Dosarul nr.2-279/23
(2-23002266-12-2-05012023-1)

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

20 februarie 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău sediul Centru
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Svetlana Vîşcu
grefier: Valeria Marcoci
Cu participarea: interpretului Neonila Bujor, Aliona Jitari

reclamantei Motin Ala, reprezentantul reclamantei-avocatul Bondarenco Andrei, împuternicit în baza mandatului seria MA nr. *****din *****; reprezentantul pîrîtului SRL"Chișinău-Gaz"- ***** împuternicit prin procura nr.*****din *****.

A examinat în şedinţă de judecată publică, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Motin Ala către SRL"Chișinău-Gaz", privind anularea ordinelor cu privire la reducerea statelor, ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la locul de muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

C O N S T A T Ă:

Argumentele participanților la proces:

Poziția reclamantului.

La data de 30.12.2022, reclamanta Motin Ala a depus cerere de chemare în judecată împotriva SRL ”Chișinău-Gaz”, solicitînd anularea ordinelor nr. *****din***** cu privire la reducerea statelor de personal ale ”Chișinău-Gaz” SRL; nr. *****cu privire la preavizarea salariaților ”Chișinău-Gaz” SRL, privind reducerea funcțiilor din Statele de personal ale Societății; nr. *****cu privire la concedierea salariatului din*****ca fiind ilegale; precum și să fie restabilită Motin Ala în funcție deținută anterior concedierii - de șef Secție Proiectare în cadrul societății comerciale ”Chișinău-Gaz” SRL; să fie încasat din contul societății comerciale ”Chișinău-Gaz” SRL în beneficiul Alei Motin, salariul pentru absență forțată de la lucru și prejudiciul moral cauzat în mărime de 5 salarii medii lunare și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamanta a indicat, că a fost angajată în funcție de șef Secție Proiectare în cadrul societății comerciale ”Chișinău-Gaz” SRL, în baza Contractului individual de muncă nr. *****din ***** - suplimentat/concretizat potrivit acordurilor suplimentare, precum și în ordinea Contractului colectiv de muncă pentru anii ***** (înregistrat la Inspectoratul teritorial de muncă al mun. Chișinău, sub nr. *****din *****). Se mai reține și faptul că începând cu data de *****a activat în cadrul societății comerciale ”Chișinău-Gaz” SRL, având stagiu de 24 ani.

Reține, că anterior în baza deciziei Colegiului Civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție nr. 2ra-526/2020 din 26 august 2020, instanța de recurs a admis acțiunea reclamantei Motin Ala dedusă judecății în contradictoriu cu societatea comercială pârâtă ”Chișinău-Gaz” SRL, anulând ca fiind contrare legii ordinele ”Chișinău-Gaz” SRL nr. *****din ***** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare și nr. *****din ***** cu privire la concediere, cu restabilirea reclamantei Motin Ala în funcție de șef Secție Proiectare în cadrul societății comerciale ”Chișinău-Gaz” SRL, începând cu data de *****.

Invocă că litigiul numit, anterior examinat are importanță pentru a înțelege acțiunile/actele pârâtei cu privire la concediere în urma pretinsei reduceri a statelor de personal ale ”Chișinău-Gaz” SRL.

La data de*****, angajatorul ”Chișinău-Gaz” SRL, în persoana directorului Saca Ruslan, a emis următoarele acte de dispoziție: Ordinul nr. *****din***** cu privire la aprobarea Structurii Organizatorice și a Statelor de personal ale ”Chișinău-Gaz” SRL; Ordinul nr. *****din***** cu privire la reducerea Statelor de personal ale ”Chișinău-Gaz” SRL; Ordinul nr. *****cu privire la preavizarea salariaților ”Chișinău-Gaz” SRL privind reducerea funcțiilor din Statele de personal ale Societății.

Astfel, la data de*****, i-a fost adus la cunoștință Ordinul nr. *****din*****, cu privire la reducerea Statelor de personal ale ”Chișinău-Gaz” SRL și - Ordinul nr. *****cu privire la preavizarea salariaților ”Chișinău-Gaz” SRL, privind reducerea funcțiilor din Statele de personal ale societății.

În atare circumstanțe, potrivit cererilor din data de***** și din 15 septembrie 2022, a solicitat administrației angajatorului ”Chișinău-Gaz” SRL, furnizarea informațiilor/actelor. Iar potrivit răspunsului nr. *****din 20 septembrie 2022, angajatorul ”Chișinău-Gaz” SRL, în persoana directorului Saca Ruslan, a prezentat (parțial) acte/documente-înscrisuri solicitate.

La data de *****, angajatorul ”Chișinău-Gaz” SRL, în persoana directorului Saca Ruslan, a emis Ordinul nr. *****cu privire la concedierea salariatului, anume în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1), lit. c) și art. 88 Codului Muncii, fiind astfel ordonat de a o concedia pe Motin Ala, șef Secție Proiectare, de la data de *****.

Consideră reclamanta că a fost încălcată procedura de concediere în cazul pretinsei reduceri a statelor de personal ale ”Chișinău-Gaz” SRL, în ordinea prevederilor art. 421, art. 88 șl art. 183-1*****Codului Muncii; implicit și încălcarea de către pârâta ”Chișinău-Gaz” SRL a prevederilor art. 14 Codului Muncii - ceea ce determină și ilegalitatea ordinului nr. *****cu privire la concedierea salariatului din *****.

La fel, consideră că desființarea locului de muncă, pe motiv de pretinsa reducere a statelor de personal ale ”Chișinău-Gaz” SRL, a avut loc printr-o procedură exercitată efectiv contrar legislației muncii; implicit și reținând faptul că desființarea locului de muncă nu a avut o cauză reală și serioasă, anume: în realitate/de facto, pârâta ”Chișinău-Gaz” SRL, nu a redus statele de personal, însă - începând cu data de*****, a efectuat un transfer de personal masiv, adițional efectuând și noi angajări, menținând locuri/posturi de muncă vacante și/sau ocupate prin cumul - ceea determină caracterul contradictoriu și ilegal al ordinului la nr. *****din*****, cu privire la reducerea statelor de personal ale

”Chișinău-Gaz” SRL, deși a fost pretins de către pârâta că numita reducere a statelor de personal a fost condiționată cu: ”... necesitatea de producție apărută, în vederea respectării principiului eficienței maxime la costurile minime în activitatea de distribuție a gazelor naturale cât și la operarea sistemului de gaze naturale ...”.

Esențial este și faptul că numita ”reducere statelor de personal”, de principiu a fost o procedură de reorganizare, având în vedere că locurile de muncă (în afara de funcția reclamantei) nu au fost reduse spre exemplu din cadrul Secției Proiectare, însă transferate (aceleași funcții/competențe) în cadrul Secției Montare a societății comerciale ”Chișinău-Gaz” SRL.

Mai menționează, că în atare circumstanțe, numita ”reducere a statelor de personal”/implicit și - desființarea postului, nu a fost reală și serioasă. Nu a fost cauza reală pentru motiv că nu prezintă un caracter obiectiv, nefiind impusă de nevoia surmontării unor dificultăți tehnice, fie economice; totodată - se învederează că după numita ”reducere a statelor de personal„/implicit și desființarea posturilor, pârâta contrar propriilor ordine a menținut aceleași posturi (schimbând denumirea unora) - lăsând aceleași atribuții și responsabilități similarea celor desființate.

Reține și faptul că pârâta ”Chișinău-Gaz” SRL, în contradicție cu prevederile art. 183 alin. (1) Codul Muncii, ignorând calificările reclamantei, a ordonat desființarea postului; și totodată acționând formalist a propus reclamantei alte locuri de muncă (inclusiv și temporar libere), ignorând calificările reclamantei.

Invocă că un aspect important al ilegalității acțiunilor/actelor pârâtei cu privire la numita ”reducere a statelor de personal” și concediere, ține de încălcarea procedurii admisă de angajatorul ”Chișinău-Gaz” SRL, în contradicție cu prevederile art. 421, art. 88 și art. 1*****Codul muncii; implicit și încălcarea de către pârâta a prevederilor art. 14 Codul Muncii, ceea ce determină adițional ilegalitatea ordinului nr. *****cu privire la concedierea salariatului din 7 decembrie și anume, contrar prevederilor legale, pârâta în cauză nu a informat salariatul/reclamanta cu cel puțin 30 de zile calendaristice, înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art. 88 Codului muncii/procedura de concediere în cazul reducerii statelor de personal, deși potrivit extrasului din proces-verbal nr. *****al ședinței Comitetului sindical al ”Chișinău-Gaz” SRL din *****, Comitetul Sindical a recomandat pârâtei respectarea prevederilor art. 421 alin. (5) Codului muncii.

Astfel, odată fiind inițiată procedură de ”reducere statelor de personal” contrar prevederilor legii și hotărârii Comitetul Sindical, nu poate fi acceptată ca fiind una legală; contrar prevederilor legale, pârâta în cauză - a ordonat structura organizatorică nouă, potrivit Ordinului nr. *****din***** cu privire la aprobarea Structurii Organizatorice și a Statelor de personal ale ”Chișinău-Gaz” SRL și concomitent a emis - Ordinul nr. *****din***** cu privire la reducerea statelor de personal ale ”Chișinău-Gaz” SRL; - Ordinul nr. *****cu privire la preavizarea salariaților ”Chișinău-Gaz”SRL privind reducerea funcțiilor din statele de personal ale Societății nefiind/neputând fi întrunite temeiuri juridice de emitere a ordinului nr. *****și nr. 427, având în vedere că art. 88 alin. (1), lit. b) Codul muncii, determină termen de preavizare a salariatului a cărui post de muncă urmează a fi desființat: termenul respectiv este unul prohibitiv și constituie 2 luni înainte de data reducerii a statelor de personal.

Adițional, în circumstanțele reținute, invocă că nu au fost asigurate nici dispozițiile art. 1*****alin. (1), lit. a) Codul muncii, învederând faptul că anterior a fost încălcată procedura de inițiere și desfășurare a reducerii statelor de personal, în ordinea prevederilor art. 421 alin. (5) Codului muncii și art. 88 alin. (1), lit. b) Codului muncii.

Opinează, că contrar prevederilor legale, pârâta în cauză - la data de *****, a emis Ordinul nr. *****cu privire la concedierea salariatului, fiind astfel ordonat de a concedia pe Motin Ala, șef Secție Proiectare, de la data de*****nefiind/neputând fi întrunite temeiurile juridice de emitere a ordinului, având în vedere că art. 14 alin. (3) Codul muncii, determină modalitate de calcul al termenului calculat în luni (la caz, termenul prevăzut la art. 88 alin. (1) și art. 1*****alin. (1) = 2 luni până la concediere). Sau, ordinul nr. *****cu privire la reducerea statelor de personal ale ”Chișinău-Gaz” SRL și ordinul nr. *****cu privire la preavizarea salariaților ”Chișinău-Gaz” SRL privind reducerea funcțiilor din Statele de personal ale Societății, au fost emise la data de*****, respectiv reclamanta putând a fi concediată la 2 luni de la data emiterii ordinelor numite în acest context, este de reținut faptul că în perioada vizată (5 septembrie - 7 decembrie), reclamanta a beneficiat în parte de concediul anual și reieșind din prevederile art. 14 alin. (3) Codul muncii, ziua în care expira termenul de 2 luni este ultima zi a lunii în care expiră termenul (*****decembrie 2022), cu condiția că luna septembrie 2022, are un număr mai mic de zile. Se înțelege astfel, că ordinul nr. *****cu privire la concedierea salariatului din *****, este unul emis anterior expirării termenului de 2 luni, fiind indubitabil că actul de concediere este contrar legii și garanțiilor salariatului instituite potrivit legii.

Privite în comun, astfel cum au fost realizate acțiunile, emise actele pârâtei ”Chișinău-Gaz” SRL, în partea ce ține de desființarea locului de muncă și concediere, contestate/criticate în justiție potrivit prezentei, sunt contrare și prevederilor art. 186 alin. (1), lit. b) Codului civil, administratorul trebuie să acționeze alegând calea pe care o consideră, cu buna-credință, cea mai bună pentru a atinge scopurile persoanei juridice, ținând cont în special de interesele salariaților persoanei juridice.

Indică, că prin acțiunile/actele pârâtei, cu privire la numita ”reducere a statelor de personal” desființarea postului, s-a urmărit anume concedierea reclamantei, având în vedere că societatea comercială ”Chișinău-Gaz” SRL contrar propriilor ordine a menținut aceleași posturi (schimbând denumirea unora), lăsând aceleași atribuții și responsabilități similare celor desființate; sau - pârâta nu a redus statele de personal, însă - începând cu data de*****, a efectuat un transfer de personal masiv, adițional efectuând și noi angajări, menținând locuri/posturi de muncă vacante și/sau ocupate prin cumul.

În drept, reclamanta și-a întemeiat acțiunea pe prevederile art. 9, art. 86, art. 88, art. 89-90, art. 329-330 și art. 348-353 Codul muncii.(f.d.2-6 Vol.I)

Poziția pîrîtului.

*La data de 13.02.2023, reprezentantul pîrîtului SRL ”Chișinău-Gaz” – *****a depus referință* prin care a solicitat respingerea cererii de chemare de judecată ca fiind neîntemeiată.

În motivarea poziției a indicat că în fapt, activitatea Motin Alei în cadrul întreprinderii a fost desfășurată în corespundere cu Contractul individual de muncă nr.

*****din 20.06.2011 și cu contractul colectiv de muncă nr.*****din 10.08.2022, încheiate cu respectarea și în strictă conformitate cu prevederile Codului Muncii al R.M., aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003.

Totodată, prin Ordinul Directorului S.R.L. ”Chișinău-gaz” nr.*****din ***** Șeful Secției Proiectare, Ala Motin a fost concediată conform art.86 alin.(l) lit. g) Codul Muncii, la *****.

Prin Decizia Curții Supreme de Justiție din 26.08.2020: s-a admis recursul declarat de către Ala Motin; s-a casat Decizia Curții de Apel Chișinău din 01.04.2019; s-a admis parțial acțiunea depusă de Ala Motin împotriva S.R.L. ”Chișinău-gaz”; s-au anulat ordinele S.R.L. ”Chișinău-gaz” nr.*****din ***** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare și nr.*****din ***** cu privire la concediere; s-a restabilit Ala Motin în funcția de Șef proiectări a S.R.L. ”Chișinău-gaz”, începând cu *****; s-a încasat de la S.R.L. ”Chișinău-gaz” salariul pentru absența forțată de la muncă în perioada *****-26.08.2020, un salariu mediu lunar ale acesteia, cu titlu de prejudiciu moral și cheltuielile de asistență juridică în sumă de 6000 lei.

Conform Ordinului Directorului S.R.L. „Chișinău-gaz” nr.66 din 01.09.2020, Ala Motin a fost restabilită în funcția de Șef secția proiectare în cadrul S.R.L. „Chișinău-gaz”, sin *****.

La data de 07.12.2022, Motin Ala a fost concediată în conformitate cu prevederile art. 86 alin.(l) lit. c), art. 88 Codul muncii, care prevede că ”Concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru următoarele motive: c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate”, fapt confirmat prin Ordinul cu privire la concedierea salariatului nr. 87.

Consideră, cererea de chemare în judecată înaintată de Ala Motin împotriva S.R.L. „Chișinău-gaz”, neîntemeiată.

Astfel, în ce privește pretenția reclamantei de anulare a ordinului nr. *****din 07.12.2022 cu privire la concedierea Alei Motin - Șef Secția Proiectare în baza art. 86 alin.(1) lit. c) din Codul Muncii, din motivul că la emiterea acestuia nu a fost respectat termenul de preavizare cu 2 luni înainte de concediere, prevăzut la art. 88 alin. (1) lit. b) și 1*****alin.(1) lit. a) din Codul Muncii, precum și că nu a fost calculat termenul conform prevederilor art. 14 alin. (3) din Codul Muncii, este neîntemeiată și urmează a fi respinsă, din următoarele temeiuri de fapt și de drept.

Informează, că conform demersului Șefului Direcției Management Personal și Asistență Juridică, Alexei Vîhristiuk nr. ***** din 18.07.2022 „Cu privire la înaintarea propunerilor de optimizare a cheltuielilor, structurii și a numărului de Personal din cadrul Societății”, s-a propus reducerea Secției proiectare din statele de personal a Societății și transferul următoarelor funcții, inclusiv a salariaților de pe aceste posturi de muncă în Secția Montare Utilaje Gaze, iar în rezultatul lichidării Secției Proiectare, va fi redusă inclusiv și funcția de Șef Secția Proiectare, iar această modificare în statele de personal prezumă principiul reorganizării activității și concentrării proceselor sub o conducere unică ce ar trebui să ducă la ridicarea performanțelor în activitate, asigurarea solicitărilor

mai rapid pentru utilizatori, la reducerea costului plății pentru servicii, cât și la reducerea la achitările ce țin de stimularea materială preconizată angajaților.

Prin Dispoziția Directorului S.R.L. „Chișinău-gaz" nr.12 din *****, întru respectarea prevederilor art.421 alin.(5) din Codul Muncii, s-a dispus: de a aduce la cunoștință șefilor de subdiviziuni structurale din cadrul S.R.L. „Chișinău- gaz" cu privire la inițiativa Administrației Societății privind modificarea Structurii organizatorice și a Statelor de personal, cu implementarea ulterioară a acestora.

Totodată, Directorul S.R.L. „Chișinău-gaz" prin scrisoarea nr.*****din *****, în baza art.421 alin.(5) din Codul Muncii a solicitat Comitetului Sindical al S.R.L. „Chișinău-gaz", Opinia consultativă în formă scrisă asupra inițiativei administrației privind modificarea structurii statelor de personal, cu implementarea ulterioară a acestora.

Potrivit răspunsului Comitetului Sindical al S.R.L. „Chișinău-gaz" nr.19 din *****la solicitarea Directorului S.R.L. „Chișinău-gaz" nr.*****din *****, s-a prezentat extras din procesul-verbal nr.*****din *****al ședinței Comitetului sindical din 04.08.2022, conform căruia s-a hotărât a susține inițiativa administrației S.R.L. „Chișinău-gaz" privind modificarea structurii statelor de personal cu implementarea acestora și s-a recomandat respectarea prevederilor art.421 alin.(5) din Codul Muncii, iar în cazul survenirii prevederilor art.86 alin.(l) lit. c) să se respecte obligația prescrisă de prevederile art.86 alin.(1) lit. h), art.88 alin.(1) din Codul Muncii, cu prezentarea informațiilor corespunzătoare.

La fel, conform răspunsului Comitetului Sindical al S.R.L. „Chișinău- gaz" nr.22 din 20.09.2022 la solicitarea Directorului S.R.L. „Chișinău-gaz" nr.*****din *****, s-a prezentat extras din procesul-verbal nr.39 al ședinței Comitetului sindical din *****, conform căruia s-a hotărât a susține decizia Administrației S.R.L. „Chișinău-gaz" privind concedierea în legătură cu reducerea statelor de personal și a numărului de personal (membrilor de sindicat) în temeiul art. 86 alin.(l) lit. c) din Codul Muncii.

Prin ordinul Directorului S.R.L. „Chișinău-gaz" nr.*****din ***** în baza Deciziei Comitetului de Buget al Asociatului Unic al S.R.L. „Chișinău-gaz" a fost aprobată noua structură organizatorică a Societății.

Totodată, prin ordinul Directorului S.R.L. „Chișinău-gaz" nr.*****din ***** în legătură cu necesitatea de producție apărută, în vederea respectării principiului eficienței maxime la costuri minime în activitatea de distribuția a gazelor naturale, cât și la operarea sistemului de gaze naturale, având la bază și Demersul nr. ***** din ***** s-a dispus reducerea funcțiilor care nu se regăsesc în noile State de personal al Societății, despre care salariata Ala Motin a fost înștiințată sub semnătură la aceeași dată.

Conform extrasului din Anexa nr.1 la ordinul Directorului S.R.L. „Chișinău-gaz" nr.*****din ***** este prevăzută lista funcțiilor care cad sub incidența reducerii și anume toate funcțiile din cadrul Secției Proiectare, inclusiv a Șefului Sectiei Proiectare - Ala Motin.

La fel, în baza ordinului Directorului S.R.L. „Chișinău-gaz" nr.*****din ***** a fost preavizată sub semnătură la aceeași dată, despre excluderea Secției Proiectare din structura organizatorică a Societății cu reducerea funcției.

Potrivit extrasului din Anexa nr.6 la ordinul Directorului S.R.L. „Chișinău-gaz” nr.*****din ***** este prevăzută lista salariaților preavizați privind reducerea funcțiilor din Statele de Personal, inclusiv a funcției de Șef secție proiectare deținută de Ala Motin.

În continuare, menționează reprezentantul pîrîtului, că prin Ordinul Directorului S.R.L. „Chișinău- gaz” nr.*****din *****, la cerere i s-a acordat Șefului Secției Proiectare, Ala Motin concediu de odihnă anual cu durata de 16 zile calendaristice de la ***** - 04.10.2022.

Totodată, conform Ordinului Directorului S.R.L.„Chișinău-gaz” nr.*****din *****, la cerere i s-a acordat Șefului Secției Proiectare, Ala Motin concediu de odihnă anual cu durata de 16 zile calendaristice de la 05.10.2022 - 21.10.2022.

Asfel, Șefului Secției Proiectare, Ala Motin în perioada ***** dată de când a început a fi calculat termenul de preavizare de 2 luni și până la 07.12.2022, dată când a fost concediată Ala Motin, i s-a acordat concediu de odihnă anual total de 32 zile calendaristice.

Numărul total de zile pentru perioada între data de ***** până la 07.12.2022, constituie 92 zile calendaristice, iar diferența între numărul total de zile pentru perioada ***** până la 07.12.2022 și concediul de odihnă anual acordat Șefului Secției Proiectare, Ala Motin pentru perioada ***** - 21.10.2022, constituie 60 zile calendaristice (92 zile calendaristice - 32 zile calendaristice), adică 2 luni de zile, termen care a expirat la 07.12.2022.

Menționează, că o dată cu survenirea circumstanțelor de expirare a termenului la 07.12.2022 prevăzut la art. 88 alin. (1) lit. b), 1*****alin. (1) lit. a) din Codul Muncii și calculat conform prevederilor art. 14 alin. (3) din Codul Muncii, și propunerilor refuzate de transfer la un alt loc de muncă, luând în calcul și Opinia Comitetului Sindical din *****, a fost emis perfect legal la 07.12.2022 Ordinul nr.*****cu privire la concedierea Șefului Secția Proiectare, Ala Motin - în baza art.86 alin.(l) lit. c) din Codul Muncii.

Potrivit art. 86 alin.(l) lit. c) din Codul Muncii, „Concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.

Astfel, în baza celor expuse mai sus, rezultă că perioada de la ***** dată de când a început a fi calculat termenul de preavizare de 2 luni și până la 07.12.2022, dată când a fost concediată Ala Motin, constituie 92 zile calendaristice, între care perioada ***** — 21.10.2022 de 32 zile calendaristice constituie concediu de odihnă anual care urmează a fî exclus, iar perioada rămasă de 60 zile calendaristice rămasă, adică 2 luni, confirmă că ordinul nr. *****din 07.12.2022 cu privire la concedierea Alei Motin a fost emis cu respectarea termenului prevăzut la art. 88 alin. (1) lit. b) și 1*****alin. (1) lit.a)din Codul Muncii, de preavizare cu 2 luni de zile înainte de concediere, calculat în conformitate cu prevederile 14 alin.(3) din Codul Muncii, care a expirat la 07.12.2022, din care considerente urmează a fi respinse alegațiile reclamantei, precum că nu s-a respectat termenul prevăzut la art. 88 alin. (1) lit.b) și 1*****alin.(l) lit. a) din Codul Muncii de preavizare cu 2 luni înainte de concediere, precum și că nu a fost calculat termenul conform prevederilor art. 14 alin. (3) din Codul Muncii.

Menționează că reducerea statelor de personal care a avut loc în legătură cu reorganizarea întreprinderii, a fost una necesară și reală, din care motiv ordinul nr. *****din ***** de reducere a statelor de personal, ordinul nr.*****din ***** de preavizare a salariaților și ordinul nr. *****din 07.12.2022 de concediere au fost emise conform procedurii și legislației în vigoare.

Cu referire la prejudiciul moral menționează că, conform art. 19 Cod civil „în condițiile legii, persoana lezată într-un drept al ei sau într-un interes recunoscut de lege poate cere repararea integrală a prejudiciului patrimonial și nepatrimonial cauzat astfel", conform alin. (3) al aceluiași articol, "Se consideră prejudiciu nepatrimonial (prejudiciu moral) suferințele fizice și psihice, precum și diminuarea calității vieții. În cazul vătămării sănătății, prejudiciul nepatrimonial cuprinde, de asemenea, pierderea sau diminuarea unei capacități a corpului uman (prejudiciu biologic)". În cazul dat nu a fost prezentată nici o probă carear demonstra faptul suferințelor fizice sau psihice, vătămarea sănătății, prejudiciului biologic.

Astfel, ca urmare a respingerii pretenției de bază cu privire la anularea ordinului nr. *****din 07.12.2022 de concediere, pe cale de consecință urmează a fi respinse ca fiind neîntemeiate și pretențiile subsecvente cu privire la restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, prejudiciului moral în mărime de 5 salarii medii lunare și cheltuielilor de judecată.

În drept, își întemeiază referința pîrîtul pe dispozițiile art.60, 118, 121, 122, 186 Cod de procedură civilă.(f.d.68-76 Vol.I)

La data de 13.02.2023 reprezentantul pârâtului, SRL "Chişinău-Gaz" - Nicolae Pasecinic, a depus cerere privind excepția de tardivitate, prin care a solicitat respingerea ca fiind tardivă a pretențiilor Motin Alei de anulare a ordinului nr. *****din ***** de reducere a statelor de personal și a ordinului nr. *****din ***** de preavizare a salariaților.

Menționează, că prin ordinul Directorului S.R.L. „Chișinău- gaz" nr.*****din ***** în baza Deciziei Comitetului de Buget al Asociatului Unic al S.R.L. „Chișinău-gaz" a fost aprobată noua structură organizatorică a Societății.

Totodată, prin ordinul Directorului S.R.L. „Chișinău-gaz" nr.*****din ***** în legătură cu necesitatea de producție apărută, în vederea respectării principiului eficienței maxime la costuri minime în activitatea de distribuția a gazelor naturale, cât și la operarea sistemului de gaze naturale, având la bază și Demersul nr. ***** din ***** s-a dispus reducerea funcțiilor care nu se regăsesc în noile State de personal al Societății.

La fel, în baza ordinului Directorului S.R.L. „Chișinău-gaz" nr.*****din ***** a fost preavizată sub semnătură la aceeași dată, despre excluderea Secției Proiectare din structura organizatorică a Societății cu reducerea funcției.

În consecință, la data de 07.12.2022 salariata Motin Ala a fost concediată în conformitate cu prevederile art. 86 alin.(1) lit. c), art. 88 Codul muncii, care prevede că "Concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru următoarele motive: c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate", fapt confirmat prin Ordinul cu privire la concedierea salariatului nr. 87.

Astfel, consideră că pretențiile reclamantei de anulare a ordinului nr. *****din ***** de reducere a statelor de personal și a ordinului nr.*****din ***** de preavizare a salariaților, urmează a fi respinse ca fiind depuse peste termen, din următoarele considerente.

Indică că, conform prevederilor art.355 alin. (1) lit. a) din Codul Muncii, cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului să.

În acest context, accentuează că reclamanta Motin Ala la data de 30.12.2022 a depus în instanța de judecată cererea de chemare în judecată împotriva S.R.L. „Chișinău-gaz" cu privire la anularea ordinului nr. *****din ***** de reducere a statelor de personal și ordinului nr.*****din ***** de preavizare a salariaților.

Totodată, ordinul nr. *****de reducere a statelor de personal și ordinul nr.*****de preavizare a salariaților au fost întocmite la ***** dată când și au fost aduse la cunoștință reclamantei Ala Motin sub semnătură, ceea ce a confirmat în cererea de chemare în judecată însăși salariata Ala Motin.

Remarcă că pretențiile reclamantei Motin Ala cu privire la anularea ordinului nr. *****din ***** de reducere a statelor de personal și ordinului nr.*****din ***** se încadrează în litigiile individuale de muncă pentru soluționarea cărora se depune acțiune în instanța de judecată în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său și nicidecum nu se încadrează în litigiile patrimoniale prevăzute la art.355 alin. (1) lit. b) din Codul Muncii, pentru soluționarea cărora se depune acțiune în instanța de judecată în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului.

Indică, că termenul de 3 luni în interiorul căruia reclamanta Motin Ala urma să depună cererea de chemare în judecată cu privire la anularea ordinului nr. *****de reducere a statelor de personal și ordinului nr.*****de preavizare a salariaților, a început la ***** dată când și au fost aduse la cunoștință reclamantei Ala Motin sub semnătură și a expirat la data de 05.12.2022, iar cererea de chemare în judecată a fost depusă la 30.12.2022, adică peste termenul 3 luni și 25 zile, contrar prevederilor art.355 alin. (1) lit. a) din Codul Muncii, din care motiv pretențiile reclamantei Motin Ala împotriva S.R.L. „Chișinău-gaz" cu privire la anularea ordinului nr. *****de reducere a statelor de personal și ordinului nr.*****de preavizare a salariaților, urmează a fi respinse, ca fiind depuse peste termen.

Conchide că pretențiile reclamantei de anulare a ordinului nr. *****din ***** de reducere a statelor de personal și a ordinului nr.*****din ***** de preavizare a salariaților înaintate în cadrul acțiunii depuse de reclamanta Ala Motin împotriva SRL „Chișinău-gaz", sunt prescrise, deoarece urmau a fi înaintate în decurs de 3 (trei) luni din ***** - momentul aducerii la cunoștință a ordinelor în speță, adică până la 05.12.2022.(f.d.204-206 Vol.I)

*La data de 15 iunie 2023, reprezentantul pîrîtului SRL "Chișinău-Gaz" - *****a depus o referință suplimentară*, indicînd suplimentar referitor la netemeinicia pretențiilor reclamantei Motin Ala cu privire la anularea ordinului nr. *****de reducere a statelor de

personal și ordinului nr.*****de preavizare a salariaților, că le consideră ca fiind depuse peste termen și în acest sens pârâtul S.R.L. „Chișinău-gaz” a depus o cerere privind ridicarea excepției de tardivitate, asupra căreia instanța de judecată în ședința de judecată din 24.05.2023 a dispus că se va expune prin hotărâre o dată cu fondul cauzei.

Astfel, din motiv că instanța de judecată a dispus prin încheiere protocolară că se va expune prin hotărâre o dată cu fondul cauzei asupra cererii privind ridicarea excepției de tardivitate, consideră că urmează să se expună și asupra netemeiniciei pretențiilor reclamantei Motin Ala, cu privire la anularea ordinului nr. *****din ***** de reducere a statelor de personal și ordinului nr.*****din ***** de preavizare a salariaților, în cazul în care instanța va considera că aceste pretenții au fost depuse în termen.

În ce privește pretențiile reclamantei de anulare a ordinului nr. *****din ***** de reducere a statelor de personal și a ordinului nr.*****din ***** de preavizare a salariaților, din motivele, că la emiterea acestor ordine nu s-au respectat prevederile art. 421 alin.(5) din Codul Muncii de informare a reclamantei cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurii de reducere a statelor de personal conform prevederilor art. 88 și 1*****din Codul Muncii, sunt neîntemeiate și urmează a fi respinse.

Informează, că conform demersului Șefului Direcției Management Personal și Asistență Juridică, Alexei Vîhristiuk nr. ***** din 18.07.2022 „Cu privire la înaintarea propunerilor de optimizare a cheltuielilor, structurii și a numărului de Personal din cadrul Societății”, s-a propus reducerea Secției proiectare din statele de personal a Societății și transferul următoarelor funcții, inclusiv a salariaților de pe aceste posturi de muncă în Secția Montare Utilaje Gaze, iar în rezultatul lichidării Secției Proiectare, va fi redusă inclusiv și funcția de Șef Secția Proiectare, iar această modificare în statele de personal prezumă principiul reorganizării activității și concentrării proceselor sub o conducere unică ce ar trebui să ducă la ridicarea performanțelor în activitate, asigurarea solicitărilor mai rapid pentru utilizatori, la reducerea costului plății pentru servicii, cât și la reducerea la achitările ce țin de stimularea materială preconizată angajaților.

Prin Dispoziția Directorului S.R.L. „Chișinău-gaz” nr.12 din *****, întru respectarea prevederilor art.421 alin.(5) din Codul Muncii, s-a dispus: de a aduce la cunoștință șefilor de subdiviziuni structurale din cadrul S.R.L. „ Chișinău- gaz” cu privire la inițiativa Administrației Societății privind modificarea Structurii organizatorice și a Statelor de personal, cu implementarea ulterioară a acestora.

Totodată, Fișa de Post nr.37 al Șefului Secției Proiectare din 01.08.2020, prevede la Capitolul V. în pct. 5.4, că Șeful Secției Proiectare este obligat să verifice zilnic poșta electronică corporativă, iar conform Anexei la Fișa de Post se confirmă că salariata Ala Motin a luat cunoștință cu Fișa de Post în cauză la 10.09.2020, contra semnătură.

În consecință, indică că conform extrasului din poșta electronică oficială de lucru dintre colaboratorii S.R.L. „Chișinău-gaz” - mail.chișinaugaz.md, reiese că la 02.08.2022 de colaboratorul Secției resurse umane, Cristina Stețco a fost expediată în adresa Șefilor de subdiviziuni structurale din cadrul S.R.L. „Chișinău-gaz”, inclusiv în adresa Șefului Secției proiectare, Ala Motin, pentru informare - Dispoziția Directorului S.R.L. „Chișinău-gaz” nr.12 din *****, dată când și se prezumă că a luat cunoștință reclamanta.

Totodată, Directorul S.R.L. „Chișinău-gaz” prin scrisoarea nr.*****din *****, în baza art.421 alin.(5) din Codul Muncii a solicitat Comitetului Sindical al S.R.L. „Chișinău-gaz” Opinia consultativă în formă scrisă asupra inițiativei administrației privind modificarea structurii statelor de personal, cu implementarea ulterioară a acestora.

Potrivit răspunsului Comitetul Sindical al S.R.L. „Chișinău-gaz” nr.19 din *****la solicitarea Directorul S.R.L. „Chișinău-gaz” nr.*****din *****, s-a prezentat extras din procesul-verbal nr.*****din *****al ședinței Comitetului sindical din 04.08.2022, conform căruia s-a hotărât a susține inițiativa administrației S.R.L. „Chișinău-gaz” privind modificarea structurii statelor de personal cu implementarea acestora și s-a recomandat respectarea prevederilor art.421 alin.(5) din Codul Muncii, iar în cazul survenirii prevederilor art.86 alin.(1), lit. c) să se respecte obligația prescrisă de prevederile art.86 alin.(l) lit. h), art.88 alin.(l) din Codul Muncii, cu prezentarea informațiilor corespunzătoare.

Astfel, rezultă că la 02.08.2022 a fost recepționată de către Șeful Secției proiectare, Ala Motin - Dispoziția Directorului S.R.L. „Chișinău-gaz” nr.12 din *****, iar ordinul nr. *****de reducere a statelor de personal și ordinul nr.*****de preavizare a salariaților au fost întocmite la ***** dată când și au fost aduse la cunoștință reclamantei Ala Motin, deci fiind respectat termenul prevăzut la art. 421, alin.(5) din Codul Muncii de 30 zile calendaristice înainte de 05.09.2023, care a expirat la 01.09.2022, totodată fiind solicitată și Opinia Comitetului Sindical care a susținut inițiativa administrației Societății, din care considerente urmează a fi respinse alegațiile reclamantei, precum că nu s-au respectat prevederile art. 421 alin.(5) din Codul Muncii de informare a reclamantei cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurii de reducere a statelor de personal conform prevederilor art. 88 și 1*****din Codul Muncii.

În ce privește pretenția reclamantei de anulare a ordinului nr. *****din ***** de reducere a statelor de personal, din motivul că nu s-au respectat prevederile art.183 alin.(1) din Codul Muncii, de a beneficia de dreptul preferențial de a fi lăsată la locul de lucru, odată cu aprobarea reducerii funcției sale, deoarece dispune de o calificare și productivitate a muncii mai înaltă, este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

Ca urmare, în legătură cu reducerea funcțiilor din statele de personal ale Societății, fiind respectate prevederile art. 88 alin.(1) lit. c) din Codul Muncii, la data de ***** i s-a propus Șefului Secției proiectare, Ala Motin un alt loc de muncă conform specialității, calificării și locurilor vacante existente în cadrul Societății și anume: Inginer Șef de proiect Secția Montare UG cu un salariu tarifar lunar de 21600 lei, Maistru Superior SEG Rîșcani și Ciocana cu un salariu tarifar lunar de 13135 lei, Inginer proiectant cat.II Secția Montare UG cu un salariu tarifar lunar de 12615 lei, Inginer cat. I Serviciul supraveghere tehnică cu un salariu tarifar lunar de 14410 lei și tehnician cat. II SEG Centru cu un salariu tarifar lunar de 9730 lei, propuneri pe care le-a refuzat contra semnătură.

Ulterior, la 28.10.2022 i s-a propus iarăși alte locuri de muncă conform specialității, calificării și locurilor vacante existente în cadrul Societății, conform propunerilor indicate, care la fel au fost refuzate.

Or, la propunerile prezentate de către S.R.L. „Chișinău-gaz”, Șeful Secției proiectare, Ala Motin nu a depus nici o cerere de acceptare a altui loc de muncă propus.

Astfel, rezultă că la ***** și 28.10.2022 i s-a propus Șeful Secției proiectare, Ala Motin în conformitate cu prevederile art.88 alin.(l) lit. c) și art. 183 alin.(l) din Codul Muncii, alte locuri de muncă conform calificării de care dispune pe care însă le-a refuzat, din care considerente urmează a fi respinse alegațiile reclamantei, precum că la emiterea ordinului nr. *****din ***** de reducere a statelor de personal, nu s-a respectat prevederile 183 alin.(l) din Codul Muncii de a beneficia de dreptul preferențial de a fi lăsată la locul de lucru, din motivul că dispune de o calificare și productivitate a muncii mai înaltă.

În baza celor expuse mai sus, menționează că reducerea statelor de personal care a avut loc în legătură cu reorganizarea întreprinderii, a fost una necesară și reală, astfel ordinul nr. *****din ***** de reducere a statelor de personal, ordinul nr.*****din ***** de preavizare a salariaților și ordinul nr. *****din 07.12.2022 de concediere au fost emise conform procedurii și legislației în vigoare.

Astfel, ca urmare a respingerii pretențiilor de bază cu privire la anularea ordinului nr. *****din ***** de reducere a statelor de personal, ordinului nr.*****din ***** de preavizare a salariaților și ordinului nr. *****din 07.12.2022 de concediere, pe cale de consecință urmează a fi respinse ca fiind neîntemeiate și pretențiile subsecvente cu privire la restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, prejudiciului moral în mărime de 5 (cinci) salarii medii lunare și cheltuielilor de judecată.

Reieșind din motivele de fapt și de drept expuse mai sus, în conformitate cu prevederile art. art. 60, 118, 121, 122, 186 Cod de procedură civilă, solicită respingerea cererii de chemare în judecată, ca fiind tardivă și neîntemeiată.(f.d.165-170 Vol.I)

Poziția participanților la proces expusă în ședință de judecată.

În ședința de judecată reclamanta Motin Ala și reprezentantul acesteia avocatul Bondarenco Andrei au susținut cererea de chemare în judecată, solicitând admiterea acesteia pe motivele de fapt și de drept invocate în cerere cît și în pledoariile anexate la materialele cauzei.(f.d.26-33 Vol.II)

Reprezentantul pârâtului SRL "Chișinău Gaz" – *****în ședința de judecată a indicat că susține tot ce a invocat în referință cît și în pledoarii, solicită respingerea integrală a cererii de chemare în judecată, ca fiind tardivă și neîntemeiată. (f.d.34-41 Vol.II)

Aprecierea instanței de judecată:

Audiind participanții la proces, studiind materialele dosarului, înscrisurile probatorii administrate, verificând temeinicia argumentelor expuse în cererea de chemare în judecată, în referință, instanța de judecată ajunge la concluzia de a respinge cererea de chemare în judecată înaintată de reclamanta Motin Ala către S.R.L. ”Chișinău Gaz” privind anularea ordinelor angajatorului, restabilirea în funcție, repararea prejudiciului și compensarea cheltuielilor de judecată și a respinge excepția de tardivitate ridicată de reprezentantul pîrîtului S.R.L. ”Chișinău Gaz” în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de reclamanta Motin Ala către S.R.L. ”Chișinău Gaz” privind anularea ordinelor angajatorului, restabilirea în funcție, repararea prejudiciului și compensarea cheltuielilor de judecată.

Conform art. 239 Cod de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședința de judecată.

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

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 pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii şi admisibilitatea acțiunii.

În conformitate cu prevederile art. 118 al-le (1)-(3) Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Partea care nu a exercitat pe deplin obligația de a dovedi anumite fapte este în drept să înainteze instanței judecătorești un demers prin care solicită audierea părții adverse în privința acestor fapte dacă solicitarea nu se referă la circumstanțele pe care instanța le consideră dovedite. Circumstanţele care au importantă pentru soluționarea justă a pricinii sânt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretențiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

Cu referire la excepția de tardivitate ridicată de reprezentantul pârâtului S.R.L.”Chișinău-Gaz” – *****în cauza civilă înaintată de reclamanta Motin Ala către S.R.L. ”Chișinău Gaz” în partea pretențiilor privind anularea ordinelor nr. *****din ***** de reducere a statelor de personal și nr. *****din ***** de preavizare a salariaților angajatorului, ca fiind tardivă, instanța reține următoarele.

Conform dispozițiilor art. 186^1 alin. (1) Cod de procedură civilă, cererile depuse în instanţa de judecată peste termenul de prescripţie 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 instanţa de judecată a excepţiei de tardivitate. Dacă reclamantul a solicitat repunerea în termenul de prescripţie sau solicită repunerea odată cu ridicarea excepţiei, instanţa de

judecată examinează excepţia de tardivitate concomitent cu cererea de repunere în termen.

Instanța enunță, că potrivit dispozițiilor procedurale stabilite de art. 186[1] Cod de procedură civilă, excepția de tardivitate poate fi invocată doar pentru cazurile în care se omite termenul de prescripție extinctivă de depunere a cererii în instanța de judecată.

Se atestă, că prin cererea de ridicare a excepției de tardivitate, *reprezentantul pârâtului, S.R.L.”Chișinău-Gaz” –* *****a invocat, că reclamanta Motin Ala a omis termenele de procedură în legătură cu ce solicită admiterea prezentei cereri. Totodată, reclamanta nici nu a înaintat cerere de repunere în termen a cererii de chemare în judecată.

Analizând lucrările dosarului în coraport cu prevederile legale menționate supra, instanța enunță că excepția de tardivitate ridicată de *reprezentantul pârâtului, S.R.L.”Chișinău-Gaz” – Nicolae Pasecinic*, este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

Instanța reține că, din materialele dosarului rezultă, că Motin Ala a fost angajată în funcție de șef Secție Proiectare în cadrul societății comerciale ”Chișinău-Gaz” SRL, în baza contractului individual de muncă nr.*****din *****- suplimentat/concretizat potrivit acordurilor suplimentare, precum și în ordinea contractului colectiv de muncă nr.*****pentru anul *****.(f.d.7-30 Vol.I).

La data de 05 septembrie 2022 angajatorul, în persoana directorului Saca Ruslan a emis:

- ordinul nr.*****”cu privire la aprobarea structurii organizatorice și a statelor de personal ale ”Chișinău-Gaz” SRL”;(f.d.*****Vol.I)
- ordinul nr.*****”cu privire la reducerea statelor de personal ale ”Chișinău-Gaz” SRL”;(f.d.37-38 Vol.I)
- ordinul nr.*****”cu privire la preavizarea salariaților ”Chișinău-Gaz” SRL privind reducerea funcțiilor din statele de personal ale societății.(f.d.39-40 Vol.I)

Tot la aceeași dată, ordinele nr.*****”cu privire la reducerea statelor de personal ale ”Chișinău-Gaz” SRL”; și nr.*****”cu privire la preavizarea salariaților ”Chișinău-Gaz” SRL privind reducerea funcțiilor din statele de personal ale societății i-au fost aduse la cunoștință reclamantei Ala Motin.

La data de 0***** angajatorul ”Chișinău-Gaz” SRL, în persoana directorului Saca Ruslan, a emis ordinul nr.*****”cu privire la concedierea salariatului” în conformitate cu prevederile art.86, alin.(1), lit.c) și art.88 Codul muncii, fiind ordonat de a concedia pe Motin Ala, șef Secție Proiectare, de la data de 0*****, comunicat reclamantei în aceiași zi.(f.d.33 Vol.I)

Deci, instanța conchide, că în data de 30.12.2022, Motin Ala a promovat în justiție o acțiune împotriva SRL"Chișinău-Gaz", privind anularea ca ilegale ordinele «Chișinău-Gaz» SRL nr. *****din***** «Cu privire la reducerea Statelor de personal ale «Chișinău-Gaz» SRL»; ordinul nr. *****«Cu privire la preavizarea salariaților «Chișinău-Gaz» SRL privind reducerea funcțiilor din Statele de personal ale Societății»; și nr. *****«Cu privire la concedierea salariatului» din *****; restabilirea Motin Alei în funcția deținută anterior concedierii - de șef Secție Proiectare în cadrul societății comerciale «Chișinău-Gaz» SRL; încasarea salariului pentru absență forțată de la lucru și

prejudiciul moral cauzat în mărime de 5 salarii medii lunare; precum și compensarea cheltuielilor de judecată

În conformitate cu prevederile 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 unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator,, 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.

Potrivit art.58, alin.(1) și (2) Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. Contractul individual de muncă încheiat pînă la data intrării în vigoare a prezentului cod poate fi perfectat în formă scrisă numai cu acordul părţilor. Propunerea angajatorului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului. Propunerea salariatului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştinţa angajatorului prin depunerea şi înregistrarea cererii lui scrise. Refuzul motivat al uneia dintre părţi privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se comunică celeilalte părţi prin răspunsul său scris în decurs de 5 zile lucrătoare; (2) Contractul individual de muncă îşi produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel.

Potrivit art.86, alin.(1) 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: **c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.**

Conform art.88 alin.(1) Codul muncii, 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 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 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.

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

Iar potrivit art. 354 Codul Muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind:

a) încheierea contractului individual de muncă;

b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă;

c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă;

d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă;

e) rezultatele concursului;

f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1);

h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Art. 355 alin.(1) CM, stipulează, că cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3 luni de la data cînd 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.

Analizând circumstanțele speței în coraport cu normele legale pre citate, instanța de judecată, constată că reclamanta Motin Ala și-a realizat dreptului său la acțiune în interiorul termenului prevăzut de lege, respectiv, temei de respingere a acțiunii în partea pretențiilor privind anularea ordinelor nr. *****din ***** de reducere a statelor de personal și nr. *****din ***** de preavizare a salariaților angajatorului, acțiunii privind nesoluționarea cererilor din 17.05.2021 si 21.05.2021, pe motive de tardivitate nu există.

Or, în temeiul prevederilor art. 88 alin.(1) lit. c) CM, o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, angajatorul urma să-i propună în scris salariatului preavizat la caz Motin Ala, un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia), respectiv preavizarea reclamantei în data de ***** nu ducea în finalitate obligatoriu la concedierea acesteia.

În astfel de circumstanțe, termenul de 3 luni pentru depunerea cererii urmează a fi calculat din momentul cînd Motin Ala a aflat despre încălcarea dreptului său și anume de la comunicarea în data de 07.12.2022 a ordinului de concediere, astfel fiind respectat

termenul de depunere a acțiunii, instanța judecătorească urmând să examineze fondul cauzei.

Analizând argumentele expuse de către reclamant și obiecțiile reprezentantului pârâtei prin raportarea acestora la circumstanțele faptice ale speței, instanța de judecată constată că *pretențiile reclamantei privind anularea ca ilegale ordinele «Chișinău-Gaz» SRL nr. *****din***** «Cu privire la reducerea Statelor de personal ale «Chișinău-Gaz» SRL»; ordinul nr. *****«Cu privire la preavizarea salariaților «Chișinău-Gaz» SRL privind reducerea funcțiilor din Statele de personal ale Societății» și nr. *****«Cu privire la concedierea salariatului» din *****, sunt neîntemeiate și urmează a fi respinse, iar în susținerea acestei concluzii se impun a fi precizate următoarele.*

În speță, instanța reiterează, că din înscrisurile anexate la materialele cauzei se constată, că Motin Ala în perioada 2011-2022, a fost angajată al SRL"Chișinău-Gaz", iar în perioada 11 iunie 2018-26 august 2020 s-a aflat în litigiu cu pîrîta. Prin decizia Curții Supreme de Justiție din 26 august 2022, Motin Ala a fost restabilită în funcția de șef Secție proiectări a Societății cu răspundere limitată «Chișinău-Gaz», începînd cu *****, decizia fiind executată în baza ordinului nr. 66 din 01.09.2020.(Vol.I, f.d. 7-13, 31-35, 118)

Totodată, conform Fișei de Post nr.37 al Șefului Secției Proiectare din 01.08.2020, la Capitolul V., pct. 5.4, Șeful Secției Proiectare este obligat să verifice zilnic poșta electronică corporativă, iar potrivit Anexei la Fișa de Post se atestă că Ala Motin a făcut cunoștință cu Fișa de Post în cauză la 10.09.2020, contra semnătură.(Vol.I, f.d. 126-135)

La fel, materialele cauzei atestă, că conform demersului Șefului Direcției Management Personal și Asistență Juridică, Alexei Vîhristiuk nr. ***** din 18.07.2022 „Cu privire la înaintarea propunerilor de optimizare a cheltuielilor, structurii și a numărului de Personal din cadrul Societății", s-a propus reducerea Secției proiectare din statele de personal a Societății și transferul următoarelor funcții, inclusiv a salariaților de pe aceste posturi de muncă în Secția Montare Utilaje Gaze, iar în rezultatul lichidării Secției Proiectare, va fi redusă inclusiv și funcția de Șef Secția Proiectare, iar această modificare în statele de personal prezumă principiul reorganizării activității și concentrării proceselor sub o conducere unică ce ar trebui să ducă la ridicarea performanțelor în activitate, asigurarea solicitărilor mai rapid pentru utilizatori, la reducerea costului plății pentru servicii, cât și la reducerea la achitările ce țin de stimularea materială preconizată angajaților.(Vol.I, f.d. 49-51)

Potrivit dispoziției nr.12 din data de *****, directorul SRL"Chișinău-Gaz" - Saca Ruslan a adus la cunoștință șefilor de subdiviziuni structurale din cadrul SRL "Chișinău-Gaz" cu privire la inițiativa Administrației Societății privind modificarea structurii organizatorice și a statelor de personal, cu implementarea ulterioară a acestora.(Vol.I, f.d.52)

Conform extrasului din poșta electronică oficială de lucru a colaboratorilor S.R.L. „Chișinău-gaz"- mail.chișinaugaz.md, se atestă, că la 02.08.2022 colaboratorul Secției resurse umane, Cristina Stețco a expediat în adresa Șefilor de subdiviziuni structurale din cadrul S.R.L. „Chișinău-gaz", inclusiv în adresa Șefului Secției proiectare, Ala Motin,

pentru informare - Dispoziția Directorului S.R.L. „Chișinău-gaz” nr.12 din *****.(Vol.I, f.d. 125)

La data de *****, prin scrisoarea nr.1708/1, administrația ”Chișinău-Gaz” SRL – a solicitat de la Comitetului Sindical al SRL ”Chișinău-Gaz”, opinia consultativă în formă scrisă, asupra intenției date.(Vol.I, f.d.53)

Iar conform Extrasului din procesul-verbal nr.*****al ședinței Comitetului sindical al SRL ”Chișinău-Gaz” din 0*****, s-a hotărît a susține inițiativa Administrației SRL ”Chișinău-Gaz” privind modificarea structurii organizatorice și a statelor de personal, cu implementarea ulterioară a acestora, cu respectarea prevederilor art. 42[1] alin.(5) Codul Muncii.(Vol.I, f.d.54)

La data de 05.2022, administrația SRL ”Chișinău-Gaz” a emis ordinele nr. *****«Cu privire la reducerea Statelor de personal ale «Chișinău-Gaz» SRL»; și nr. *****«Cu privire la preavizarea salariaților «Chișinău-Gaz» SRL privind reducerea funcțiilor din Statele de personal ale Societății».(Vol.I, f.d.37-39)

Conform anexei nr. 6 la ordinul nr. *****din ***** în data de ***** angajații secției Proiectare, inclusiv și Motin Ala(șef secție), au fost preavizați privind reducerea funcțiilor din statele de personal.(Vol.I, f.d. 40)

Totodată, din lucrările dosarului rezultă că, în conformitate cu prevederile art. 88 alin.(1) lit. c) CM, la data de 08 septembrie 2022 și 28 octombrie 2022 angajatorul SRL ”Chișinău-Gaz” a propus salariatei Motin Ala, un alt loc de muncă, conform specialității, calificării și locurilor vacante existente în cadrul societății, ultima refuzând propunerile, fapt confirmat prin semnătură.(f.d.41-42 Vol.I)

Prin ordinul directorului SRL ”Chișinău-Gaz” nr.*****din *****, la cererea salariatei Ala Motin i s-a acordat concediu anual de odihnă cu o durată de 16 zile calendaristice, de la *****-04.10.2022.(f.d.147 Vol.I)

Iar conform Ordinului directorului SRL ”Chișinău-Gaz” nr.*****din *****, la cererea salariatei Motin Ala i s-a acordat concediu anual de odihnă cu o durată de 16 zile calendaristice de la 05.10.2022-21.10.2022.(f.d.148 Vol.I)

La data de 0***** SRL ”Chișinău-Gaz” a emis nr. *****«Cu privire la concedierea salariatului», prin care în conformitate cu art. 86 alin.(1) lit.c), art. 88 CM, s-a ordonat a o concedia pe Ala Motin, șef secție, Secția Proiectare, de la data de 07.12.2022.(Vol.I, f.d. 151)

Conform art. 42[1] alin.(1-5) Codul Muncii, (1) În vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității prevăzut la art. 42, angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității.

(2) Obligaţia informării vizează:

a) evoluţia recentă şi evoluţia probabilă a activităţilor şi situaţiei economice a unităţii;

b) situaţia, structura şi evoluţia probabilă a ocupării forţei de muncă în cadrul unităţii, precum şi eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci cînd există o ameninţare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relaţiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității;

d) situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acestora, inclusiv planificarea şi introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru și de protecție, instruirea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc;

e) remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de sex.

(3) Informarea se face prin transmiterea, în forma scrisă, către reprezentanții salariaților a datelor relevante, complete și veridice privind subiectele enumerate la alin. (2), în timp util, care le-ar permite reprezentanților salariaților să pregătească, în caz de necesitate, consultarea.

(4) Informarea are loc ori de cîte ori este necesară în virtutea circumstanțelor intervenite, precum și periodic, la intervalele prevăzute de contractul colectiv de muncă. Informarea periodică asupra subiectelor menționate la alin. (2) nu poate avea loc mai rar decît o dată pe an, cel tîrziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune.

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

Prin urmare, din probatoriul administrat la materialele cauzei, coroborat cu cadrul legal enunțat supra, se atestă că în speță pîrîta SRL ”Chișinău-Gaz” a respectat atît prevederile art.42[1], alin.(5) Codul muncii, înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art. 88, cît procedura de reducere în legătură cu reducerea funcțiilor din Statele de personal.

Aşadar, instanța de judecată statuează, că conform prevederilor art.86 Codul muncii, încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului are loc în situaţii limitativ stabilite, care se pot datora unor cauze imputabile salariatului sau care nu sunt legate de culpa salariatului, precum şi în unele situaţii ce ţin de activitatea angajatorului şi pentru alte motive prevăzute de legislația muncii.

Astfel, instanța reiterează că desfacerea contractului individual de muncă pe motivul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate este valabilă în următoarele condiţii:

- reducerea 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 şi aprobarea noilor state de personal, iar noile state de personal urmează a fi aprobate pînă la începerea evenimentelor ce ţin de reducerea numărului de personal.

- salariatul nu are dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru. Atunci cînd se decide cu privire la dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru urmează a se lua în considerare prevederile art.183 Codul muncii.

- salariatul a fost preavizat 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 săptămînă cu menţinerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;

- desfacerea contractului individual de muncă a fost făcută cu consultarea prealabilă al
organului sindical din unitate (art.*****CM).

Deci, în speță verificînd respectarea de către pîrîtul SRL"Chișinău-Gaz", a condițiilor valabilității desfacerii cu Motin Ala a contractului individual de muncă în temeiul prevederilor art. 86 alin.(1) lit.c), instanța a constatat că aceste condiții cumulativ au fost respectate de angajator.

Cît privește afirmațiile reclamantei precum că desființarea locului de muncă, pe motiv de pretinsa reducere a statelor de personal ale ”Chișinău-Gaz” SRL, a avut loc printr-o procedură exercitată efectiv contrar legislației muncii; implicit și reținând faptul că desființarea locului de muncă nu a avut o cauză reală și serioasă, anume: în realitate/de facto, pârâta ”Chișinău-Gaz” SRL, nu a redus statele de personal, însă - începând cu data de*****, a efectuat un transfer de personal masiv, adițional efectuând și noi angajări, menținând locuri/posturi de muncă vacante și/sau ocupate prin cumul, acestea nu pot fi reținute, fiind unele declarative.

La fel, nu pot fi reținute alegațiile reclamantei, precum că angajatorul nu a ținut cont de dreptul preferențial al acesteia, adică de calificarea acesteia, or, la materialele cauzei lipsesc date care ar atesta că Motin Ala are o calificare și productivitate a muncii mai înaltă în comparație cu alți salariați și care ar fi aceștea.

De asemenea nu pot fi reținute alegațiile reclamantei, privind nerespectarea termenului de 2 luni de preavizare înainte de concediere, prevăzut la art.88, alin.(1), lit. b) și art.184, alin.(1) lit.a), deoarece în perioada 5 septembrie-7 decembrie a beneficiat în parte de concediu anual.

Or, în fapt reclamanta în perioada de preavizare a beneficiat cumulativ de concediu anual de 32 zile calendaristice, astfel la 07.12.2022 a expirat termenul de preavizare de 2 luni, luînd în considerație că de la data de *****-07.12.2022 sunt 92 zile calendaristice, între care perioada *****-21.10.2022 de 32 zile calendaristice constituie concediu de odihnă anual care urmează a fi exclus, iar perioada de 60 zile rămase constituie 2 luni termen de preavizare.

Corespunzător, instanța de judecată conchide că, ordinele nr. *****și nr. *****din ***** și nr. *****din 07.12.2022, emise de SRL,,Chișinău-Gaz” sînt unele legale, fiind emise cu respectarea procedurii și prevederilor legale, din care motive, se impune concluzia de respingere a cerinței reclamantului cu privire la anularea respectivelor ordine.

Potrivit art. 90 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 nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această

perioadă; 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. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului. În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu - instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Astfel, având în vedere că instanța de judecată a constatat legalitatea ordinelor nr. *****și nr. *****din ***** și nr. *****din 07.12.2022, cu privire la concedierea salariatului, urmează a fi respinse cerințele reclamantului cu privire la restabilirea în funcția deținută anterior concedierii - de șef Secție Proiectare în cadrul societății comerciale «Chișinău-Gaz» SRL; încasarea salariului pentru absență forțată de la lucru și prejudiciul moral cauzat în mărime de 5 salarii medii lunare. Or, normele legale citate mai sus stabilesc în mod expres și imperativ că, persoana poate fi restabilită în funcție și despăgubită, doar în cazul în care, se anulează ordinul de concediere.

Totodată, reieșind din considerentul, că instanța de judecată a respins acțiunea reclamantului, în temeiul art. 94, 96 Cod de procedură civilă, urmează a fi respinsă și cerința reclamantei Motin Ala cu privire la compensarea cheltuielilor de judecată.

Sintetizând cele expuse mai sus și examinând probatoriul administrat la dosar prin raportarea acestuia la prevederile art. 118, 121-122 Codul de procedură civilă, instanța reiterează că acțiunea înaintată de Motin Ala este neîntemeiată, și urmează a fi respinsă.

În conformitate cu art. art. 354, 355 alin. (5)Codul Muncii RM, art.art.238-241 CPC RM, instanţa de judecată,-

A H O T Ă R Î T :

Se respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Motin Ala către SRL"Chișinău-Gaz", privind anularea ca ilegale ordinele «Chișinău-Gaz» SRL nr. *****din***** «Cu privire la reducerea Statelor de personal ale «Chișinău-Gaz» SRL»; ordinul nr. *****«Cu privire la preavizarea salariaților «Chișinău-Gaz» SRL privind reducerea funcțiilor din Statele de personal ale Societății»; și nr. *****«Cu privire la concedierea salariatului» din *****; restabilirea Motin Alei în funcția deținută anterior concedierii - de șef Secție Proiectare în cadrul societății comerciale «Chișinău-Gaz» SRL; încasarea salariului pentru absență forțată de la lucru și prejudiciul moral cauzat în mărime de 5 salarii medii lunare; precum și compensarea cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.

Hotărîrea cu drept de apel în termen de 30 zile în Curtea de Apel Chişinău, prin intermediul Judecătoriei Chişinău sediul Centru.

Preşedinte de şedinţă,
Judecătorul **S. Vîşcu**