-2025, a desfășurat în paralel cu activitatea din cadrul Direcției dezvoltare profesională, activități didactice în cadrul Centrului integrat de pregătire pentru aplicarea legii al Academiei „Ștefan cel Mare", fiind responsabil de cursul „Constatarea infracțiunii".

5. Reclamantul relatează că la 24 octombrie 2024, a fost emis ordinul nr. 83 ef., prin care a fost dispusă încetarea contractului individual de muncă, fiind indicată drept temei de încetare a raporturilor de muncă o pretinsă cerere de demisie a reclamantului, care nici nu exista. Având în vedere caracterul vădit nelegal al ordinului emis în lipsa unei cereri de demisie, în urma discuțiilor avute cu reprezentanții angajatorului, a acceptat să semneze cererea de demisie nr. 2833 cu dată din urmă, acest accept fiind întemeiat exclusiv pe angajamentul persoanelor responsabile de revocare a ordinului respectiv. Respectiv, după semnarea cererii de demisie și înaintarea unei cereri de revocare a ordinului, la 1 noiembrie 2024, a fost emis ordinul nr. 84 ef., prin care a fost abrogat punctul 15 din ordinul nr. 83 ef., fiind dispusă restabilirea reclamantului în funcția deținută anterior.

6. Invocă reclamantul că după prima tentativă de concediere, în următoarele cinci luni, în timp ce era implicat în procesul de instruire desfășurat în cadrul Direcției, a fost obligat în mod repetat să utilizeze concediile de odihnă nefolosite, totodată, cursurile pe care era desemnat să le predea, potrivit planului de învățământ aprobat înainte de începerea anului de studii, au fost repartizate altor formatori.

7. Reclamantul menționează că o nouă etapă a acțiunilor îndreptate împotriva sa, a început la 6 octombrie 2025, când a fost concediat pentru a doua oară în temeiul ordinului nr. 81 ef. din 2 octombrie 2025, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul Muncii. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 12 februarie 2026, ordinul nr. 81 ef. din 2 octombrie 2025, a fost anulat, fiind dispusă restabilirea reclamantului în funcția deținută anterior.

8. Remarcă că la 17 aprilie 2026, prin ordinul nr. 34 ef. „cu privire la procedurile de personal în privința angajaților Academiei „Ștefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne", s-a dispus încetarea contractului individual de muncă încheiat cu Grigore MOGA, cu eliberarea reclamantului din funcția de formator, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii, pe motivul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate, începând cu 19 aprilie 2026. Anterior concedierii, la 16 februarie 2026, imediat după restabilirea în funcție, a fost informat că funcția pe care o deținea fusese redusă, fiindu-i înmânat ordinul nr. 332 din 26 decembrie 2025 și ordinul nr. 54 din 12 februarie 2026.

9. În opinia reclamantului, ordinul de concediere este ilegal și urmează a fi anulat de instanța de judecată, acesta fiind emis cu derogare de la procedura stabilită de norma art. 88 din Codul Muncii. Astfel, din momentul preavizării și până la data concedierii,

angajatorul nu i-a propus un alt loc de muncă, deși, în aceeași perioadă, în cadrul Academiei existau mai multe funcții vacante, inclusiv funcții pentru care întrunea condițiile de ocupare. Potrivit informațiilor publicate de pagina oficială a angajatorului, până la data preavizării sale, în statele de personal ale instituției existau mai multe funcții vacante, inclusiv au fost anunțate concursuri pentru ocuparea funcțiilor vacante.

10. Prin urmare, arată că pe întreaga perioadă de preavizare au existat funcții vacante, compatibile cu pregătirea și experiența profesională a reclamantului, însă, nici una din aceste funcții nu i-a fost propusă. În acest sens, menționează că în perioada 2020-2025, a desfășurat în paralel activitatea din cadrul Direcției dezvoltare profesională, activități didactice în cadrul Centrului integrat de pregătire pentru aplicarea legii, fiind responsabil de cursul „Constatarea infracțiunii", astfel încât întrunea cerințele necesare pentru ocuparea cel puține a uneia dintre funcțiile vacante existente în cadrul CIPAL. Deși întrunea toate condițiile pentru ocuparea funcției de asistent universitar al Catedrei procedură penală, criminalistică și securitate informațională a Facultății de Drept, aceasta la fel nu i-a fost propusă.

11. Mai mult, din analiza informațiilor publicate în rubricile „Informații cu privire la candidații admiși la concurs" și „Informații cu privire la câștigătorii concursului" rezultă o circumstanță deosebit de relevantă pentru examinarea prezentei cauze. Astfel, potrivit informațiilor oficiale publicate de Academie, Eugen ȘEVCIUC a fost admis la concurs și ulterior declarat învingător pentru ocuparea uneia dintre funcțiile vacante, echivalente celei reduse, deținute de reclamant. La data admiterii la concurs, acesta nu avea calitatea de angajat al Academiei „Ștefan cel Mare" și nici nu activa în cadrul Ministerului Afacerilor Interne, fiind anterior eliberat din funcție dintr-o altă subdiviziune a Ministerului, iar potrivit declarației de avere și interese personale depuse de acesta, a fost numit în funcția de formator în cadrul Direcției dezvoltare profesională prin ordinul nr. 28 din 1 aprilie 2026. Deci, reclamantul opinează că funcțiile vacante nu doar existau, dar erau efectiv ocupate prin organizarea concursurilor și angajarea altor persoane.

13. Reclamantul relatează că la data preavizării și pe parcursul întregii perioade de preaviz existau mai multe funcții vacante în cadrul Academiei, însă, cu toate acestea, angajatorul a redus funcția ocupată de reclamant, fără a respecta obligația prevăzută de articolul 88 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii, de a reduce cu prioritate locurile de muncă vacante.

15. O altă pretinsă încălcare admisă de angajator, descrisă de reclamant, se circumscrie nerespectării prevederilor legale potrivit cărora, în cadrul procesului de reducere a numărului sau a statelor de personal, angajatorul are obligația de a desface, în primul rând, contractele individuale de muncă ale salariaților angajați prin cumul. Or, atât în cadrul Academiei, cât și în cadrul Direcției dezvoltare profesională, activau mai multe persoane angajate prin cumul, având funcția de bază în alte instituții. Cu toate acestea, angajatorul nu a aplicat regula imperativă prevăzută de lege, optând pentru concedierea reclamantului, deși ocupa funcția în baza contractului individual de muncă principal, iar ignorarea acestei obligații denotă încălcarea procedurii de concediere.

16. De asemenea, consideră că nu au fost respectate nici prevederile art. 183 din Codul Muncii, care stabilesc categoriile de salariații ce beneficiază de drept preferențial la menținerea în muncă. În speță, nu s-a ținut cont de faptul că reclamantul întreține trei copii, că avea o vechime în muncă mai mare în cadrul Academiei și că, pe întreaga perioadă de activitate, a fost stimulat în repetate rânduri pentru rezultatele obținute, fără a avea vreo sancțiune disciplinară.

17. Reclamantul mai indică că la fel ca și în cazul primelor două concedieri, a aflat despre existența ordinului de concediere abia la 6 mai 2026, prin răspunsul Academiei nr. A/19-M-199/26. Deși Academia a susținut că a încercat de mai multe ori să-l informeze prin mai multe apeluri telefonice și că ordinul a fost expediat prin scrisoare recomandată la 22 aprilie 2-26, totuși, prin răspunsul din 15 mai 2026, angajatorul a recunoscut că a fost efectuat un singur apel telefonic, la 21 aprilie 2026, adică după încetarea raporturilor de muncă. Respectiv, reclamantul apreciază că obligația prevăzută la art. 81 alin. (3) din Codul Muncii, nu a fost respectată.

18. La emiterea ordinului contestat, în opinia reclamantului, nu au fost respectate nici prevederile pct. 18 lit. c) din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9 din 22 decembrie 2014, care stabilește că concedierea salariatului pentru reducerea numărului sau a statelor de personal este posibilă numai dacă nu este posibil transferul acestuia, cu acordul său, la un alt loc de muncă în cadrul aceleiași unități și numai dacă salariatul nu beneficiază de dreptul preferențial de a fi menținut în muncă, prevăzut de art. 183 din Codul Muncii.

19. În consecință, reclamantul apreciază că măsura concedierii a fost dispusă cu încălcarea obligației de a-i propune un alt loc de muncă, a regulilor privind ordinea în care trebuiau afectate locurile de muncă în cadrul reducerii, a dreptului preferențial la menținerea în muncă și a obligației de comunicare a actului de încetare a contractului individual de muncă. Prin raportare și la procedurile precedente de concediere, acesta solicită instanței să constate caracterul sistematic, abuziv și represiv al conduitei angajatorului.

<u>Poziția, argumentele și solicitările pârâtei.</u>

20. Pârâta Academia „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne a depus referință în interiorul termenului de decădere stabilit de instanța de judecată. Prin referința depusă, Academia „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne solicită respingerea cererii de chemare în judecată înaintate de Grigore MOGA, apreciind-o drept inadmisibilă, neîntemeiată și tardivă. Pârâta solicită, în particular, respingerea pretenției privind anularea Ordinului nr. 34 ef. din 17 aprilie 2026, a solicitării de restabilire în funcție, a pretențiilor privind achitarea drepturilor salariale și a despăgubirilor pentru pretinsa absență forțată de la muncă, precum și a pretențiilor privind repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

21. În susținerea poziției sale, Academia expune succesiunea raporturilor dintre părți. Arată că, la 2 octombrie 2025, prin ordinul nr. 81 ef., Grigore MOGA a fost

concediat din funcția de formator al Departamentului formare continuă și managerială al Direcției dezvoltare profesională, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 12 februarie 2026, cererea de chemare în judecată formulată de reclamant împotriva acestui ordin a fost admisă, acesta fiind restabilit în funcția anterior deținută și fiindu-i adjudecate parțial sumele solicitate.

22. Pârâta precizează că hotărârea din 12 februarie 2026 și actul administrativ examinat în acea cauză erau supuse controlului judiciar la data depunerii referinței, motiv pentru care Academia se abține de la formularea unor aprecieri asupra legalității sau temeiniciei acestora. Circumstanțele respective sunt invocate exclusiv pentru prezentarea succesiunii cronologice a faptelor și fără a aduce atingere obiectului litigiului aflat pe rolul instanței de apel.

23. Academia arată că, în executarea hotărârii din 12 februarie 2026, prin ordinul nr. 15 ef. din aceeași dată, Grigore MOGA a fost restabilit în funcția anterior deținută, începând cu 2 octombrie 2025. Pârâta invocă, în continuare, că prin ordinul Ministerului Afacerilor Interne nr. 713 din 22 decembrie 2025 s-a dispus modificarea structurii, organigramei și statului de organizare ale Academiei „Ștefan cel Mare”, iar această reorganizare s-a răsfrânt asupra funcției anterior deținute de reclamant, care a fost redusă.

24. În aceste circumstanțe, la 16 februarie 2026, în temeiul ordinului nr. 54/2026 privind preavizarea angajaților Academiei, reclamantului i-a fost adus la cunoștință preavizul nr. 19/51 privind reducerea funcției ocupate, ca urmare a modificării organigramei instituției. Academia indică faptul că reclamantul a semnat olograf preavizul, iar acestuia i-a fost acordat termenul de două luni prevăzut de art. 88 alin. (1) din Codul muncii pentru căutarea unui alt loc de muncă.

25. Referitor la susținerea reclamantului potrivit căreia, în cadrul Academiei, existau funcții analogice sau echivalente, pârâta afirmă că instituția a întreprins toate acțiunile necesare pentru prevenirea încetării raporturilor de muncă. Potrivit Academiei, funcțiile la care reclamantul face trimitere în cererea de chemare în judecată constituiau funcții publice cu statut special, împrejurare care, în opinia sa, rezultă inclusiv din informațiile publicate pe pagina oficială a instituției. Academia contestă, prin urmare, susținerea potrivit căreia ar fi avut obligația să îi propună reclamantului funcțiile publice cu statut special vacante existente în cadrul instituției. Pârâta subliniază diferența dintre raportul juridic de muncă al unui salariat civil și raportul de serviciu al unui funcționar public cu statut special. Funcția deținută de Grigore MOGA era exercitată în baza unui contract individual de muncă și era supusă Codului muncii, în timp ce funcțiile publice cu statut special invocate de reclamant reprezintă o categorie juridică distinctă, caracterizată prin exercitarea prerogativelor de putere publică, existența unor obligații și restrângeri specifice și un regim propriu de naștere, modificare și încetare a raporturilor de serviciu.

26. Din perspectiva pârâtei, accesul la o funcție publică cu statut special nu reprezintă o modalitate de continuare sau de transformare a raportului individual de muncă existent, ci presupune constituirea unui raport juridic distinct, condiționat de întrunirea cerințelor prevăzute de Legea nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne și de parcurgerea procedurilor speciale

de ocupare a unei asemenea funcții. În consecință, normele Codului muncii privind oferirea unui alt loc de muncă în cazul reducerii funcției nu pot fi aplicate în sensul obligării angajatorului de a oferi reclamantului o funcție publică cu statut special.

27. Academia mai arată că Grigore MOGA a avut anterior statut de funcționar public cu statut special în cadrul Ministerului Afacerilor Interne și și-a valorificat acest statut inclusiv prin stabilirea dreptului la pensie pentru vechime în serviciu. Ulterior, acesta a fost încadrat în cadrul Academiei în calitate de salariat civil, în baza unui contract individual de muncă, acceptând regimul juridic propriu acestei categorii de angajați. Din acest motiv, pârâta consideră că raportul juridic dedus judecății privește exclusiv încetarea unui raport individual de muncă și nu încetarea unui raport de serviciu al unui funcționar public cu statut special. Pârâta susține că, pe întreaga perioadă a preavizului, respectiv între 16 februarie 2026 și 17 aprilie 2026, angajatorul nu a identificat funcții analogice celei deținute anterior de reclamant. Academia adaugă că, având în vedere misiunea, domeniile de activitate și atribuțiile instituției, majoritatea funcțiilor existente în cadrul acesteia sunt funcții publice cu statut special.

28. Potrivit Academiei, pentru ocuparea unei asemenea funcții, fiecare candidat trebuie să întrunească cumulativ condițiile prevăzute de art. 13 din Legea nr. 288/2016, iar verificarea corespunderii candidatului acestor cerințe este realizată în cadrul unor proceduri prealabile de către structurile competente.

29. Pârâta invocă art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii și susține că obligația angajatorului de a propune în scris un alt loc de muncă intervine numai atunci când un asemenea loc de muncă există în cadrul unității și salariatul întrunește cerințele necesare pentru ocuparea lui. Academia afirmă că o funcție analogică celei deținute de reclamant nu a existat și nici nu exista în cadrul instituției, iar în privința funcțiilor publice cu statut special Grigore MOGA nu a demonstrat că întrunește condițiile necesare pentru ocuparea acestora. Suplimentar, Academia reproșează reclamantului faptul că, pe durata preavizului, acesta nu a formulat niciun demers, cerere sau solicitare adresată angajatorului prin care să manifeste intenția de a ocupa o altă funcție vacantă ori să solicite examinarea posibilității continuării raporturilor de muncă în cadrul instituției. În opinia pârâtei, exercitarea drepturilor și intereselor rezultate din raportul de muncă presupune o conduită activă și loială a ambelor părți, întemeiată pe principiul bunei-credințe și al cooperării reciproce.

30. Din această perspectivă, pârâta apreciază că lipsa unei manifestări de voință din partea reclamantului pe durata perioadei de preaviz nu poate fi imputată ulterior angajatorului și nu poate constitui un argument pentru constatarea nelegalității ordinului de concediere. Academia arată că, la 17 aprilie 2026, prin ordinul nr. 34 ef., raporturile de muncă ale lui Grigore MOGA au fost încetate, fiind desfăcut contractul individual de muncă cu respectarea, în opinia pârâtei, a prevederilor art. 88 alin. (1) din Codul muncii.

31. Referitor la susținerea reclamantului potrivit căreia ordinul contestat ar reprezenta o conduită represivă sau abuzivă, Academia consideră că aceasta nu este întemeiată și nu rezultă din probe. Pârâta arată că existența unor litigii anterioare între părți ori împrejurarea că reclamantul fusese anterior concediat și ulterior restabilit în

funcție nu demonstrează, prin ele însele, caracterul represiv al unei măsuri ulterioare. Academia susține că legalitatea fiecărui act de încetare a raporturilor de muncă trebuie apreciată prin raportare la circumstanțele de fapt și de drept existente la momentul emiterii acestuia, iar nu exclusiv prin prisma existenței unor raporturi litigioase anterioare între aceleași părți.

32. În acest sens, pârâta subliniază că ordinul nr. 34 ef. din 17 aprilie 2026 a fost emis în baza unor circumstanțe de fapt și de drept noi, generate de modificarea structurii organizatorice și de reducerea efectivă a statului de personal prin ordinul Ministerului Afacerilor Interne nr. 713 din 22 decembrie 2025. Academia califică această împrejurare drept una independentă de persoana reclamantului și de litigiile anterioare invocate de acesta.

33. Pârâta contestă și afirmația reclamantului potrivit căreia reducerea funcției ar fi avut un caracter formal sau fictiv. Academia susține că reorganizarea nu constituie o măsură adoptată arbitrar de angajator, dar consecința directă a modificării structurii organizatorice și a statului de personal dispuse prin ordinul autorității ierarhic superioare. În opinia sa, reducerea funcției ocupate de reclamant nu a rezultat dintr-o opțiune deliberată a Academiei, ci din executarea unui act administrativ obligatoriu pentru instituție.

34. În aceste condiții, Academia apreciază că susținerea privind caracterul formal al reducerii nu este susținută de probe, iar nemulțumirea reclamantului față de consecințele reorganizării nu poate demonstra inexistența unei reduceri efective a postului. Pârâta revine asupra argumentului privind funcțiile vacante și susține că art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii condiționează obligația de ofertare de întrunirea cumulativă a trei elemente: existența unei funcții vacante în cadrul unității, compatibilitatea acesteia cu statutul juridic al salariatului și întrunirea de către acesta a cerințelor necesare pentru ocuparea funcției respective.

35. Academia afirmă că simpla publicare a unor anunțuri privind organizarea concursurilor nu echivalează cu existența unor funcții pe care angajatorul era obligat să le ofere reclamantului. Potrivit pârâtei, funcțiile indicate de Grigore MOGA în cererea de chemare în judecată sunt funcții publice cu statut special, pentru ocuparea cărora sunt aplicabile cerințele prevăzute de art. 13 din Legea nr. 288/2016. Cu referire la pretenția privind repararea prejudiciului moral în mărime de 20.000 MDL, Academia solicită respingerea acesteia ca lipsită de suport probator și normativ. Pârâta susține că reclamantul se limitează la invocarea unor pretinse suferințe morale, fără a demonstra existența unei fapte ilicite imputabile Academiei, a unui prejudiciu moral efectiv, întinderea acestuia și raportul de cauzalitate dintre pretinsa faptă ilicită și prejudiciul invocat.

36. Academia consideră că răspunderea patrimonială a angajatorului nu poate fi angajată numai în baza unor afirmații, fiind necesară dovedirea cumulativă a condițiilor prevăzute de lege. Totodată, pârâta apreciază pretenția privind prejudiciul moral drept una accesorie pretenției privind anularea ordinului, astfel încât, în ipoteza constatării legalității ordinului nr. 34 ef., și această pretenție ar urma să fie respinsă. Referitor la

solicitarea privind constatarea caracterului „abuziv și represiv” al acțiunilor Academiei, pârâta susține că aceasta are un caracter declarativ și nu este fundamentată pe norme care să permită formularea unui capăt autonom de cerere cu un asemenea obiect. Academia arată că reclamantul deduce pretinsul caracter represiv exclusiv din existența unor proceduri și litigii anterioare, fără a demonstra existența unui exces de putere, a relei-credințe ori utilizarea competențelor instituției într-un alt scop decât cel prevăzut de lege.

37. În opinia pârâtei, exercitarea atribuțiilor conferite angajatorului de Codul muncii și de actele normative sectoriale care reglementează organizarea instituției nu poate fi calificată, în lipsa unor probe obiective, drept conduită represivă. Academia susține că o concluzie contrară ar conduce la situația în care orice măsură de reorganizare ori de încetare a raporturilor de muncă dispusă în privința unei persoane care a avut anterior litigii cu angajatorul ar dobândi, prin ea însăși, un caracter abuziv.

38. În consecință, Academia „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne solicită respingerea cererii de chemare în judecată, respingerea pretenției privind anularea ordinului nr. 34 ef. din 17 aprilie 2026 și a efectelor produse de acesta, respingerea pretențiilor privind achitarea drepturilor salariale, plăților compensatorii și altor despăgubiri aferente pretinsei absențe ilegale de la muncă, precum și respingerea pretențiilor privind repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

<u>Poziția participanților la proces expuse în ședința de judecată.</u>

39. În ședința de judecată, reclamantul Grigore MOGA și reprezentanta acestuia, avocata stagiară Valeria BUTORINA au susținut acțiunea depusă și au solicitat admiterea acesteia, reiterând argumentele de fapt și de drept expuse în acțiune și în explicațiile scrise anexate la dosarul cauzei.

40. În ședința de judecată, reprezentantul pârâtei Academia „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne a pledat pentru respingerea acțiunii depuse, reiterând argumentele de fapt și de drept expuse în referință.

LEGISLAȚIA RELEVANTĂ.

41. Articolul 86 alineatul (1) litera c) din Codul Muncii:

„(1) 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:

(...)

c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.”

42. Articolul 88 alineatul (1) din Codul Muncii:

„(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, hotărâre), 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, hotărâre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării 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 (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia);

d) va reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante;

e) va desface contractul individual de muncă în primul rând cu salariaţii angajaţi prin cumul;

f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână 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.”

43. Articolul 89 din Codul Muncii:

„(1) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanţei de judecată.

(2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

(3) Imediat după pronunțarea hotărârii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.”

44. Articolul 90 alineatele (1)-(3) din Codul Muncii:

„(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.”

45. Articolul 91 din Codul Muncii:

„(1) 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.

(2) În cazul unei egale calificări şi productivităţi a muncii, de dreptul preferenţial de a fi lăsaţi la lucru au:

a) salariaţii cu obligaţii familiale, care întreţin două sau mai multe persoane şi/sau o persoană cu dizabilităţi;

b) salariaţii în a căror familie nu sunt alte persoane cu venit de sine stătător;

c) salariaţii care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă;

d) salariaţii care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională;

e) salariaţii care îşi ridică calificarea în instituţiile de învățământ superior şi profesional tehnic, fără scoatere din activitate;

f) persoanele cu dizabilităţi de pe urma războiului şi membrii familiilor militarilor căzuţi sau dispăruţi fără urmă;

g) participanţii la acţiunile de luptă pentru apărarea integrităţii teritoriale şi independenţei Republicii Moldova;

h) inventatorii;

i) persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică şi de alte boli provocate de radiaţie în urma avariei de la Cernobîl;

j) persoanele cu dizabilităţi în privinţa cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea dizabilităţii şi avaria de la C.A.E. Cernobîl, participanţii la lichidarea consecinţelor avariei de la C.A.E. Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990;

k) salariaţii care au mai multe stimulări pentru succese în muncă şi nu au sancţiuni disciplinare (art.211);

l) salariaţii cărora le-au rămas cel mult 5 ani până la stabilirea pensiei pentru limită de vârstă.

(3) În cazul când unele persoane indicate la alin.(2) corespund câtorva criterii prevăzute la acest alineat, dreptul preferenţial de a fi lăsate la lucru aparţine persoanelor care corespund mai multor criterii în comparaţie cu celelalte persoane. În caz de egalitate a numărului de criterii, dreptul preferenţial aparţine persoanei care are o vechime în muncă mai mare la unitatea respectivă.”

46. Articolul 355 alienatele (1) și (2) din Codul Muncii:

„(1) Cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată:

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

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

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

47. Articolul 96 din Codul de procedură civilă:

„(1) Instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile.

(11) Cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părţii care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

(2) În cazul în care partea care a câștigat procesul a beneficiat de asistenţă juridică calificată garantată de stat, plata cheltuielilor de acordare a asistenţei juridice calificate revine părţii care a pierdut

procesul. Sumele respective se încasează în conformitate cu Legea nr. 198-XVI din 26 iulie 2007 cu privire la asistența juridică garantată de stat.”

48. Articolul 186[1] din Codul de procedură civilă:

„(1) Cererile depuse în instanța de judecată peste termenul de prescripție extinctivă, a căror tardivitate a fost invocată în faza de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare de partea în proces, persoana în a cărei favoare a curs prescripţia, de creditorul persoanei sau de către oricare altă persoană care are interes legitim, se examinează în fond doar după examinarea de către instanța de judecată a excepției de tardivitate. Dacă reclamantul a solicitat repunerea în termenul de prescripție sau solicită repunerea odată cu ridicarea excepției, instanța de judecată examinează excepția de tardivitate concomitent cu cererea de repunere în termen.

(2) Excepția de tardivitate și, după caz, repunerea în termen se soluționează în ședință de judecată, convocată în faza de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare. Lipsa participanților citați legal nu împiedică examinarea cererilor.”

MOTIVAREA INSTANȚEI.

49. Audiind explicațiile participanților la proces, cercetând înscrisurile și probele administrate la dosarul cauzei, verificând temeinicia argumentelor expuse de reclamantă și apărărilor formulate de pârâtă, instanța de judecată conchide asupra netemeiniciei excepției de tardivitate și asupra temeiniciei parțial a acțiunii depuse de Grigore MOGA, pentru următoarele considerente.

A. Circumstanțele de fapt constatate și elucidate la în ședințele de judecată.

50. Materialele administrate la dosarul cauzei și cercetate nemijlocit în ședințele de judecată denotă că prin ordinul Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne nr. 19 ef. din 31 martie 2020 „Cu privire la personal”, Grigore MOGA a fost numit conform art. 56 alin. (1) din Codul Muncii, în bază de contract individual de muncă cu durată nedeterminată, în funcția de formator al Departamentului formare continuă și managerială al Direcției dezvoltare profesională, cu atribuirea categoriei de personal „funcționar”, începând cu 31 martie 2020.

51. În temeiul acestui ordin, la 31 martie 2020, între Academia „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne, în calitate de angajator și Grigore MOGA, în calitate de salariat, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 010526, conform condițiilor căruia Grigore MOGA a fost numit angajat pe o durată nedeterminată, în funcția de formator al Departamentului formare continuă și managerială al Direcției dezvoltare profesională, cu atribuirea categoriei de personal „funcționar”, începând cu 31 martie 2020.

52. Prin punctul 15 din ordinul Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne nr. 83 ef. din 24 octombrie 2024 „Cu privire la procedurile de personal în privința angajaților Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne”, s-a ordonat demisionarea din funcție, conform art. 85 alin. (1) din Codul Muncii, cu

rezilierea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului: funcționarul Grigore MOGA, formator al Departamentului formare continuă și managerială al Direcției dezvoltare, profesională, începând de la 25 octombrie 2024.

53. Prin punctul 11 din ordinul Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne nr. 84 ef. din 1 noiembrie 2024 „Cu privire la procedurile de personal în privința angajaților Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne”, s-a abrogat pct. 15 din ordinul Academiei Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne nr. 83ef,/2024, în temeiul art. 85 alin. (4) din Codul Muncii.

54. Prin ordinul Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne nr. 81 ef. din 2 octombrie 2025 „Cu privire la procedurile de personal în privința angajaților Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne”, pct. 2, s-a concediat din funcție, conform art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul Muncii, cu rezilierea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului – Grigore MOGA, formator al Departamentului formare continuă și managerială al Direcției dezvoltare, profesională, începând de la 2 octombrie 2025.

55. Prin ordinul Ministerului Afacerilor Interne nr. 713 din 22 decembrie 2025 „Cu privire la modificarea anexelor la Ordinul Ministerului Afacerilor Interne nr. 651/2019 cu privire la aprobarea structurii, organigramei și statului de organizare ale Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI, ordinul Ministerului Afacerilor Interne nr. 651/2019, a fost modificat, după cum urmează: anexele nr. 1 și nr. 2 s-au expus în redacție nouă, conform anexelor nr. 1 și nr. 2 la ordinul respectiv; s-a aprobat lista modificărilor ce s-au operat în anexa nr. 3 (statul de organizare al Academiei „Ștefan cel Mare”) conform anexei nr. 3. Prin același ordin, s-a pus în sarcina Academiei „Ștefan cel Mare” să asigure: efectuarea modificărilor necesare în limitele efectivului numeric și întreținerii bănești; elaborarea/ajustarea fișelor postului și regulamentelor de organizare și funcționare ale subdiviziunilor vizate; realizarea procesului de privatizare al personalului disponibilizat și asigurarea suplinirii funcțiilor prevăzute de statele de organizare ale Academiei „Ștefan cel Mare”, în condițiile stabilite de cadrul normativ; dreptul de acces la informațiile (permisive) privind raporturile de muncă dintre angajat și angajator, în condițiile legislației; operarea modificărilor în sistemul informațional „Colaborator” al Ministerului Afacerilor Interne, conform statelor de personal aprobate; încadrarea personalului în limita bugetului alocat.

56. Potrivit anexei la ordin, la nivelul întregii instituții au fost reduse 21 de unități și, concomitent, au fost introduse 21 de unități, astfel încât modificarea nu a determinat o diminuare numerică globală a statelor de personal, ci o reconfigurare a acestora între diferite subdiviziuni ale Academiei. În cadrul Direcției dezvoltare profesională au fost reduse patru unități și introduse patru unități. În Departamentul formare inițială ofițeri a fost redusă funcția de șef adjunct al Direcției, șef al Departamentului formare inițială ofițeri, și a fost introdusă funcția de șef al Departamentului formare inițială ofițeri. Totodată, în cadrul aceluiași departament au fost introduse două funcții de Formator, categoria funcționar, cod E4011. În Departamentul formare continuă și managerială a fost redusă funcția de șef al departamentului și a fost introdusă funcția de șef adjunct al

Direcției, șef al Departamentului formare continuă și managerială. Totodată, au fost reduse cele două funcții de Formator, categoria funcționar, cod E4011, existente anterior în cadrul acestei subdiviziuni.

57. Astfel, sub aspectul funcțiilor civile de formator, modificarea statului de personal a constat în reducerea celor două funcții de Formator, categoria funcționar, cod E4011, din Departamentul formare continuă și managerială și introducerea concomitentă a două funcții cu aceeași denumire, aceeași categorie și același cod E4011 în Departamentul formare inițială ofițeri, ambele subdiviziuni făcând parte din aceeași Direcție dezvoltare profesională. În consecință, numărul acestor funcții în cadrul Direcției a rămas neschimbat, fiind modificată repartizarea lor între cele două departamente.

58. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 12 februarie 2026, s-a admis parțial acțiunea depusă de Grigore MOGA. S-a anulat ordinul Rectorului Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne Dina OSTAVCIUC nr. 81/ef din 2 octombrie 2025 cu privire la concedierea lui Grigore MOGA în baza art.86 alin.(1) lit. z) din Codul muncii. S-a anulat ordinul Rectorului Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne Dina OSTAVCIUC nr. 99 ef. din 24 noiembrie 2025 cu privire la modificarea Ordinului nr. 81 ef./25. S-a restabilit Grigore MOGA în funcția de Formator al Departamentului formare continuă și managerială al Direcției dezvoltare profesională din cadrul Ministerului Afacerilor Interne. S-a obligat Academia „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne să calculeze şi să achite lui Grigore MOGA salariul mediu lunar neachitat pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, începând cu 2 octombrie 2025 până la restabilirea în funcție, cu reținerea contribuțiilor obligatorii la Serviciul Fiscal de Stat, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Casa Națională de Asigurări Sociale. S-a încasat de la Academia „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne în beneficiul lui Grigore MOGA prejudiciul moral în mărime de un salariu mediu lunar al salariatului. S-a încasat de la Academia „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne în beneficiul lui Grigore MOGA cu titlu de cheltuieli de judecată suma de 10.200 MDL, constituite din 200 MDL, taxa de timbru și 10.000MDL cheltuieli pentru asistența juridică. În rest, acțiunea s-a respins ca neîntemeiată.

59. Prin ordinul Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne nr. 15 ef. din 12 februarie 2026 „Cu privire la procedurile de personal în privința angajaților Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne”, s-a restabilit în funcție, conform art. 255 și 256 din Codul de procedură civilă și art. 89 alin. (3) din Codul Muncii, funcționarul Grigore MOGA, în funcția de execuție, categoria funcționar, de formator al Departamentului formare continuă și managerială al Direcției dezvoltare profesională, începând de la 2 octombrie 2025, cu restabilirea tuturor drepturilor salariale.

60. Prin ordinul Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne nr. 54 din 12 februarie 2026 „Cu privire la preavizarea angajaților Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI”, s-a preavizat sub semnătură, în legătură cu reducerea statului de organizare, angajatorul Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne, conform anexei la ordin. Potrivit anexei la ordin, Grigore MOGA a fost preavizat despre

reducerea funcției deținute, la 16 februarie 2026. Potrivit textului preavizului, Grigore MOGA a fost informat că funcția deținută de el urmează a fi redusă în termen de două luni de la semnarea preavizului. În perioada respectivă, salariatului i s-a acordat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. În cazul în care nu se identifică un alt loc de muncă până la expirarea termenului prevăzut, contractul individual de muncă se încetează.

61. Prin ordinul Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne nr. 34 ef. din 17 aprilie 2026 „Cu privire la procedurile de personal în privința angajaților Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne”, s-a dispus încetarea contractului individual de muncă, cu eliberarea din funcție, conform art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii, Grigore MOGA din funcția de execuție, categoria funcționar, de formator al Departamentului formare continuă și managerială al Direcției dezvoltare profesională de la 19 aprilie 2026.

62. Ordinul Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne nr. 34 ef. din 17 aprilie 2026, a fost expediat în adresa reclamantului prin intermediul oficiului poștal, însă, corespondența expediată în reclamantului nu a fost reclamată. La 5 mai 2026, angajatorul a expediat reclamantului un răspuns, la care a anexat ordinul din 17 aprilie 2026.

63. Nefiind de acord cu ordinul de concediere, la 10 iulie 2026, Grigore MOGA a depus cerere prealabilă, iar prin încheierea din 24 iulie 2026, Academia „Ștefan cel Mare” a respins pretențiile din cererea prealabilă.

B. Cu privire la respectarea termenului de depunere a acțiuni.

64. Grigore MOGA a sesizat instanța de judecată cu prezenta acțiune la 20 iulie 2026, solicitând anularea Ordinului Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne nr. 34 ef. din 17 aprilie 2026, restabilirea în funcție și repararea consecințelor produse prin concedierea pe care o consideră nelegală.

65. În referința depusă, Academia „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne a invocat tardivitatea acțiunii, fără a formula însă o excepție distinctă și fără a individualiza, în partea finală a referinței, o solicitare de respingere a acțiunii pentru acest motiv. Întrucât, la examinarea cauzei în fond, din explicațiile reprezentantului pârâtei și din conținutul referinței a rezultat că tardivitatea este invocată ca apărare procesuală, instanța a dispus examinarea acesteia odată cu fondul cauzei.

66. Potrivit art. 355 din Codul muncii, termenul pentru sesizarea instanței se calculează de la data la care salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său. Prin urmare, data emiterii Ordinului nr. 34 ef. din 17 aprilie 2026 nu poate fi asimilată, prin ea însăși, momentului de început al termenului, fiind necesar să se stabilească data la care actul a fost adus la cunoștința reclamantului ori data la care acesta putea, în mod rezonabil, să cunoască existența și conținutul măsurii dispuse în privința sa.

67. Din circumstanțele constatate la §62 rezultă că ordinul de concediere nu a fost comunicat reclamantului până la 19 aprilie 2026, data de la care încetarea raportului de

muncă urma să producă efecte. Copia ordinului expediată prin intermediul serviciului poștal nu a fost recepționată de reclamant, iar actul i-a fost comunicat efectiv la 5 mai 2026, prin intermediul poștei electronice.

68. Raportând această dată la momentul sesizării instanței, respectiv 20 iulie 2026, instanța constată că acțiunea a fost formulată în interiorul termenului de trei luni prevăzut de art. 355 din Codul muncii. În consecință, excepția de tardivitate invocată de pârâtă este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

B. Considerații generale cu privire la concedierea în legătură cu reducerea statelor de personal

69. Grigore MOGA a fost concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal ale Academiei „Ștefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne. Această normă instituie un temei distinct de încetare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, întemeiat pe o cauză obiectivă, care nu este imputabilă salariatului.

70. Exercitarea dreptului angajatorului de a concedia în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) nu este însă necondiționată. Art. 88 alin. (1) din Codul muncii prevede expres că angajatorul este în drept să concedieze salariații în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal doar cu condiția că: va emite un ordin motivat din punct de vedere juridic sau economic cu privire la reducere (lit. a)); va preaviza salariatul, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării, cu 2 luni înainte (lit. b)); concomitent cu preavizarea, îi va propune în scris un alt loc de muncă (funcție) existent în cadrul aceleiași unități, dacă salariatul întrunește condițiile necesare pentru ocuparea acestuia (lit. c)); va reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante (lit. d)); va desface, în primul rând, contractele individuale de muncă ale salariaților angajați prin cumul (lit. e)); va acorda salariatului preavizat o zi lucrătoare pe săptămână, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă (lit. f)); va prezenta, cu 2 luni înainte, agenției pentru ocuparea forței de muncă informația privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate (lit. g)); și se va adresa organului sindical pentru obținerea opiniei consultative privind concedierea, atunci când sunt întrunite condițiile legale pentru această consultare (lit. h)).

71. Formularea art. 88 alin. (1) - „*este în drept... doar cu condiția că*" - plasează cele opt cerințe de la lit. a)-h) pe poziție de condiții cumulative ale exercitării valabile a dreptului de concediere întemeiat pe art. 86 alin. (1) lit. c), dar nu de recomandări sau formalități alternative. Nerespectarea oricăreia dintre ele afectează legalitatea concedierii, independent de respectarea celorlalte.

72. Din structura normei rezultă, totodată, o distincție funcțională între cerințele enumerate. Litera a) privește existența și temeinicia deciziei de reducere înseși, cauza obiectivă prevăzută de art. 86 alin. (1) lit. c). Literele b), f) și g) privesc obligații de formă și termen, a căror îndeplinire se verifică prin simpla confruntare a datelor calendaristice. Literele c), d) și e) privesc obligații de conținut, prin care legea condiționează încetarea

raportului de muncă al salariatului concret de epuizarea, în prealabil, a posibilităților de menținere a acestuia în cadrul unității. Litera h) privește o formalitate procedurală distinctă, care nu se confundă cu niciuna dintre celelalte.

73. Distincția dintre litera a) și literele c)-e) este determinantă pentru soluționarea prezentei cauze. Reducerea unei funcții dintr-un anumit stat de personal, în sensul art. 86 alin. (1) lit. c), poate fi reală, fără ca din această împrejurare să rezulte automat legalitatea încetării contractului salariatului care o ocupa. Dacă simpla eliminare formală a unui post ar fi suficientă, obligațiile de la lit. c), d) și e) ale art. 88 alin. (1), adică de identificare a altor locuri de muncă, de reducere prioritară a celor vacante și de încetare prioritară a raporturilor prin cumul, ar fi lipsite de conținut normativ propriu.

74. Sarcina de a demonstra îndeplinirea condițiilor prevăzute de art. 88 alin. (1) lit. a)-h) revine angajatorului. Într-un litigiu privind concedierea pentru reducerea statelor de personal, salariatului nu îi poate fi impusă proba pozitivă că angajatorul nu a efectuat o evaluare, nu a identificat o funcție sau nu a formulat o ofertă; dacă asemenea acțiuni au fost îndeplinite, ele se află în sfera internă de organizare a angajatorului și trebuie să poată fi confirmate prin documentația de personal pe care acesta o administrează.

75. Pornind de la aceste considerente, instanța va verifica succesiv, în raport cu circumstanțele cauzei, respectarea de către Academia „Ștefan cel Mare” a fiecăreia dintre condițiile prevăzute de art. 88 alin. (1) lit. a)-h) din Codul muncii, urmând ca numai după această verificare să determine dacă reducerea funcției deținute de Grigore MOGA putea conduce în mod legal, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c), la încetarea contractului său individual de muncă.

C. Verificarea respectării de către angajator a procedurii prevăzute de art. 88 alin. (1) din Codul muncii

Litera a) — existența unei reorganizări reale

76. Sub aspectul existenței temeiului obiectiv al reducerii, reorganizarea Academiei a fost una reală. Prin ordinul Ministerului Afacerilor Interne nr. 713 din 22 decembrie 2025 au fost modificate structura, organigrama și statul de organizare ale instituției, iar cele două funcții civile de Formator, categoria funcționar, cod E4011, existente în Departamentul formare continuă și managerială au fost reduse, astfel cum s-a constatat la §§55-57. Acest ordin nu a fost contestat. Chiar dacă în speță nu au fost expuse considerentele economice care au impus necesitatea acestei reorganizări, instanța investită cu soluționarea prezentei cauze nu se poate expuse acestui argument, de vreme ce nu este exercitat controlul de legalitate al ordinului de reducere/reorganizare.

77. Ordinul nr. 713 din 22 decembrie 2025 este, totodată, anterior hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 12 februarie 2026 prin care Grigore MOGA a fost restabilit în funcție. Această succesiune temporală nu permite concluzia că însăși reorganizarea din decembrie 2025 ar fi fost concepută exclusiv pentru a împiedica

executarea unei hotărâri judecătorești care, la momentul emiterii ordinului, nu fusese încă pronunțată.

78. Nu se reține, în aceste condiții, susținerile reclamantului în măsura în care acestea tind spre concluzia că reducerea statelor ar fi fost, în sine, una fictivă în sensul lit. a). Obiectul controlului care urmează nu mai privește existența reorganizării, dar modul în care efectele acesteia au fost transpuse asupra raportului individual de muncă al reclamantului.

Litera b) — preavizarea reclamantului

79. Din circumstanțele stabilite la §§59-60 rezultă că, prin ordinul nr. 54 din 12 februarie 2026, Academia a dispus preavizarea angajaților vizați de reducere, iar Grigore MOGA a luat cunoștință de preaviz la 16 februarie 2026. Încetarea raportului său de muncă a fost stabilită de la 19 aprilie 2026.

80. Intervalul dintre aceste două momente depășește termenul minim de două luni prevăzut de lit. b), iar reclamantul nu contestă nici faptul comunicării preavizului, nici durata acestuia. Cerința referitoare la preavizare a fost, prin urmare, respectată.

Litera c) — propunerea scrisă a unui alt loc de muncă

81. Divergența principală dintre părți privește obligația angajatorului de a propune reclamantului un alt loc de muncă. Academia „Ștefan cel Mare” susține că nu exista o funcție analogică celei deținute de Grigore MOGA, iar posturile invocate de acesta în cererea de chemare în judecată erau, în cea mai mare parte, funcții publice cu statut special, supuse unui regim juridic diferit de cel al funcției civile exercitate de reclamant în baza contractului individual de muncă.

82. Această distincție de principiu este întemeiată. O funcție publică cu statut special nu poate fi asimilată unei funcții civile, iar art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii nu poate fi interpretat în sensul obligării angajatorului să transforme un raport individual de muncă într-un raport de serviciu guvernat de Legea nr. 288/2016, în afara condițiilor și procedurilor specifice de acces într-o asemenea funcție. Simpla existență, în perioada de preaviz, a unor concursuri pentru funcții de formator cu statut special nu demonstrează, prin urmare, că respectivele posturi trebuiau oferite reclamantului.

83. Această apărare nu răspunde însă situației relevate de statul de organizare analizat la §§55-57. Prin aceeași operațiune de reorganizare prin care au fost reduse cele două funcții de Formator, categoria funcționar, cod E4011, din Departamentul formare continuă și managerială au fost introduse două funcții de Formator, categoria funcționar, cu același cod E4011, în Departamentul formare inițială ofițeri, ambele subdiviziuni făcând parte din aceeași Direcție dezvoltare profesională.

84. Argumentul general potrivit căruia majoritatea funcțiilor Academiei aveau statut special nu este suficient, de aceea, pentru a explica situația acestor două posturi. Funcțiile identificate aveau aceeași denumire, aceeași categorie de personal și același cod

ca funcția ocupată de reclamant și nu se încadrau în categoria funcțiilor publice cu statut special la care pârâta își raportează apărarea. Mai mult, pârâta nu a prezentat pe parcursul examinării cauze informații din care să rezulte că funcțiile de formator „statut civil" din cadrul departamentului formare inițială, erau ocupate la data emiterii preavizului pe numele reclamantului.

85. Statul de organizare nu permite, singur, concluzia că cele două funcții erau în mod necesar vacante la 16 februarie 2026 sau că reclamantul întrunea automat toate cerințele concrete pentru ocuparea lor. El confirma însă existența unor funcții civile de aceeași natură în noua structură și impunea angajatorului să stabilească situația lor concretă și compatibilitatea reclamantului cu cerințele posturilor. De altfel, se reține că **legiuitorul impune în sarcina angajatorului obligația de a propune salariatului toate funcțiile vacante pe unitate**, și nu doar funcțiile vacante în cadrul subdiviziunii în care reclamantul a activat.

86. Obligația de verificare nu se limitează, de altfel, la o examinare efectuată exclusiv la data preavizării. Prin decizia din 20 mai 2020, pronunțată în dosarul nr. 2ra-546/20 (cauza Alexandru Lipcan împotriva Instituției Publice „Agenția Servicii Publice"), Curtea Supremă de Justiție a reținut că **obligația de a propune un alt loc de muncă „vizează toate locurile de muncă vacante existente, nefiind îndeajuns propunerea unui singur loc"**, și nu este unică, ci „reînnoită, pe toată perioada de preaviz, la apariția locurilor vacante noi"; în acea cauză, anularea concedierii s-a întemeiat pe faptul că angajatorul nu propusese salariatului o funcție devenită vacantă cu zece zile înaintea concedierii.

87. Acest reper este relevant în prezenta cauză, deoarece respectarea art. 88 alin. (1) lit. c) nu poate fi verificată exclusiv prin raportare la situația existentă la 16 februarie 2026. Angajatorul trebuia să urmărească situația funcțiilor relevante pe parcursul perioadei de preaviz și, în măsura în care apărea un loc de muncă pentru care reclamantul întrunea condițiile necesare, să îi formuleze oferta prevăzută de lege.

88. Aceeași exigență rezultă și din decizia Curții Supreme de Justiție din 20 august 2025, pronunțată în dosarul nr. 2ra-371/25 (cauza Dorina Guțu împotriva Consiliului raional Orhei), în care instanțele au reținut că, „la data controlului", angajatorul nu a putut prezenta „niciun act scris care ar confirma" formularea vreunei oferte de loc de muncă, iar simpla susținere că alternative ar fi fost propuse, în lipsa unor înscrisuri doveditoare, nu a fost suficientă pentru a înlătura constatarea încălcării art. 88 alin. (1) lit. c). Din acest reper rezultă că obligația de ofertare nu are un caracter pur declarativ, iar executarea ei trebuie să poată fi verificată ulterior prin probe obiective.

89. Materialele cauzei nu confirmă, raportate la aceste exigențe, efectuarea unei examinări de acest fel. Academia nu a prezentat un act al Direcției resurse umane, o fișă de evaluare, un proces-verbal, o analiză comparativă a cerințelor funcțiilor sau un alt înscris din care să rezulte că posibilitatea menținerii reclamantului în una dintre funcțiile civile E4011 existente după reorganizare a fost examinată înainte de concediere.

90. Afirmația din referință potrivit căreia nu au fost identificate funcții analogice nu poate prevala, în acest context, asupra conținutului propriului stat de organizare fără o

explicație concretă privind situația funcțiilor identificate la §83. Atunci când aceeași reorganizare reduce două funcții civile E4011 într-un departament și introduce două funcții având aceeași denumire, aceeași categorie și același cod într-un alt departament al aceleiași Direcții, concluzia asupra imposibilității continuării raportului de muncă trebuie să rezulte dintr-o examinare efectivă și verificabilă.

91. Nu poate fi primit, pentru același motiv, argumentul pârâtei potrivit căruia reclamantul nu ar fi demonstrat că întrunea condițiile necesare pentru ocuparea altor funcții. Pentru a ajunge la concluzia incompatibilității, angajatorul trebuia mai întâi să identifice posturile relevante și să confrunte cerințele acestora cu pregătirea și experiența reclamantului - or, tocmai dovada acestei examinări lipsește.

92. Nici argumentul privind lipsa unei solicitări formulate de Grigore MOGA în perioada de preaviz nu înlătură obligația prevăzută de art. 88 alin. (1) lit. c). Norma pune obligația de ofertare în sarcina angajatorului și nu o condiționează de formularea unei cereri prealabile de către salariat; buna-credință presupune cooperarea părților, dar nu poate transfera asupra salariatului o obligație pe care legea o atribuie expres angajatorului.

93. Pârâta nu a demonstrat, în aceste condiții, respectarea obligației prevăzute de art. 88 alin. (1) lit. c), întrucât nu a probat examinarea efectivă a posibilității menținerii reclamantului într-un alt loc de muncă relevant și nici formularea unei oferte scrise în cazul în care condițiile pentru ocuparea acestuia erau întrunite.

Litera d) — reducerea prioritară a locurilor de muncă vacante

94. Grigore MOGA susține că Academia nu a respectat obligația de reducere prioritară a locurilor de muncă vacante și invocă în acest sens mai multe anunțuri de concurs publicate pe durata perioadei de preaviz.

95. Probele prezentate ulterior de pârâtă permit însă delimitarea naturii juridice a funcțiilor respective: o parte importantă dintre posturile scoase la concurs, inclusiv unele funcții denumite „Formator”, erau funcții publice cu statut special. Simpla existență a acestor posturi nu permite, prin urmare, concluzia că toate trebuiau reduse în locul funcției civile ocupate de reclamant.

96. Nu se reține, în consecință, o încălcare autonomă a art. 88 alin. (1) lit. d) prin raportare globală la toate funcțiile vacante invocate de reclamant. Această concluzie nu afectează analiza de la §§83-93, care privește distinct funcțiile civile E4011 confirmate prin statul de organizare și obligația angajatorului de a examina posibilitatea menținerii raportului individual de muncă.

Litera e) — desfacerea prioritară a contractelor salariaților angajați prin cumul

97. O relevanță distinctă pentru verificarea respectării art. 88 alin. (1) lit. e) din Codul muncii o prezintă informația furnizată de însăși Academia cu privire la persoanele care activau prin cumul în perioada preavizului reclamantului. Din lista prezentată în

executarea dispoziției instanței rezultă că, în cadrul Direcției dezvoltare profesională, E.R.I. exercita prin cumul funcția civilă de formator al Departamentului formare inițială ofițeri, iar C.V.V. și M.M.A. exercitau prin cumul funcții civile de formator ale Departamentului formare continuă și managerială.

98. Situația ultimelor două persoane prezintă o importanță particulară, deoarece acestea activau prin cumul chiar în Departamentul formare continuă și managerială, adică în subdiviziunea în care Grigore MOGA ocupa, cu titlu de loc de muncă de bază, funcția civilă de formator supusă reducerii. În aceste condiții, problema nu privește existența unor funcții ipotetice sau aflate într-o altă structură a Academiei, dar raporturi de muncă prin cumul efectiv existente în aceeași subdiviziune și în aceeași perioadă în care reclamantul era supus procedurii de concediere.

99. Această împrejurare trebuie analizată prin raportare la regula expresă a art. 88 alin. (1) lit. e), care obligă angajatorul ca, în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal, să desfacă în primul rând contractele individuale de muncă ale salariaților angajați prin cumul. Norma stabilește astfel o ordine legală în suportarea consecințelor reducerii, ordine care trebuie respectată înainte de încetarea contractului salariatului pentru care funcția respectivă reprezintă locul de muncă de bază.

100. Instanța nu deduce din simpla existență a cumulului că reclamantul dobândea automat dreptul de a ocupa una dintre funcțiile exercitate de C.V.V. sau M.M.A. Problema juridică este mai restrânsă: angajatorul trebuia să demonstreze că, înainte de concedierea reclamantului, a verificat și a respectat ordinea prevăzută de art. 88 alin. (1) lit. e), fie prin încetarea raporturilor de muncă prin cumul, fie prin justificarea concretă a motivului pentru care norma nu era aplicabilă acelor raporturi.

101. Or, materialele cauzei nu conțin o asemenea justificare. Academia nu a prezentat acte care să confirme că raporturile de muncă prin cumul ale persoanelor menționate au fost încetate anterior concedierii reclamantului, nu a indicat existența unei situații juridice care să excludă aplicarea art. 88 alin. (1) lit. e) și nici nu a explicat de ce menținerea acestor raporturi era compatibilă cu concedierea salariatului încadrat la locul de muncă de bază. Dimpotrivă, lista prezentată de pârâtă confirmă existența acestor raporturi în perioada relevantă.

102. Instanța acordă o relevanță particulară acestei probe și pentru faptul că ea provine chiar de la pârâtă și a fost prezentată în executarea dispoziției instanței. În consecință, nu poate fi tratată ca o simplă susținere a reclamantului privind existența unor persoane angajate prin cumul, ci ca o informație oficială furnizată de angajator cu privire la propriile raporturi de muncă.

103. Datele privind cumulul se coroborează, totodată, cu modificările statului de organizare constatate la §§55-57. Pe de o parte, cele două funcții civile de Formator E4011 din Departamentul formare continuă și managerială au fost reduse; pe de altă parte, în perioada preavizului, activitatea civilă de formator continua să fie exercitată prin cumul inclusiv în această subdiviziune. Această coroborare nu demonstrează că reorganizarea a fost fictivă, dar confirmă că angajatorul trebuia să ofere o explicație

concretă asupra modului în care a aplicat ordinea legală de afectare a raporturilor de muncă înainte de concedierea reclamantului.

104. În aceste condiții, pârâta nu a demonstrat respectarea art. 88 alin. (1) lit. e) din Codul muncii. Această încălcare are caracter autonom față de nerespectarea obligației prevăzute de lit. c), însă se coroborează cu aceasta și întărește concluzia că procedura de reducere nu a fost parcursă în întregime în ordinea impusă de lege.

Litera f) — acordarea timpului pentru căutarea unui alt loc de muncă

105. Preavizul comunicat reclamantului conține, în privința obligației de acordare a timpului necesar pentru căutarea unui alt loc de muncă, mențiunea expresă că acestuia i se acordă o zi lucrătoare pe săptămână, cu menținerea salariului mediu.

106. Reclamantul nu a susținut că acest drept i-ar fi fost refuzat în fapt și nu au fost administrate probe care să contrazică înscrisul respectiv. Nu se constată, prin urmare, încălcarea obligației prevăzute de art. 88 alin. (1) lit. f).

Litera g) — informarea agenției pentru ocuparea forței de muncă

107. Academiei i-a fost solicitată, în cadrul examinării cauzei, dovada informării agenției pentru ocuparea forței de muncă cu privire la persoanele ce urmau a fi disponibilizate. Pârâta a comunicat instanței că asemenea acte nu au fost regăsite în cadrul instituției și nu pot fi prezentate.

108. Această explicație nu echivalează cu o recunoaștere expresă a faptului că informarea nu ar fi fost efectuată. Obiectul controlului judiciar îl reprezintă însă îndeplinirea dovedită a obligației legale, iar nu posibilitatea abstractă ca un act să fi fost cândva întocmit.

109. Informarea autorității competente reprezintă o acțiune pozitivă a angajatorului care, dacă a fost efectuată, trebuie să poată fi confirmată printr-o adresă, un număr de ieșire, dovada transmiterii, a recepționării sau printr-un alt mijloc de probă. În lipsa oricărui asemenea element, pârâta nu a demonstrat respectarea obligației prevăzute de art. 88 alin. (1) lit. g).

Litera h) — opinia consultativă a organului sindical

110. Nici cererea de chemare în judecată, nici referința și nici probele administrate nu conțin, în ceea ce privește obligația referitoare la opinia consultativă a organului sindical, date care să permită stabilirea existenței unei organizații sindicale relevante ori a calității reclamantului de membru al acesteia. Niciuna dintre părți nu a invocat nerespectarea acestei garanții.

111. În lipsa unui suport probatoriu care să permită verificarea aplicabilității obligației prevăzute de art. 88 alin. (1) lit. h), instanța nu va formula o constatare autonomă asupra respectării sau nerespectării acesteia.

Dreptul preferențial la menținerea în muncă

112. Grigore MOGA invocă și nerespectarea dreptului preferențial la menținerea în muncă, făcând trimitere la experiența profesională, stimulările obținute, lipsa sancțiunilor disciplinare și obligațiile sale familiale. Această garanție este reglementată distinct, de art. 183 din Codul muncii, și nu figurează printre condițiile de la art. 88 alin. (1) lit. a)-h).

113. Mecanismul prevăzut de art. 183 presupune existența unor salariați comparabili între care angajatorul trebuie să opereze o selecție. Se examinează, în primul rând, calificarea și productivitatea muncii, criteriile suplimentare prevăzute de lege devenind relevante în condițiile stabilite de această normă.

114. Materialele administrate nu permit identificarea cu suficientă certitudine, în prezenta cauză, a persoanelor cu care reclamantul trebuia comparat și nu conțin date complete privind calificarea și productivitatea tuturor salariaților comparabili. Faptul că reclamantul a beneficiat de stimulări, are vechime și nu a fost sancționat disciplinar nu este suficient, în lipsa primei etape de comparație, pentru a constata încălcarea autonomă a art. 183 din Codul muncii.

115. Anularea Ordinului nr. 34 ef. nu se va fundamenta, prin urmare, pe nerespectarea dreptului preferențial la menținerea în muncă. Această concluzie nu afectează încălcările distincte constatate la §§83-109, privind condițiile de la art. 88 alin. (1) lit. c) și e).

116. Separat de condițiile prevăzute de art. 88 alin. (1), materialele cauzei confirmă existența unei deficiențe la etapa comunicării actului de concediere. După cum s-a constatat la §§61-62 și 67, Ordinul nr. 34 ef. a fost emis la 17 aprilie 2026 și urma să producă efecte de la 19 aprilie 2026, însă nu a fost prezentată nicio dovadă că acesta i-ar fi fost adus la cunoștință reclamantului până la data eliberării din serviciu.

117. Comunicarea ulterioară a actului nu înlătură împrejurarea că încetarea raportului de muncă a produs efecte înainte ca ordinul prin care aceasta fusese dispusă să fie adus în mod corespunzător la cunoștința salariatului. Această încălcare este distinctă de cele constatate în aplicarea art. 88 și completează aprecierea instanței asupra modului în care a fost finalizată procedura de concediere.

118. Sintetizând constatările expuse, reorganizarea Academiei a fost reală, în sensul art. 86 alin. (1) lit. c), iar condiția de la art. 88 alin. (1) lit. a) a fost îndeplinită. Grigore MOGA a fost, totodată, preavizat în termenul stabilit de lit. b), iar încălcarea condiției de la lit. f) nu a fost demonstrată.

119. Angajatorul nu a demonstrat însă respectarea condiției de la art. 88 alin. (1) lit. c), în condițiile în care, prin aceeași reorganizare, două funcții civile de Formator, categoria funcționar, cod E4011, au fost introduse într-un alt departament al aceleiași Direcții, fără a fi prezentată o examinare individualizată a posibilității menținerii reclamantului într-una dintre aceste funcții și fără formularea unei oferte scrise.

120. Propriile înscrisuri ale Academiei confirmă, de asemenea, existența unor raporturi de muncă prin cumul în funcții civile de formator chiar în Departamentul formare continuă și managerială, fără ca pârâta să demonstreze respectarea ordinii stabilite de condiția de la lit. e), iar îndeplinirea condiției de la lit. g) privind informarea agenției pentru ocuparea forței de muncă nu a fost probată.

121. Aceste deficiențe nu constituie simple neregularități tehnice. Ele privesc garanții pe care legiuitorul le-a instituit tocmai pentru situația în care un post este efectiv redus, în sensul art. 86 alin. (1) lit. c), dar trebuie stabilit dacă modificarea organizatorică impune și încetarea raportului de muncă al salariatului concret.

122. Academia a demonstrat, în prezenta cauză, dispariția funcției reclamantului dintr-o anumită subdiviziune, însă nu a demonstrat, prin parcurgerea mecanismului prevăzut de art. 88 alin. (1), imposibilitatea continuării raportului său de muncă în cadrul instituției. Această distincție este determinantă pentru soluționarea cauzei: temeiul de la art. 86 alin. (1) lit. c) a fost probat, dar legalitatea concedierii salariatului nu rezultă automat din această împrejurare.

123. Pentru aceste considerente, Ordinul Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne nr. 34 ef. din 17 aprilie 2026 a fost emis cu nerespectarea condițiilor imperative prevăzute de art. 88 alin. (1) din Codul muncii pentru concedierea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) și urmează a fi anulat.

124. Instanța evidențiază că anularea actului de concediere determină aplicarea remediilor prevăzute de legislația muncii pentru eliberarea nelegitimă din serviciu. Restabilirea în funcție nu reprezintă o sancțiune aplicată angajatorului, ci modalitatea prin care este înlăturat efectul principal al concedierii nelegale și este reconstituit, în măsura posibilului, raportul juridic existent anterior încălcării.

125. Grigore MOGA urmează, în consecință, a fi restabilit în funcția deținută anterior concedierii, respectiv în funcția de Formator, categoria funcționar, al Departamentului formare continuă și managerială al Direcției dezvoltare profesională, începând cu 19 aprilie 2026.

126. Potrivit noului stat de organizare, cele două funcții civile de formator din această subdiviziune au fost reduse, împrejurare care nu poate însă împiedica aplicarea remediului restabilirii, întrucât o asemenea abordare ar avea drept rezultat menținerea efectului unei concedieri constatate nelegale numai pentru motivul că angajatorul modificase anterior structura funcției. Eventualele măsuri ulterioare necesare pentru adaptarea raportului de muncă la structura organizațională existentă urmează a fi realizate de angajator în condițiile legii.

127. Instanța nu poate, în același timp, să substituie angajatorul prin desemnarea unei alte funcții concrete pe care reclamantul ar urma să o ocupe și nici să dispună transferarea acestuia într-un alt post în afara condițiilor prevăzute de lege. Remediul corespunzător concedierii nelegale îl constituie restabilirea în situația juridică existentă anterior producerii încălcării.

128. Ca efect al concedierii nelegale, reclamantul este îndreptățit și la salariul mediu pentru întreaga perioadă în care a fost lipsit de posibilitatea de a munci, începând cu 19 aprilie 2026 și până la data restabilirii efective în funcție.

129. Durata integrală a absenței forțate depinde de momentul executării hotărârii, astfel încât cuantumul final al drepturilor salariale nu poate fi determinat la data pronunțării. Academia urmează, prin urmare, să calculeze și să achite reclamantului salariul mediu aferent întregii perioade de absență forțată, cu efectuarea reținerilor obligatorii prevăzute de lege.

130. Grigore MOGA solicită încasarea sumei de 20.000 MDL cu titlu de prejudiciu moral, iar Academia solicită respingerea acestei pretenții, susținând că reclamantul nu ar fi demonstrat existența și întinderea unor suferințe morale, precum și legătura de cauzalitate dintre acestea și conduita angajatorului.

131. În materia eliberării nelegitime din serviciu, repararea prejudiciului moral constituie un remediu expres prevăzut de legislația muncii. Odată constatată nelegalitatea concedierii, dreptul la o compensație nu poate fi analizat, prin urmare, exclusiv după mecanismul unei acțiuni delictuale obișnuite, probele privind consecințele concrete ale concedierii fiind relevante în principal pentru individualizarea cuantumului despăgubirii.

132. La stabilirea acestuia se ține seama de natura încălcărilor constatate, durata și intensitatea consecințelor produse, contextul profesional în care acestea au intervenit, precum și de conduita părților.

133. Concedierea contestată a intervenit, în prezenta cauză, la scurt timp după ce reclamantul fusese restabilit în funcție prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 12 februarie 2026. Această succesiune nu demonstrează, prin ea însăși, existența unor represalii, dar este relevantă pentru aprecierea stării de insecuritate profesională la care reclamantul a fost expus în urma unei noi încetări a raportului de muncă.

134. Nelegalitatea concedierii nu rezultă, pe de altă parte, dintr-o singură eroare materială, fiind constatate mai multe deficiențe ale procedurii, expuse la §§83-109. Reorganizarea însăși a fost însă una reală, iar probele administrate nu demonstrează că Ordinul MAI nr. 713 din 22 decembrie 2025 a fost conceput în scopul îndepărtării reclamantului, împrejurare ce trebuie luată în considerare la evaluarea intensității conduitei imputabile angajatorului.

135. Raportând aceste elemente la criteriile echității și proporționalității, suma de 15.000 MDL reprezintă o compensație echitabilă pentru prejudiciul moral suportat de reclamant. Pretenția urmează a fi admisă în această limită, iar în partea ce depășește suma adjudecată urmează a fi respinsă.

136. Grigore MOGA solicită distinct constatarea faptului că emiterea repetată a ordinelor privind încetarea raporturilor sale de muncă constituie un comportament sistematic, abuziv și represiv din partea Academiei.

137. Instanța de judecată menționează că nelegalitatea unei măsuri de concediere și existența unui scop represiv reprezintă două chestiuni juridice distincte. Nerespectarea condițiilor materiale sau procedurale ale concedierii nu demonstrează, prin ea însăși, că

angajatorul a urmărit sancționarea, intimidarea sau îndepărtarea salariatului pentru exercitarea unor drepturi.

138. Este adevărat că raporturile dintre părți au cunoscut o succesiune neobișnuită de măsuri de personal: după cum rezultă din §§52-60, Ordinul nr. 83 ef. din 24 octombrie 2024 privind demisionarea reclamantului a fost ulterior abrogat, concedierea dispusă prin Ordinul nr. 81 ef. din 2 octombrie 2025 a fost anulată prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 12 februarie 2026, iar după restabilire reclamantul a fost supus unei noi proceduri de reducere.

139. Această cronologie justifică examinarea atentă a susținerii reclamantului, dar nu este suficientă pentru a demonstra scopul represiv. Noua procedură de concediere are la bază o împrejurare obiectivă distinctă, respectiv reorganizarea dispusă prin Ordinul Ministerului Afacerilor Interne nr. 713 din 22 decembrie 2025, act anterior hotărârii de restabilire și care a produs modificări reale ale structurii și statelor Academiei.

140. Nelegalitatea Ordinului nr. 34 ef. nu rezultă, după cum s-a constatat la §§76-78, din caracterul fictiv al reorganizării, dar din modul în care Academia a transpus ulterior efectele acesteia asupra raportului individual de muncă al reclamantului, cu nerespectarea unora dintre condițiile prevăzute de art. 88 alin. (1).

141. Prin urmare, instanța conchide că materialele cauzei nu permit stabilirea faptului că Ordinul nr. 713/2025 a fost determinat de litigiile reclamantului, că reorganizarea a fost concepută special pentru înlăturarea acestuia ori că procedura de reducere a fost utilizată cu scopul de a-l sancționa pentru exercitarea drepturilor sale.

142. Succesiunea temporală a evenimentelor poate constitui un element contextual și poate explica percepția reclamantului asupra conduitei angajatorului, dar nu poate substitui proba scopului represiv. În lipsa unor elemente suficiente în acest sens, constatarea nelegalității concedierii nu poate fi transformată într-o constatare suplimentară privind existența unor represalii.

143. Respectiv, pretenția privind constatarea caracterului sistematic, abuziv și represiv al conduitei Academiei urmează a fi respinsă, ca neîntemeiată.

144. Grigore MOGA solicită compensarea cheltuielilor suportate în legătură cu examinarea prezentei cauze. Având în vedere admiterea pretențiilor principale privind anularea concedierii, restabilirea în funcție și repararea prejudiciului, există temei pentru compensarea cheltuielilor de judecată, în măsura în care acestea sunt reale, necesare și rezonabile.

145. Taxa de timbru în mărime de 200 MDL constituie o cheltuială efectiv suportată pentru sesizarea instanței și urmează a fi compensată integral.

146. Instanța reține că, în cadrul prezentului proces, reclamantul a fost reprezentat de avocata stagiară Valeria BUTORINA, iar pentru serviciile prestate de aceasta, reclamantul a achitat suma de 11.000 MDL, fapt confirmat prin bonul de plată seria DAA nr. 12036163 din 19 august 2026 (fila dosarului 93). Realitatea cheltuielilor este, prin urmare, dovedită.

147. Necesitatea și rezonabilitatea cuantumului solicitat se apreciază însă distinct de simpla lor realitate. Instanța reține că același standard triplu este consacrat și de

Instrucțiunea practică a Curții Europene a Drepturilor Omului privind cererile de satisfacție echitabilă, emisă în temeiul art. 41 din Convenție, potrivit căreia cheltuielile de judecată sunt rambursabile numai în măsura în care au fost în mod real suportate, au fost necesare pentru prevenirea sau repararea încălcării constatate și sunt rezonabile ca și cuantum, criterii pe care instanța le aplică, prin analogie, în raport cu art. 96 alin. (1) din Codul de procedură civilă, ale cărui exigențe coincid, în esență, cu cele reținute la nivel convențional. Instanța reține, totodată, că avocata stagiară Valeria BUTORINA a fost prezentă la cele două ședințe de judecată în care a fost examinată cauza în fond, a prezentat concluzii scrise pe marginea cauzei, și a susținut explicații și pledoarii pe parcursul dezbaterilor. Volumul acestei activități confirmă că asistența juridică a fost necesară pentru apărarea efectivă a poziției reclamantului.

148. Cu privire la rezonabilitatea cuantumului, instanța reține însă că suma de 3.500 MDL solicitată cu titlu de cheltuieli de asistență juridică nu poate fi admisă în integralitatea sa. Deși complexitatea probatorie a cauzei, determinată de necesitatea analizării unui număr mare de probe și de termenul restrâns în interiorul căruia se soluționează această categorie de cauze, această circumstanță nu justifică compensarea întregii sume, mai ales că acțiunea a fost admisă parțial.

149. Pentru aceste considerente, instanța apreciază că reclamantului urmează a-i fi compensate parțial cheltuielile de asistență juridică suportate, prin încasarea din contul pârâtei, în beneficiul reclamantului, a sumei de 2.500 MDL cu titlu de cheltuieli de asistență juridică, sumă care păstrează un raport rezonabil atât cu complexitatea reală a cauzei și cu volumul activității procesuale dovedite, iar, în partea care depășește această sumă, cererea de compensare a cheltuielilor de asistență juridică urmează a fi respinsă.

În conformitate cu prevederile articolelor 89, 90, 355, 356, 360 din Codul Muncii și a articolelor 94, 96, 236, 238–241, 255, 256 din Codul de procedură civilă, instanța de judecată,-

h o t ă r ă ș t e :

Excepția de tardivitate a acțiunii ridicată de reprezentantul pârâtei Academia „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne, Laurențiu SCOBICI, ***se repinge.***

Cererea de chemare în judecată înaintată de Grigore MOGA împotriva Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne, privind anularea ordinului, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la locul de muncă, repararea prejudiciului moral, constatarea că acțiunile de emitere a ordinelor repetate de concediere reprezintă comportament sistematic, abuziv și represiv, precum și compensarea cheltuielilor de judecată, ***se admite parțial***.

Se anulează Ordinul Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne nr. 34 ef. din 17 aprilie 2026 „Cu privire la procedurile de personal în privința angajaților Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne”.

Se restabilește Grigore MOGA în funcția de formator, categoria funcționar, al Departamentului formare continuă și managerială al Direcției dezvoltare profesională a

Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne, începând cu 19 aprilie 2026.

Se obligă Academia „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne să calculeze și să achite lui Grigore MOGA salariul mediu pentru întreaga perioadă a absenței forțate de la locul de muncă, începând cu 19 aprilie 2026 și până la data restabilirii efective în funcție, cu efectuarea reținerilor obligatorii prevăzute de lege.

Se încasează de la Academia „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne în beneficiul lui Grigore MOGA, născut la *****, cod personal *****, suma de 15.000 MDL (cincisprezece mii lei), cu titlu de prejudiciu moral, suma de 200 MDL (două sute lei), cu titlu de taxă de timbru, și suma de 2.500 MDL (două mii cinci sute lei), cu titlu de cheltuieli de asistență juridică.

În rest, se resping ca neîntemeiate pretenția lui Grigore MOGA privind constatarea faptului că acțiunile de emitere a ordinelor repetate de concediere reprezintă un comportament sistematic, abuziv și represiv, precum și pretențiile privind repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de asistență juridică, în partea ce depășesc sumele adjudecate.

Hotărârea judecătorească, în partea restabilirii lui Grigore MOGA în funcție și a încasării salariului mediu pentru o lună de absență forțată de la locul de muncă, se execută imediat.

În rest, hotărârea judecătorească urmează a fi executată benevol în modul stabilit de lege, în termen de cel mult 15 zile după ce aceasta rămâne definitivă. După expirarea acestui termen, creditorul poate solicita executarea silită în condițiile Codului de executare.

Se explică participanților la proces că instanța de judecată va întocmi hotărârea integrală dacă, în termen de 30 de zile de la pronunțarea dispozitivului hotărârii, aceștia vor solicita în mod expres acest lucru sau dacă în același termen va fi depusă cerere de apel.

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

Cererea de apel se depune la Judecătoria Chișinău, sediul Centru.

Președintele ședinței,
Judecătorul,

Ion BOCAN