Prima instanță: Judecătoria Bălți, sediul Central (judecător S. Dubceac)
Dosarul nr.2a-244/2025 (nr.2-24027096-03-2a-14022025)

CURTEA DE APEL NORD
Colegiul Civil şi de Contencios administrativ
D E C I Z I E

09 septembrie 2025 mun. Bălţi
Instanţa compusă din:
Preşedintele ședinței, judecător Radu Holban
Judecătorii Svetlana Ghercavii, Mariana Sajin
Grefier Lilia Burlacu

examinând în ședință judiciară publică apelul declarat de avocatul Guțu Tatiana în interesele lui Coțaga Iurie;

în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Guțu Tatiana în interesele lui Coțaga Iurie, intervenient accesoriu Postovan Savelie către SA „Rețele Electrice de Distribuție Nord" cu privire la anularea ordinelor, constatarea caracterului discriminatoriu a ordinelor, încasarea plăților salariale, prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată,

împotriva hotărârii Judecătoriei Bălți, sediul Central din 06 noiembrie 2024,
-

a c o n s t a t a t:

Pretențiile reclamantului:

La 11 martie 2024 Coțaga Iurie reprezentat de avocatul Guțu Tatiana s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către SA „Rețele Electrice de Distribuție Nord" prin care a solicitat:

- ✓ anularea ordinelor nr. 678-c din 04.11.2023, nr. 731-c din 18.12.2023 emise în privința lui Coțaga Iurie cu restabilirea ultimului în funcția deținută;
- ✓ achitarea salariului pentru întreaga perioadă în care Coțaga Iurie a fost privat de dreptul de a munci;
- ✓ repararea prejudiciului material și moral cauzat lui Coțaga Iurie de către pârât;
- ✓ încasarea cheltuielilor de judecată în sumă de 10 000 lei.

În motivarea cererii de chemare în judecată au fost invocate următoarele argumente: prin ordinul nr. 678-c din 04.12.2023 cu privire la preavizarea salariatului, a fost informat maistrul electrician sectorul Zgurița din Oficiul r. Drochia, al SA „Red-Nord”, Coțaga Iurie despre faptul, că în conformitate cu art. 184 alin. 1 lit. c) Codul Muncii al R. Moldova, administrația SA ”Red-Nord” a adus la cunoștința despre desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durata determinată, în temeiul art. 86 alin. 1 lit.y[1]) Codul muncii, (deținerea statutului de pensionar) după expirarea a 14 zile calendaristice. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare din ziua în care a luat cunoștință cu ordinul Coțaga Iurie. Respectiv, ordinul a fost adus la cunoștință reclamantului la data de 15.12.2024, nefiind eliberat un exemplar pentru acesta.

Astfel, prin ordinul nr. 731-c din 18.12.2023 cu privire la concediere în temeiul art. 86 alin. 1 lit.y[1]) Codul muncii a fost desfăcut contractul individual de muncă pe durată nedeterminată cu Coțaga Iurie maistru electrician al s. Zgurița din Oficiul r. Drochia SA „Red-Nord”. Au fost calculate și efectuate plățile conform art. 143 Codul muncii. Concediul de odihnă anual nefolosit pentru 35 zile calendaristice, a fost aplicată stimularea unică la ieșirea la pensie, în conformitate cu vechimea în muncă la întreprindere în mărime de un salariu de funcție. Ordinele invocate supra nu au fost eliberate salariatului.

A susținut reclamantul că prin cererea prealabilă din 19.02.2024 au fost contestate ordinile invocate supra, de asemenea a fost solicitate un șir de acte în vederea confirmării temeiniciei solicitărilor invocate de reclamant. Însă, la data depunerii cererii de chemare în judecată nu au fost expediate în adresa reclamantului copiile ordinilor contestate și informația solicitată de la pârât.

Cu ordinile invocate supra reclamantul nu este de acord, considerând că la concedierea sa de către angajator au fost admise încălcări care atestă ilegalitatea ordinelor. Astfel, făcând referire la ordinului nr. 678-c din 04.12.2023 se atestă, că potrivit ultimului Coțaga Iurie urma să-i fie acordat conform art. 184 alin. 2 Codul muncii, cel puțin o zi lucrătoare pe săptămână pentru căutarea unui alt loc de muncă. Respectiv, garanțiile instituite prin art. 184 alin. (2) Codul muncii, la încetarea contractului individual de muncă cu Coțaga Iurie nu au fost respectate de angajator. La fel, în momentul concedierii 29.12.2023 nu au fost achitate toate sumele salariale cuvenite în conformitate cu art. 143 Codul muncii, ultima achitare fiind efectuată la data de 08.02.2024 de către angajator, potrivit extrasului din cont al salariatului.

Mai menționează reclamantul că, încetarea contractului individual de muncă pe motivul stipulat la art. 86 alin. 1 lit. y[1]) a fost aplicat numai în privința lui Coțaga Iurie, iar la întreprindere continuă să activeze alte persoane care au atins vârsta de pensionare. Mai mult ca atât, acest contract pe o durată determinată a fost încetat din inițiativa angajatorului până a fi expirate ultimele 2 luni până la

încetarea termenului contractului individual de muncă, fapt ce a dus la limitarea lui Coțaga Iurie de a beneficia de un adaus la pensia pentru limita de vârstă pentru categoriile de persoane care au continuat să muncească doi ani după oformarea pensiei pentru limita de vârstă.

Reține reclamantul că, a fost depusă o plângere către Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurării Egalității în vederea constatării faptului discriminării lui Coțaga Iurie în raport cu alți angajați pensionari din cadrul SA „Red-Nord”.

Declară că, în legătură cu faptul, că Coțaga Iurie a fost concediat cu abateri de la normele Codului Muncii, ultimul fiind privat de dreptul de a munci, fiind cauzat un prejudiciu material și moral acestuia.

Prin încheierea protocolară din 01.04.2024 a fost atras în proces în calitate de intervenient accesoriu Postovan Savelie.

În cadrul ședinței de judecată în instanța de fond din 14 octombrie 2024 reprezentantul reclamantului Coțaga Iurie, avocatul Guțu Tatiana a depus cerere de concretizare prin care a solicitat anularea ordinelor nr. 678-c din 04.12.2023, nr. 731-c din 18.12.2023 emise în privința lui Coțaga Iurie drept ilegale cu restabilirea ultimului în funcția deținută; încasarea de la SA „Red-Nord” în beneficiul lui Coțaga Iurie salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă începând cu data de 19.12.2023 până la pronunțarea hotărârii de restabilire în mărime de 92 872 lei; încasarea din contul SA „Red-Nord” în beneficiul lui Coțaga Iurie a compensației pentru reținerea plăților salariale în mărime 2492,8 lei și 147,6 lei; constatarea că ordinele nr. 678-c din 04.12.2023, nr.731-c din 18.12.2023 emise în privința lui Coțaga Iurie poartă un caracter discriminator pe criteriu de vârstă; încasarea prejudiciului moral din contul SA „Red-Nord” în beneficiul lui Coțaga Iurie în mărime de trei salarii medii și anume a sumei de 44 655 lei pe motivul privării posibilității de a munci; încasarea cheltuielilor de judecată în mărime de 200 lei taxa de timbru și cheltuieli de asistență juridică din contul SA „Red-Nord” în beneficiul lui Coțaga Iurie în mărime de 10000 lei.

Poziția instanței de fond:

Prin hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul central din 06 noiembrie 2024 acțiunea civilă s-a respins.

Solicitarea apelantului:

La 08.11.2024 avocatul Guțu Tatiana, în interesele Coțaga Iurie, a declarat apel nemotivat împotriva hotărârii Judecătoriei Bălți, sediul Central din 06.11.2024, solicitând admiterea apelului, casarea integrală a hotărârii cu emiterea unei noi prin care să fie admisă acțiunea civilă.

Conform art. 362 alin. (1) Cod procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu dispune altfel.

Instanța de apel constată că dispozitivul hotărârii a fost pronunțat la data 06.11.2024, iar apelul nemotivat a fost declarat la 08.11.2024, prin urmare, cu respectarea termenului legal.

Argumentele părților:

În motivarea apelului apelantul a invocat argumente expuse în cererea de chemare în judecată. Suplimentar susține că, atât în dispozitivul hotărârii contestate cât şi în hotărârea motivată instanţa de judecată nu a indicat părţile litigiului care a fost examinat şi care cerere a fost respinsă. Pârâtul SA ,,Red-Nord" nu este identificat precum şi nu sunt constatate care pretenţii ale apelantului reclamant şi faţă de cine sunt respinse şi motivele respingerii. Astfel, potrivit art. 241 CPC sunt specificate elementele care trebuie să conţină o hotărâre de judecată, prezumată a fi legală şi întemeiată.

La 01.11.2017 a fost încheiat între SA ,,Red-Nord" şi Coţaga Iurie un contract individual de muncă unde ultimul a fost angajat în calitate de maistru. La 01.07.2022 prin acord adiţional nr. 329 din 05.07.2022 a fost modificată denumirea funcţiei şi anume în - maistru electrician în exploatare reţelilor electrice, un alt acord adiţional cu privire la o altă funcţie sau perioadă determinată nu a fost încheiat.

Instanţa de judecată nu s-a expus asupra unor circumstanţe care au fost invocate şi anume că ordinul nr. 678-c din 04.12.2023 cu privire la preavizarea salariatului, a fost informat maistrul electrician sectorul Zguriţa din Oficiul r-nul Drochia, al SA ,,Red-Nord", Coţaga Iurie despre faptul, că în conformitate cu art. 184 alin. (1) lit. c) Codul muncii, administraţia SA ,,Red-Nord" a adus la cunoştinţa despre desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durata determinată, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii (deţinerea statutului de pensionar) după expirarea a 14 zile calendaristice.

Conform fişei postului semnată de Coţaga Iurie cu nr. FP-STP-06 la data de 25.07.2022 ultimul a fost angajat în calitate de maistru electrician în exploatarea reţelelor electrice în cadrul SA ,,Red-Nord", iar potrivit ordinului nr. 731/c din 18.12.2023 a fost desfăcut contractul individual de muncă cu maistrul electrician al sectorului Zguriţa.

În acest sens invocă faptul că, a fost desfăcut un contract de muncă unde este eronat indicată funcţia, ceea ce duce la ilegalitatea ordinului nr. 731/c din 18.12.2023, or potrivit art. 89 alin. (2) din Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

Menționează că, Coţaga Iurie deţinea calitatea de pensionar încă din *****, astfel la împlinirea limitei de vârstă angajatorul nu a încetat cu ultimul contractul individual de muncă pe durata nedeterminată, acesta continuând să activeze, dar în

ordinul de preavizare este indicat un contract pe perioadă determinată. Apelantul consideră că, explicaţia părţii pârâte că a fost o eroare nu poate fi reţinută, deoarece caracterul legal al ordinului de concediere se prezumă până la proba contrară.

Susține că, potrivit ordinului cu privire la concediere este indicat că s-a solicitat în prealabil conform art. 87 alin. (1) Codul muncii, opinia consultativă a organului sindical din unitate. La caz această normă a fost încălcată având în vedere că, ordinul de preavizare nr. 678-c din 04.12.2023 i-a fost adus la cunoştinţă apelantului la 15.12.2023, iar opinia organului sindical este datată cu 16.12.2023.

La data de 16.12.2023 a fost convocată şedinţa Comitetului sindical al SA „Red-Nord" unde a fost pusă în discuţie notificarea angajatorului despre consultarea opiniei comitetului sindical la eliberarea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1 Codul muncii. Ori, Coţaga Iurie ca membru de sindicat nici nu a participat la şedinţa desfăşurată. Iar, organul sindical care şi-a expus acordul la eliberare este nedeliberativ.

Apelantul invocă că, conform ordinului de concediere nr. 153-c, cu Coțaga Iurie a fost întrerupte relaţiile de muncă de către SA „Red-Nord" la data de 29.12.2023.

Potrivit informației nr. CJur-05/840 din 17.05. 2024 SA „Red-Nord" atestă faptul că suma de 10 387,72 lei constituie soldul salariului calculat pentru luna precedentă decembrie anul 2023, care ulterior a fost transferat la card la data de 05.01.2024. La fel potrivit extrasului din cont deţinut la BC „Victoriabank" SA se atestă că ultima sumă achitată lui Coţaga Iurie a fost la data de 08.02.2024 în mărime de 1 200 lei.

Menționează că, reieșind din prevederile Codului muncii precum și din caracterul obligaţiilor angajatorului de a achita salariul în termen, salariatul are dreptul de a solicita încasarea compensaţiei pentru reţinerea plăţilor salariale, în mărime de 0,3% din suma restantă de 10 387,72 lei neplătită în termen la momentul încetării contractului individual de muncă:29.12.2023 până la data de 06.01.2024 ziua achitării, calculată astfel 8 zile x 31,16 (0,3% din suma de 10 387,72 lei) = 249,8 lei. La fel, din suma de 1200 lei pentru perioada de 29.12.2023-08.02.2024, adică pentru reţinerea ilegală de 41 de zile, respectiv 41 zile x 3,6 (0,3% din suma de 1200 lei) = 147,6 lei.

Deoarece Coţaga Iurie a invocat ilegalitatea ordinului de preavizare şi concediere, ultimul întemeiat solicită compensarea tuturor plăţilor salariale, astfel consideră că, urmează să se încaseze din contul pârâtului suma în mărime de 94 222,05 lei cu titlu de salariu ce nu a fost achitat pentru întreaga perioadă în care ultimul a fost privat să muncească 29.12.2023-14.10.2024, (208 zile x 446,55.lei)= 92 872 lei.

Conform art. 55^1 din Codul muncii, nu se admite tratamentul mai puţin favorabil al salariaţilor angajaţi pe o durată determinată în raport cu salariaţii

permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeaşi unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă şi nu are o justificare obiectivă. La caz, pârâtul a recunoscut faptul că în momentul emiterii ordinului de concediere în privinţa lui Coţaga Iurie la întreprindere continuau să muncească şi alte persoane care aveau atinsă vârsta de pensionare. Anume în raport cu aceste persoane a fost discriminat apelantul, fapt care la fel nu i-a fost dată nici o apreciere de către instanţa de judecată.

Un alt capăt al cererii iniţiale îl constituie discriminarea în raport de vârsta pe care o deţinea Coţaga Iurie la momentul concedierii acestuia şi solicită a fi constatată de către instanţa de judecată acest fapt în raport cu reclamantul.

Indică că, fiind preavizat Coţaga Iurie la data de 15.12.2023 despre desfacerea contractului individual de muncă peste 14 zile din momentul preavizării la data de 27.12.2023 în funcţia sa a fost transferat Postovan Savelie, fapt confirmat prin extrasul Registrului de evidenţă a ordinilor prezentat de partea pârâtă unde la rubrica 86 este înscrierea ordin de transfer din 27.12.2023.

La fel potrivit actului de predare primire şi procesul-verbal de predare-primire la data de 29.12.2023 în baza ordinului nr. 731/c din 18.12.2023 a fost transmis bunurile materiale gestionarul 5421 Coţaga Iurie către gestionarul 7480 Postovan Savelie. Aceste circumstanţe şi atestă discriminarea pe criteriu de vârstă admis de angajator, care a încălcat prevederile pct. 6.11 din Regulamentul intern al întreprinderii, or discriminarea pe criteriu de vârstă este inadmisibilă.

Deşi, partea pârâtă a indicat că, Postovan Savelie a fost angajat ulterior la data de 05.01.2024, menționează că, prin prisma art. 58 alin. (3) Codul muncii, deoarece acesta a primit bunurile materiale de la Coţaga Iurie la data de 29.12.2023, astfel acesta a fost admis la muncă anume la această dată, prin interpretare normei indicate supra se atestă că acesta a fost transferat în funcţia pe care o deţinea Coţaga Iurire anume la data de 29.12.2023.

La 20 mai 2025 intimatul SA „Red-Nord” a depus referință la cererea de apel prin care solicită respingerea apelului cu menținerea hotărârii contestate.

În susținerea poziției sale, intimatul a menționat că, la operarea concedierii salariatului Coţaga Iurie în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y[1]) Codul muncii SA „Red-Nord” a respectat toate condiţiile de fond şi de formă, stabilite pentru această operaţiune tehnico-juridică.

Astfel, reclamantul Coţaga Iurie a confirmat în fata instanţei de fond faptul că, la momentul preavizării despre concedierea sa în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y[1]) din Codul muncii, apelantul deja deținea statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Mai mult, în cererea de concretizare a pretenţiilor s-a precizat că Coţaga Iurie are calitatea de pensionar pentru limită de vârstă din data de 7 martie 2022.

Nu sunt relevante argumentele expuse în cererea de apel, unde se afirmă că prevederile art. 87 alin. (1) din Codul muncii au fost încălcate, întrucât ordinul de

preavizare nr. 678-c din 4 decembrie 2023 a fost adus la cunoştinţa lui Coţaga Iurie la data de 15 decembrie 2023, iar opinia consultativă a comitetului sindical este datată cu 16 decembrie 2023.

Intimatul consideră că, nu se poate pune în discuţie legalitatea concedierii lui Coţaga Iurie, deoarece consultarea comitetului sindical în ce priveşte concedierea salariatului membru de sindicat a precedat emiterea ordinului de concediere nr. 731-c din 18 decembrie 2023. De aici rezultă că SA „Red-Nord" a respectat întocmai prevederile art. 87 alin. (1) din Codul muncii.

La data de 18 decembrie 2023, SA „Red-Nord" a emis ordinul nr. 731-c „Cu privire la concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii din 18 decembrie 2023, în al cărui temei a fost operată concedierea, din data de 29 decembrie 2023, a salariatului Coţaga Iurie, maistru electrician al Sectorului Zguriţa din Oficiul raional Drochia, conform art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii. În cele din urmă, salariatul Coţaga Iurie a făcut cunoştinţă cu textul ordinului nr. 731-c din 18 decembrie 2023, contra semnătură.

Existenţa contractului individual de muncă pe perioadă determinată nu poate afecta dreptul angajatorului de a concedia salariatul pe motivul deţinerii statutului de pensionar pentru limită de vârstă, drept consacrat de art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii citat anterior.

Invocă că, ordinul nr. 731-c „Cu privire la concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii" din 18 decembrie 2023, prin care a fost desfăcut contractul individual de muncă cu Coţaga Iurie, în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii, corespunde în totalitate legislaţiei în vigoare a Republicii Moldova şi, nu există temeiuri legale pentru anularea acestuia. Astfel, cerinţele apelantului privind anularea ordinului nr. 731-c din 18 decembrie 2023 poartă un caracter nejustificat şi, în consecinţă, nu pot fi nicidecum admise.

Cu privire la capetele de cerere accesorii vizând achitarea în beneficiul apelantului a despăgubirilor materiale în mărime de 92 872,00 lei şi a compensaţiei pentru prejudiciul moral cauzat în mărime de 44 655,00 lei (trei salarii medii lunare ale apelantului), SA „Red-Nord" consideră că, datorită faptului că capătul principal de cerere nu poartă un caracter întemeiat ele urmează a fi recunoscute de asemenea, ca nefondate. În ce priveşte repararea prejudiciului moral cauzat, apelantul Coţaga Iurie nu a administrat vreun probatoriu care ar confirma existenţa suferinţelor psihice, sufleteşti şi fizice, datorate disponibilizării acesteia. Mai mult, disponibilizarea apelantului s-a efectuat pe un temei non-disciplinar, fapt ce nu poate duce la discreditarea acestuia.

Simpla enunţare a faptei pretins cauzatoare a prejudiciului, respectiv emiterea ordinului nr. 731-c „Cu privire la concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii" din 18 decembrie 2023, nu este, prin ea însăşi, de natură a face dovada unui prejudiciu moral. Mai mult, chiar dacă regula probei în litigiile de

muncă este că aceasta cade în sarcina angajatorului, în privinţa prejudiciilor de natură strict personală, salariatul este cel care trebuie să indice prejudiciul suferit şi să facă minime probatorii, adică să administreze vreun mijloc de probă cu privire la existenţă şi modul de manifestare a prejudiciului nepatrimonial reclamat.

Cu referire la pretenţia apelantului privind încasarea din contul intimatului în beneficiul acestuia a compensaţiei pentru reţinerea plăţilor salariale în mărime de 2 492,80 lei şi 147,60 lei, intimatul consideră că această pretenţie poartă un caracter nefondat, deoarece: a) calculul dobânzii de întârziere este total eronat (0,3% din suma de 10 387,72 lei constituie 31,16 lei pentru o zi de întârziere, şi nu 311,60 lei); b) concedierea Coţaga Iurie a fost operată efectiv pe data de 29 decembrie 2023, iar achitarea ultimelor plăţi salariale pe cardul bancar al lui Coţaga Iurie s-a efectuat în luna ianuarie 2024, odată cu transferarea salariilor pentru toţi angajaţii unităţii.

Declarațiile părților în ședința de judecată:

În cadrul ședinței de judecată în instanța de apel apelantul Coțaga Iurie a susținut argumentele invocate în cererea de apel. A solicitat admiterea apelului, casarea hotărârii contestate, cu pronunțarea unei noi prin care acțiunea civilă să fie admisă.

Reprezentantul apelantului avocatul Guțu Tatiana a solicitat admiterea apelului, casarea hotărârii Judecătoriei Bălți, sediul central din 06 noiembrie 2024, cu pronunțarea unei noi decizii prin care cererea de chemare în judecată să fie admisă integral.

Reprezentantul intimatului SA „Rețelele de Distribuție Nord” avocatul Boișteanu Eduard a solicitat respingerea cererii de apel, susținând argumentele expuse în referință, cu menținerea hotărârii contestate.

Aprecierea instanței de apel:

Analizând argumentele apelului în raport cu materialele cauzei, audiind depozițiile participanților la proces, Colegiul civil consideră că apelul urmează a fi respins cu menținerea hotărârii instanței de fond din următoarele considerente.

Potrivit prevederilor art. 385 lit. a) Codul de procedură civilă, instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să mențină hotărîrea primei instanţe.

În conformitate cu art. 373 aliniatele (1), (2), (3), (5) CPC, (1) Instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărîrii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. (2) În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă

pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. (3) În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanţa de apel se pronunţă în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanţă. (5) Instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Conform dispozițiilor art. 130 alin. (1) Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În temeiul art. 240 alin. (1) CPC, la deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.

Conform art. 239 CPC, hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărîrea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

Hotărârea este întemeiată, dacă în ea sunt expuse toate circumstanțele care au importanță la soluționarea cauzei şi care au fost verificate în ședința de judecată multilateral, complet şi au fost elucidate probele privind circumstanțele constatate ale cauzei.

Concluziile privind circumstanțele de fapt ale cauzei se motivează în hotărâre prin probele enumerate în art. 117 Cod de procedură civilă, iar în conformitate cu art. 118 alin.(1) Cod 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.

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

În această ordine de idei, instanța de apel constată că, prima instanța a determinat corect raportul juridic dedus judecății, circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei au fost stabilite şi elucidate pe deplin, probelor prezentate a dat apreciere completă, obiectivă şi sub toate aspectele, iar hotărârea este legală şi întemeiată, adoptată cu respectarea drepturilor şi intereselor legale a participanților la proces.

Probatoriul cauzei denotă faptul că, la data de 01 noiembrie 2017 între SA „Red-Nord” în persona directorului general Babii Viorel și persoana fizică Coțaga Iurie (salariat) a fost încheiat contract individual de muncă nr. 406, pe perioada nedeterminată, potrivit căruia Coțaga Iurie a fost angajat în calitate de maistru la filiala Soroca, subfiliala Drochia, sectorul Zgurița din cadrul societății pârâte. (f.d.30-31)

Ulterior, conform acordului de modificare a contractului individual de muncă nr. 329 din 5 iulie 2022, în scopul modificării condițiilor contractului individual de muncă nr. 406 din 01.11.2017 părțile au convenit la următoarele modificări: reclamantul Coțaga Iurie a fost transferat în funcția de maistru electrician în exploatarea rețelelor electrice la subdiviziunea - Oficiul raional Drochia, Sectorul Zgurița. (f.d.32)

Prin ordinul nr. 678-c din 04.12.2023 „Cu privire la preavizarea salariatului”, SA „Red-Nord” a adus la cunoștința maistrului electrician sectorul Zgurița din Oficiul raional Drochia, Coțaga Iurie despre faptul, că în conformitate cu art. 184 alin. (1) lit. c) Codul muncii, administrația SA „Red-Nord” desface din inițiativa angajatorului contractul individual de muncă pe durata determinată, în temeiul art. 86 alin. 1 lit. y^1) Codul muncii, după expirarea a 14 zile calendaristice. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare din ziua în care a luat cunoștință cu ordinul Coțaga Iurie. Potrivit mențiunii din partea de jos a ordinului nominalizat, acesta a fost adus la cunoștință reclamantului la data de 15.12.2024. (f.d.37)

Totodată, la data de 05.12.2023, administrația SA „Red-Nord” a înaintat comitetului sindical al Societății prezentare cu nr. SP-12/2152, prin care a solicitat consultarea prealabilă a comitetului sindical cu privire la concedierea salariaților, inclusiv și lui Coțaga Iurie, care dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii. (f.d.39)

Potrivit extrasului din procesul-verbal nr. 48 din 16 decembrie 2023 al ședinței comitetului sindical al SA „Red-Nord”, organul sindical a luat act de informația privind concedierea salariaților, inclusiv și lui Coțaga Iurie conform art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul muncii, și a hotărât concedierea membrilor de sindicat cu respectarea Codului muncii și legislației în vigoare. (f.d.40)

Prin ordinul nr. 731-c din 18.12.2023 „Cu privire la concediere în temeiul art. 86 alin. 1 lit. y^1) din Codul muncii” a fost desfăcut în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii, din data de 29 decembrie 2023, contractul

individual de muncă pe durată nedeterminată cu Coțaga Iurie maistru electrician al Sectorului Zgurița din Oficiul raional Drochia. Au fost calculate și efectuate plățile conform art. 143 Codul muncii. Concediul de odihnă anual nefolosit de la 01.05.2023, reieșind din 35 zile calendaristice. La fel, a fost aplicată stimularea unică la ieșirea la pensie, în conformitate cu vechimea în muncă la întreprindere în mărime de un salariu de funcție. (f.d.38)

Reclamantul Coțaga Iurie, prin intermediul avocatului Guțu Tatiana s-a adresat instanței de judecată cu prezenta cerere, solicitând anularea ordinelor ca fiind ilegale cu restabilirea ultimului în funcția deținută, la fel a solicitat reclamantul încasarea de la SA „Red-Nord" în beneficiul său salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă; încasarea compensației pentru reținerea plăților salariale în mărime de 2492,8 lei și 147,6 lei; constatarea că ordinele nr. 678-c din 04.12.2023, nr. 731-c din 18.12.2023 poartă un caracter discriminator pe criteriu de vârstă; încasarea prejudiciului moral în mărime de trei salarii medii și anume a sumei de 44 655 lei pe motivul privării posibilității de a munci; încasarea cheltuielilor de judecată în mărime de 200 lei taxa de timbru și cheltuieli de asistență juridică în mărime de 10 000 lei.

Prin hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul central din 06 noiembrie 2024 acțiunea civilă s-a respins.

Nefiind de acord cu hotărârea instanței, Coțaga Iurie a contestat-o cu apel invocând argumentele expuse mai sus.

Raportând dispozițiile normelor citate la circumstanțele cauzei, evaluând soluția primei instanțe prin prisma pretențiilor înaintate în raport cu circumstanțele de fapt și de drept invocate, Colegiul consideră concluzia instanței de fond una întemeiată.

Astfel, verificând legalitatea hotărârii contestate în raport cu prevederile legale aplicabile la caz și criticile aduse în apel, instanța de apel constată că soluția a fost dată de către instanța de fond cu elucidarea pe deplin a circumstanțelor cauzei, cu aplicarea și interpretarea corectă a prevederilor legale, iar concluziile expuse în hotărâre nu sunt în contradicție cu circumstanțele cauzei.

În conformitate cu art. 5 alin. (1) CPC, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.

Potrivit art. (4) Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de

prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, şi anume de: a) hotărârile Parlamentului; b) decretele Președintelui Republicii Moldova; c) hotărârile şi dispozițiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Sănătății, Muncii şi Protecției Sociale, de alte autorități centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităților publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă şi convențiile colective; precum şi h) de tratatele, acordurile, convențiile şi alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte.

În contextul pretențiilor deduse judecății se vor reține și prevederile art. 8 alin. (1) din Codul muncii, în cadrul raporturilor de muncă acţionează principiul egalităţii în drepturi a tuturor salariaţilor. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenenţă sau activitate sindicală, precum şi pe alte criterii nelegate de calităţile sale profesionale, este interzisă.

Potrivit art. 348 din Codul muncii, jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

În conformitate cu 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.

Articolul 45 Codul muncii, prevede că, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi 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.

Conform art. 54 alin. (1) Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.

Potrivit art. 81 alin. (1) lit. b) și alin. (3) Codul muncii, (1) Contractul individual de muncă poate înceta: b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

În conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. y[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 deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă.

Articolul 184 alin. (1) lit. c) Codul muncii prevede că, angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenţia sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, cu 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul deţinerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (art. 86 alin.(1) lit. y[1]) şi art. 301 alin.(1) lit. c)).

Cu referire la cerința reclamantului/apelant privind declararea nulității ordinului nr. 678-c din 04.12.2023 „Cu privire la preavizarea salariatului” și ordinului nr. 731-c din 18.12.2023 „cu privire la concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y[1]) Codul muncii”, se vor reține prevederile art. 355 alin. (1) lit. a) Codul muncii, potrivit căruia, cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

În conformitate cu art. 89 alin. (2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să

dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. 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.

După cum corect a constatat instanța de fond, temeiul de concediere prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii, face parte din categoria concedierii nedisciplinare a salariatului, care survine doar din inițiativa angajatorului fără a avea tangențe cu comportamentul ca atare al salariatului. În aceste cazuri concedierea intervine în lipsa vinovăției salariatului.

Astfel, în baza acestui temei angajatorul este în drept oricând să concedieze salariatul care deţine statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Or, deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vârstă constituie temei de sine stătător pentru concedierea acestuia.

În conformitate cu art. 54 alin. (2) Constituția Republicii Moldova, exerciţiul drepturilor şi libertăţilor nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internaţional şi sunt necesare în interesele securităţii naţionale, integrităţii teritoriale, bunăstării economice a ţării, ordinii publice, în scopul prevenirii tulburărilor în masă şi infracţiunilor, protejării drepturilor, libertăţilor şi demnităţii altor persoane, împiedicării divulgării informaţiilor confidenţiale sau garantării autorităţii şi imparţialităţii justiţiei.

În context, din cuprinsul notei-informative la Legea nr. 188 din 21 septembrie 2017 rezultă că, stabilirea temeiului de concediere prevăzut la articolul 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii a avut drept scop gestionarea optimă a forței de muncă în condițiile economiei de piață. Încetarea raporturilor de muncă cu o parte din persoanele care şi-au stabilit pensia pentru limită de vârstă sporind oportunitățile de angajare pentru persoanele tinere, care în prezent nu-şi pot găsi un loc de muncă potrivit calificării.

Astfel, libertatea muncii, care este garantată de Constituția Republicii Moldova, stabilește totodată că nimeni nu poate fi obligat să muncească pe toată durata vieții sale sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

Din altă perspectivă libertatea muncii, în coroborarea dispozițiilor art. 54 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova cu art. 6 din Codul muncii, nu poate fi una absolută și nelimitată, deoarece legislația muncii condiționează încadrarea în

câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții, precum și stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă.

Astfel, Codul muncii prevede temeiurile de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părţilor, precum şi la inițiativa uneia dintre părți (demisia sau concedierea).

Stabilirea unor criterii pentru exercitarea anumitor activități are un caracter necesar atunci când este determinată de specificul unei profesii, care, datorită exigențelor sporite faţă de calitățile fizice şi psihice ale persoanei, nu pot fi exercitate de persoane în etate, sau atunci când servesc ca măsură de optimizare a utilizării forței de muncă în anumite sectoare de activitate.

Curtea Constituțională a statuat în Hotărârea nr. 30 din 23 decembrie 2010 și decizia de inadmisibilitate a sesizării nr. 74g/2018 privind excepția de neconstituționalitate a articolului 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii al Republicii Moldova, că în vederea asigurării funcționării eficiente a unor sfere de activitate, fixarea unui prag de vârstă este necesară pentru menținerea persoanelor cu capacități profesionale adecvate pentru desfășurarea unor activități de interes major pentru întreaga societate. Impunerea unei limite de vârstă nu exclude posibilitatea persoanelor de a-şi continua munca în alte segmente care au tangență cu profesia lor.

Circumstanţele expuse denotă concluzia potrivit căreia dispoziția legală a art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii a învestit angajatorul cu dreptul de a concedia oricând salariatul care deţine statutul de pensionar pentru limită de vârstă, această limitare fiind justificată doar de natura specifică a domeniului de activitate în care se aplică, fiind o opțiune de sine stătătoare a angajatorului.

Totodată, tratamentul diferențiat bazat pe vârstă, în condițiile art. 86 alin. (1) lit.y^1) din Codul muncii, urmăreşte un obiectiv justificat și în mod rezonabil un scop legitim, în special preocuparea de a asigura ocuparea forței de muncă.

Colegiul civil menționează că, dispoziţia art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii (prin care se admite concedierea salariatului pentru faptul că el deţine statutul de pensionar pentru limită de vârstă) nu reprezintă o situatie discriminatorie pe criteriul de vârstă, întrucât din această dispoziţie se deduce că limitarea stabilită în norma dată este determinată de realizarea unui drept (dreptul la pensie), şi nu de atingerea vârstei de pensionare. Respectiv, în aceasta situaţie nu există o legătura cauzală între tratamentul mai puţin favorabil şi criteriul protejat - vârsta, or limitarea este generată de o altă situaţie.

Mai mult, reieșind din cele expuse se atestă că, angajatorul este în drept oricând să concedieze salariatul care deţine statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Or, deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vârstă constituie temei de sine stătător pentru concedierea acestuia.

Nu poate fi reținut argumentul apelantului precum că, Coțaga Iurie fiind născut la data de ***** deținea calitate de pensionar încă din *****, astfel la împlinirea limitei de vârstă angajatorul nu a încetat cu ultimul contractul individual de muncă pe durata nedeterminată, acesta continuând să activeze, instanța menționează că conjunctura ipotezelor relevate reliefează concluzia potrivit căreia dispoziția legală a articolului 86 alin. (1) lit. y[1]) din Codul muncii învestește angajatorul cu dreptul de a concedia oricând salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Această limitare fiind justificată doar de natura specifică a domeniului de activitate în care se aplică, fiind o opțiune de sine stătătoare a angajatorului.

Mai mult, fiind un act juridic guvernat de principiul libertății de voință, la încheierea contractului individual de muncă nr. 406 din 01.11.2017 ambele părți contractante şi-au exteriorizat benevol voința de a-l încheia, folosindu-se de dreptul de a negocia condițiile/clauzele contractuale. Respectiv, la încheierea contractului individual de muncă, salariatul a realizat că încetarea raporturilor de muncă poate avea loc şi la inițiativa angajatorului.

În aceeași ordine de idei se va reține că, la operarea concedierii lui Coțaga Iurie în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y[1]) Codul muncii, SA „Red-Nord” a respectat toate condițiile de fond și de formă stabilite pentru această operațiune.

Astfel, reclamantul Coțaga Iurie a confirmat în fața instanței de fond faptul că, la momentul preavizării despre concedierea sa în temeiul menționat supra, dânsul deja deținea statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Iar, potrivit cererii de concretizare a pretențiilor s-a precizat că Coțaga Iurie are calitatea de pensionar pentru limită de vârstă din data de 07 martie 2022.

Sub aspect procedural, administrația SA „Red-Nord” a notificat pe Coțaga Iurie potrivit ordinului nr. 678-c „Cu privire la preavizarea salariatului” din 4 decembrie 2023, cu privire la desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y[1]) din Codul muncii, după expirarea a 14 zile calendaristice.

Acest termen de preaviz este statuat în art. 184 alin. (1) lit. c) din Codul muncii care este citat mai sus, *(...) cu 14 zile calendaristice înainte în caz de*

concediere din motivul deţinerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (art. 86 alin. (1) lit. y[1]) şi art. 301 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

Potrivit materialelor cauzei Coțaga Iurie a făcut cunoștință pe data de 15 decembrie 2023 de conţinutul ordinului nr. 678-c „Cu privire la preavizarea salariatului” din 4 decembrie 2023, contra semnătură, iar concedierea acestuia s-a efectuat în cea de-a paisprezecea zi de preaviz.

Totodată, la data de 5 decembrie 2023, administraţia SA „Red-Nord” a înaintat comitetului sindical al Societăţii o prezentare prin care s-a cerut opinia consultativă a comitetului sindical cu privire la concedierea lui Coțaga Iurie, membru de sindicat, şi a altor salariaţi sindicalişti care deţin statutul de pensionar pentru limită de vârstă, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y[1]) din Codul muncii.

Potrivit extrasului din procesul-verbal nr. 48/16 decembrie 2023 al şedinţei comitetului sindical, se atestă că, organul sindical a luat act de informaţia privind concedierea lui Coțaga Iurie conform art. 86 alin. (1) lit. y[1]) din Codul muncii.

Colegiul civil va respinge argumentul apelantului precum că prevederile art. 87 alin. (1) Codul muncii au fost încălcate având în vedere că ordinul de preavizare nr. 678-c din 04.12.2023 a fost adus la cunoștința apelantului la 15 decembrie 2023, iar opinia consultativă a Comitetului sindical este datată cu 16 decembrie 2023.

Ori, consultarea Comitetului sindical în ce privește concedierea salariatului membru de sindicat a precedat emiterea ordinului de concediere nr. 731-c din 18 decembrie 2023. Prin urmare intimatul SA „Red-Nord” a respectat prevederile art. 87 alin. (1) Codul muncii.

Prevederea legală cuprinsă în art. 86 alin. (1) lit. y[1]) Codul muncii, constituie un drept discreționar al angajatorului, care conferă acestuia posibilitatea de a desface contractul individual de muncă cu salariații, indiferent de faptul dacă acestea sunt încheiate pe durată nedeterminată sau pe cea determinată. Existența contractului individual de muncă pe perioadă determinată nu poate afecta dreptul angajatorului de a concedia salariatul pe motivul deținerii statutului de pensionar pentru limita de vârstă.

Colegiul civil, nu va reține argumentul apelantului precum că, ordinele nr. 678-c „Cu privire la preavizarea salariatului” 04 decembrie 2023 și ordinul nr. 731-c „Cu privire la concedierea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y[1]) Codul muncii din 18 decembrie 2023, poartă un caracter discriminatoriu pe criteriul de vârstă. Apelantul

susține că în perioada de preavizare, pe postul de muncă al său a fost transferat la 27 decembrie 2023 salariatul Postovan Savelie.

În acest sens se atestă că, transferul lui Postovan Savelie în funcția de muncă ocupată anterior de Coțaga Iurie, s-a înfăptuit în baza ordinului SA „Red-Nord" nr. 9-c „Cu privire la transfer" la data de 02 ianuarie 2024 dar nu la 27 decembrie 2023.

Prin urmare, ordinul nr. 731-c „Cu privire la concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii" din 18 decembrie 2023, prin care a fost desfăcut contractul individual de muncă cu Coțaga Iurie, în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii, corespunde în totalitate legislaţiei în vigoare a Republicii Moldova şi, nu există temeiuri legale pentru anularea acestuia. Astfel, cerinţele reclamantului/apelantului privind anularea ordinului nr. 731-c din 18 decembrie 2023 poartă un caracter nejustificat şi, în consecinţă, nu pot fi admise.

Cu privire la capetele de cerere ce țin de achitarea în beneficiul apelantului a despăgubirilor materiale în mărime de 92 872,00 lei şi a compensaţiei pentru prejudiciul moral cauzat în mărime de 44 655,00 lei, încasarea compensațieie pentru reținerea plăților salariale în mărime de 2 492,80 lei și 147,60 lei, precum și repararea prejudiciului moral, acestea sunt pretenții subsecvente pretenției principale, fiind corect respinse de către instanța de fond.

Referitor la argumentul reprezentantului apelantului avocatului Guțu Tatiana cu privire la faptul că prima instanță în dispozitivul hotărârii contestate cât și în motivare a omis să indice partea opusă – pârâtul.

În conformitate cu art. 249 alin. (1) și (2) CPC, (1) După pronunţarea hotărîrii, instanţa care a adoptat-o nu este în drept să o anuleze nici să o modifice.

(2) La cererea participanţilor la proces sau din oficiu, instanţa judecătorească corectează greşelile sau omisiunile din hotărîre care ţin de nume, calitatea procesuală, orice alte erori materiale sau de calcul evidente. (...). (2^1) În cazul în care cererea privind corectarea greșelilor sau a omisiunilor din hotărîre se depune în cadrul examinării cauzei în instanța de apel sau de recurs, aceasta se soluționează de către instanța respectivă.

Așadar, în cazul în care prima instanță a admis o eroare sau omisiune în hotărârea judecătorească pronunțată, aceasta se face de către instanța de fond printr-o încheiere sau în cazul depunerii cererii în cadrul cauzei în ordinea de apel sau recurs. La caz, însă, de către partea apelantă nu a fost înaintată o astfel de cerere instanței de apel.

Aici Colegiul civil al Curții de Apel Nord, notează că într-adevăr în conținutul dispozitivului hotărîrii judecătorești în cauză este lipsă mențiunea care ar arăta la persoana pîrîtului (SA Red Nord), însă aceasta rezultă foarte clar din conținutul părții motivate a hotărîrii judecătorești. Prin urmare. Și acest argument urmează a fi respins, or, omisiunea respectivă nu poate condiționa admiterea apelului cu casarea hotărîrii în fond.

La fel, Colegiul civil va respinge și cerința reclamantei/apelantei de a fi încasate cheltuielile de judecată suportate în prezenta cauză, având în vedere soluția de respingere adoptată asupra acțiunei civilă precum și cererii de apel.

În circumstanțele de fapt și de drept constatate și descrise, și deoarece hotărârea primei instanțe este legală și întemeiată, adoptată cu respectarea normelor de drept material și procedural, cu verificarea și aprecierea corectă a probelor administrate în conformitate cu cerințele art. 130 Cod de procedură civilă, iar motivele invocate de apelantă în cererea de apel se reduc, în marea sa majoritate, la critici formale, lipsite de suport probant și în lipsa unei justificări legale, Colegiul consideră apelul neîntemeiat și care urmează a fi respins, cu menținerea hotărârii primei instanțe pronunțată în cauză.

Conducându-se de prevederile art.385 lit. a) Codul de procedură civilă, Colegiul civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Nord, -

D e c i d e :

Respinge apelul declarat de avocatul Guțu Tatiana în interesele lui Coțaga Iurie.

Menține hotărîrea judecătoriei Bălți, sediul Central din 06 noiembrie 2024, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Guțu Tatiana în interesele lui Coțaga Iurie, intervenient accesoriu Postovan Savelie către SA „Rețele Electrice de Distribuție Nord” cu privire la anularea ordinelor, constatarea caracterului discriminatoriu a ordinelor, încasarea plăților salariale, prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată.

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

Președintele ședinței, judecător Radu Holban

Judecătorii Svetlana Ghercavii

Mariana Sajin