Partea introductivă
Dosarul nr. 2-6232/24
2-24049467-12-2-07052024-1

HOTĂRÂRE
În numele Legii

10 septembrie 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău, sediul Centru
în componenţă:
Președintele ședinței, judecătorul - Svetlana Cușnir
Grefierul - Antonina Sicorschii

examinând, în sediul instanței, în ședință publică, cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Doina *****, în interesele lui ***** către Ministerul Muncii și Protecției Sociale cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,

Partea descriptivă

c o n s t a t ă:

La 29.03.2024, avocatul Doina *****, în interesele *****, a depus cerere se chemare în judecată către Ministerul Muncii și Protecției Sociale cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii a indicat că, reclamanta a fost numită în funcție de director al Internatului psihoneurologic com. ***** cu dreptul la prima semnătură pe documentele financiare începând cu data de 10.10.2016, prin ordinul nr. 632-p din 10.10.2016. Ordinul de numire a urmat promovarea concursului la funcția de director al Internatului psihoneurologic com. *****.

Ca urmare, reclamanta cu pârâtul a semnat contractul individual de muncă nr. 23-c din 10.10.2016, pe termen nedeterminat. La acest contract a fost semnat de părți o singură dată un Acord suplimentar nr. 1, sensul căruia a fost ajustarea denumirii instituției conduse de reclamantă, din *„Internatul psihoneurologic com. *****”* în *„Centrul de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități (adulte) com. *****”*.

A indicat că, pe parcursul activității profesionale, reclamanta a urmat un șir de cursuri de ridicare a calificării profesionale în domeniul sănătății mintale, servicii sociale, sistem control intern managerial și altele.

La 08.12.2023, a intrat în vigoare Hotărârea de Guvern nr. 955/2023 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției pentru gestionarea serviciilor sociale cu specializare înaltă care dispune fuzionarea (absorbția) Centrului de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități (adulte) com. ***** de către o altă instituție activă în regiune – Centrul de plasament pentru persoane vârstnice com. *****.

A menționat că, ca urmare a intrării în vigoare a acestei hotărâri, pârâtul a întreprins câteva acțiuni cu încălcarea vădită a legislației muncii, ilustrate în următoarele acte:

- Ordinul nr. 16-p §1 din 01.02.2024, prin care numește pe *****, prin transfer, în funcția de director interimar al Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din *****i, cu dreptul primei semnături pe actele financiar-bancare, din data de 01.02.2024. Temeiul fiind semnarea contractului individual de muncă nr. 23 din 01.02.2024;

- Ordinul nr. 8-p din 01.02.2024 cu privire la eliberarea prin transfer la o altă unitate a dlui Gatcan E., emisă și semnată de reclamantă prin impunere din partea pârâtului. Prin acest ordin de fapt este reziliat, desfăcut, contractul individual de muncă semnat de Gațcan E. cu instituția condusă de reclamantă și absorbită de Centrul de Plasament a Persoanelor Vârstnice;

- Ordinul nr. 18-p §l din 05.02.2024, prin care preavizează reclamanta despre reorganizarea prin fuziune (absorbție) a Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din *****i, cu Centrul de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) din *****i (persoană juridică absorbită). Ordinul este întemeiat pe art. 86 alin. (l) lit. v) și art. 88 din Codul muncii. Acesta i-a fost transmis reclamantei prin e-mail la data de 05.02.2024.

A susținut că, la 01.02.2024, *****, aflându-se în funcția de director interimar al Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din *****i, a întocmit și a semnat o Notă Informativă adresată pârâtului și Agenției pentru gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare înaltă prin care explică raționamentul funcțiilor care se modifică (8 la număr), funcțiile care apar noi (36 unități) și funcțiile care dispar (10 unități) ca urmare a procesului de fuziune prin absorbție a Centrului de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) din ***** în Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din *****i.

La 13.02.2024, a emis ordinul nr. 11 cu privire la aprobarea statelor de personal în care se regăsește atât funcția de director, ocupată până la concediere de reclamantă, cât și o funcție nouă de director adjunct la moment vacantă.

Prin cererea de chemare în judecată din 19.02.2024, reclamanta contestă Ordinul nr. 18-p §l din 05.02.2024, prin care pârâtul o preavizează pe reclamantă despre reorganizarea prin fuziune (absorbție) a Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din *****i, cu Centrul de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) din *****i (persoană juridică absorbită).

În cererea depusă, reclamanta a probat faptul că preavizarea, așa cum a fost efectuată de pârât, a încălcat procedura prevăzută la art. 87, 88, 197[1] din Codul muncii și în principal pentru că reclamantei nu i se oferise niciunul din locurile vacante existente și noi create până a decide că reclamanta a refuzat oferta propusă de pârât. Pe durata dezbaterilor judecătorești, reprezentantul pârâtului nu a putut răspunde la întrebarea instanței de judecată dar și a reclamantei - ce funcție a fost propusă și refuzată de reclamantă. Reclamanta subliniază că ordinul nr. 18-p §l din 05.02.2024 de preavizare este întemeiat pe art. 86 alin. (1) lit. v) și art. 88 din Codul muncii, care prevede refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum și a transferării unității în subordinea unui alt organ.

A menționat că, cu regret, prin hotărârea judecătorească din 09.04.2024, cererea de chemare în judecată depusă de reclamantă a fost respinsă. Motivele acestei soluții, reclamanta nu le cunoaște. Cererea de apel sumară a fost formulată la 16.04.2023.

În continuare a susținut că, Hotărârea de Guvern nr. 955 din 06.12.2023 (în vigoare 08.12.2023) cu privire la organizarea și funcționarea Agenției pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare înaltă și reorganizarea unor instituții publice aflate în gestiunea acesteia, publicată în Monitorul Oficial al R. Moldova nr. 472-473 art.1156 din 08.12.2023, prevede „... 6. Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din *****i, se reorganizează prin fuziune (absorbție) cu Centrul de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) din *****i (persoană juridică absorbită). 7. Bunurile persoanei juridice absorbite se transmit Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din *****i, în conformitate cu Regulamentul cu privire la modul de transmitere a bunurilor proprietate publică, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.901/2015. 8. Disponibilizarea personalului în legătură cu reorganizarea persoanelor juridice menționate la pct.6 se va efectua în conformitate cu legislația muncii, în cazul imposibilității transferului acestuia. Cheltuielile de disponibilizare a personalului vor fi asigurate din contul și în limitele mijloacelor financiare ale Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din *****i.... ”

Reclamanta indică că, odată ce pârâtul a decis fuzionarea celor două instituții publice ce prestează servicii sociale persoanelor vârstnice și persoanelor cu

dizabilități, valorificarea cadrelor urma să fie reflectată în luarea deciziilor. Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice nu avea director la conducerea instituției deja de mai mult de 2 ani până la intrarea în vigoare a Hotărârii de Guvern nr. 955/2023 la 08.12.2023, prin publicare în Monitorul Oficial. Funcția de director al acestei instituții era vacanta de foarte mult timp.

Reclamanta a ocupat funcția de director al Centrului de Plasament temporar a Persoanelor cu Dizabilități din *****i din ziua numirii sale la data de 10.10.2016. Conform prevederilor art. 86 și 88 din Codul muncii, există o anumită ordine pentru preavizarea salariaților și concedierea acestora atunci când instituția în cadrul căreia sunt angajați se reorganizează.

A invocat că, legislația muncii prevede foarte clar procedura de concediere a salariaților în asemenea situații:

a) întâi de toate sunt reduse funcțiile vacante. Reclamanta subliniază că funcția de director al Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice era vacantă și drept consecință urma să fie cea dintâi redusă. Funcția de director al Centrului de Plasament temporar a Persoanelor cu Dizabilități ocupată de reclamantă nu a fost redusă, dimpotrivă această funcție în continuare se regăsește în statele de personal aprobat ca urmare a reorganizării la 01.02.2024, în executarea Hotărârii de Guvern nr. 955/2023 din 08.12.2023. Așadar, odată ce, la 01.02.2024, în noua structură a Centrului figurează două funcții de conducere: director și director adjunct, iar reclamanta ocupa funcția de director care nu a fost redusă în procesul de reorganizare, pârâtul a încălcat prevederile art. 86 și 88 din Codul muncii, preavizând reclamanta despre reducerea funcției sale fără să reducă această funcție efectiv.

b) salariatului, a cărui funcție se reduce, trebuie să i se propună oricare din funcțiile vacante existente și noi create. Această etapă a fost ignorată completamente de pârât, din motive neclare. Odată ce Hotărârea de Guvern nr. 955/2023 enunță la pct. 8 că *„…Disponibilizarea personalului în legătură cu reorganizarea persoanelor juridice menționate la pct.6 se va efectua în conformitate cu legislația muncii, în cazul imposibilității transferului acestuia. …* „reclamanta se aștepta la transferul său din funcția de director al Centrului de Plasament temporar a Persoanelor cu Dizabilități în cea de director al Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din *****i. Această așteptare a reclamantei era absolut legitimă: ea avea contract de muncă pe termen nedeterminat semnat cu pârâtul, a trecut concursul pentru ocuparea funcției, avea pregătirea profesională și managerială necesară pentru exercitarea acestei funcții, nu era nicio situație de incompatibilitate cu funcția ocupată. Reclamantei nu i s-a oferit niciuna din funcțiile vacante.

c) eliberarea salariatului care refuză transferul sau refuză funcțiile vacante propuse. Și această etapă a fost ignorată completamente de pârât, din

motive neclare. Reclamanta nu a refuzat niciodată transferul pentru că reclamantei nici nu i s-a oferit niciuna din funcțiile vacante existente. Reclamanta insistă că potrivit art. 86 alin. (1) lit. v) din Codul muncii, desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată semnată de reclamantă, la 10.10.2016, după ce a promovat concursul pentru funcția ocupată, putea fi efectuată legal doar dacă reclamanta refuza de a continua munca în legătură cu reorganizarea. Acest temei este indicat în ordinul său de preavizare, dar reclamanta niciodată nu a refuzat să continue munca.

A menționat că, în ordinul său de preavizare nu se conține nicio explicație sau referire la faptul că funcția reclamantei este redusă. De fapt, văzând în Statele de personal aprobate la 01.02.2024, că funcția de director în continuare există, iar, la 05.02.2024, primește ordinul nr. 18-p §l în care nu se explică cum și de ce se reduce funcția ei anume când cealaltă instituție în genere nu are director, reclamanta s-a convins că ordinul este ilegal. Art. 88 din Codul muncii obligă pârâtul odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, să-i propună în scris reclamantei un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective având în vedere că astfel de locuri de muncă vacante existau la unitate, conform ordinului din 01.02.2024 privind aprobarea statelor de personal la instituția nou create. Iar reclamanta, în calitatea dânsei de salariat preavizat, întrunea cerințele necesare pentru suplinirea atât a funcției de director, cât și a funcției de director adjunct. În noul Centru au fost create 36 de unități noi, una din aceste funcții nou create este de director adjunct și reclamanta care a promovat concursul pentru ocuparea funcției de director al Centrului de Plasament temporar a Persoanelor cu Dizabilități cu siguranța putea fi numită în această funcție, sau cel puțin îi putea fi propus să ocupe această funcție. Acest lucru nu a fost făcut, contrar art. 88 din Codul muncii.

A susținut că, pârâtul în continuarea acțiunilor sale ilegale, la 11.04.2024, a emis Ordinul nr. 59-p §l prin care a dispus concedierea în temeiul art. 86 alin. (l) lit. z) „...pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative...”. Pârâtul de asemenea face trimitere la art. 88 fără indicarea punctului și aliniatului, la art. 118 alin. (5) din Codul muncii ce se referă la concediul de odihnă anual nefolosit și la art. 119 și 186 din Codul muncii fără referire la vreun aliniat sau punct.

A indicat că, ordinul de concediere a reclamantei este absolut nemotivat, nici în drept nici în fapt. Contrar prevederilor din pct. 8 la Hotărârea de Guvern nr. 955 din 06.12.2023 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare înaltă și reorganizarea unor instituții publice aflate în gestiunea acesteia, disponibilizarea reclamantei - unicul angajat al instituției reorganizare care a fost concediat - s-a făcut contrar legislației muncii, cu încălcarea procedurii de preavizare și de concediere.

A menționat că, reclamanta, care a ocupat funcția sa de director din 10.10.2016 după promovarea unui concurs public, în toți acești ani, a fost desconsiderată pentru transferul său în aceiași funcție de conducere pe care o ocupa până azi, deși are abilități de manager și performanță funcțională. În corespundere cu prevederile din Hotărârea nr. 9 din 22.12.2014 *privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă,* modificată prin Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova nr. 34 din 04.12.2017, și prevederile art. 88 alin. (l) lit. a) din Codul muncii, pârâtul avea obligația de a emite un ordin motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la reducerea statelor de personal și anume a funcției de director a reclamantei. Obligație de care pârâtul s-a eschivat. Nici ordinul de preavizare nici ordinul de concediere nu sunt motivate juridic și nici economic.

Astfel, reclamanta a solicitat:

1. Admiterea integrală a cererii;
2. Anularea Ordinului nr. 59-p §l din 11.04.2024, emis de pârât cu privire la concedierea reclamantei;
3. Restabilirea reclamantei la locul de muncă cu încasarea salariului pentru perioada absenței forțate începând cu ziua de 11.04.2024 până la ziua efectiv restabilirii la muncă;
4. Încasarea din contul pârâtului a sumei prejudiciului moral cauzat în mărimea a trei salarii medii lunare a reclamantei;
5. Încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantei a cheltuielilor de judecată suportate cu depunerea acestei cereri, dovada cărora va fi făcută la prima ședință de pregătire a cauzei.

Poziția participanților la proces expusă în ședința de judecată

În ședința de judecată, reprezentantul părții-reclamate *****, avocatul Doina *****, care acționează în temeiul mandatului avocațional Seria MA nr. 2092820 din 03.05.2024 (f. d. 3), a susținut cererea de chemare în judecată și a solicitat admiterea acesteia în sensul formulat.

În ședința de judecată, reprezentantul părții-pârâte Ministerul Muncii și Protecției Sociale, împuternicit prin procura nr. 19/118 din 12.01.2023, *****(f.d. 83), a susținut argumentele invocate în referință și a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată (f. d. 67-69).

Motivare

Audiind participanții la proces, cercetând și analizând materialele dosarului civil, instanța de judecată conchide admiterea parțială a cererii de chemare în judecată, din următoarele considerente.

Conform dispoziţiilor art. 117 alin. (1) din Codul de procedură civilă, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei.

În conformitate cu art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor si obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

În conformitate cu art. 121 din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească reţine spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.

În conformitate cu art. 130 alin.(1)-(3) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Niciun fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficienţa pentru soluţionarea cauzei.

În conformitate cu art. 131 alin. (1) din Codul de procedură civilă, explicaţiile date de părţi și intervenienţi asupra circumstanţelor care le sunt cunoscute și care au importantă în proces urmează a fi verificate și evaluate deopotrivă cu celelalte probe […].

În conformitate cu art. 240 alin. (1) şi (3) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, 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 și admisibilitatea acţiunii. Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.

Conform art. 9 alin. (2) lit. a)-d) din Codul muncii, salariatul este obligat să-şi îndeplinească conștiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă, să îndeplinească normele de muncă stabilite, să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator, să respecte disciplina muncii.

Conform prevederilor art. 81 alin. (1) lit. b), alin. (3) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta la iniţiativa uneia dintre părţi (art. 85 şi 86). Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţă salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care

salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

În speță, se constată că reclamanta *****, conform ordinului nr. 632-p din 10.10.2016, a fost numită în funcție de director al Internatului psihoneurologic com. *****, cu dreptul la prima semnătură pe documentele financiare, începând cu 10.10.2016, în conformitate cu prevederile pct. 8 subpct. 6) al Regulamentului privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 691 din 17.11.2009 și în temeiul art. 259 din Codul muncii (f. d. 14).

Potrivit contractului individual de muncă nr. 23-c din 10.10.2016, reclamanta ***** a fost angajată în funcție de director al Internatului psihoneurologic com. *****, pe o perioadă nedeterminată (f. d. 15-17).

Prin Acordul suplimentar nr. 1 la Contractul individual de muncă nr. 23-c din 10.10.2016, în pct. 1 cuvintele „Internatului psihoneurologic com. *****” au fost substituite cu cuvintele *„Centrul de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități (adulte) com. *****”* (f. d. 18), iar prin ordinul nr. 29-p §6, în temeiul acordului respectiv, s-au aprobat modificările la contractul sus-enunțat (f. d. 19).

La 05.02.2024, prin ordinul nr. 18-p §1 (f. d. 34), cu referire la prevederile art. 86 alin. (1) lit. v), art. 88 din Codul muncii, partea-pârâtă a preavizat reclamanta – director la Centrul de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități (adulte) com. *****, despre reorganizarea prin fuziune (absorbție) a Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din *****i, cu Centrul de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) din *****i (persoana juridică absorbită).

Prin ordinul nr. 59-p §1 din 11.04.2024 cu privire la concediere, emis de Ministerul Muncii și Protecției Sociale al RM, reclamanta ***** a fost concediată din funcția de director a Centrului de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități (adulte) com. *****, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. z), art. 88, art. 118 alin. (5), art. 119 și 186 din Codul muncii, totodată, ca temei de concediere fiind invocată și aprobarea schemei de încadrare a Centrului de plasament pentru persoane vârstnice și persoane cu dizabilități din *****i în data de 01.03.2024 și pct. 9 al Regulamentului cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 149/2021 (f. d. 13).

Deci, din analiza ordinului nr. 59-p §1 din 11.04.2024 cu privire la concediere, instanța atestă că reclamanta a fost concediată în temeiul art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii.

Conform art. 86 alin. (1) lit. z) din 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 alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative.

Din textul de normă citat, se desprinde concluzia că prevederile în cauză pot constitui temei de concediere doar în coroborare cu alte temeiuri stabilite de Codul muncii sau alte legi.

La pct. 18 din Hotărârea Plenului CSJ nr. 9 din 22.12.2014 „Privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării şi încetării contractului individual de muncă", s-a explicat că: „la alte motive de concediere a salariatului prevăzute de Codul muncii pot servi: - eliberare din serviciu a conducătorului unităţii debitor în conformitate cu legislaţia cu privire la insolvabilitate (art. 263 Codul muncii); - încetarea contractului individual de muncă cu salariaţii angajaţi la lucrări sezoniere (art.282 Codul muncii); - încetarea contractului individual de muncă cu salariaţii membri ai personalului diplomatic şi consular detaşaţi la misiunile diplomatice şi oficiile consulare ale Republicii Moldova (art.305 Codul muncii).

La alte motive prevăzute de diverse acte legislative se referă şi: - concedierea colaboratorului vamal în cazul: rămânerii definitive a actului de constatare, prin care s-a stabilit emiterea/adoptarea de către acesta a unui act administrativ sau încheierea unui act juridic cu încălcarea dispoziţiilor legale privind conflictul de interese; limitării, prin hotărîre judecătorească definitivă, a dreptului de a îndeplini atribuţiile sau în cazul existenţei de antecedente penale; retragerii cetăţeniei Republicii Moldova; aflării în una din situaţiile prevăzute la art.6, art.43 alin(2) lit. h^1) j) к) k^1) din Legea serviciului în organele vamale nr.1150 din 20 iulie 2000); - concedierea în cazul retragerii încrederii personale acordate angajatului din cabinetul persoanei cu funcţie de demnitate publică (art.9 alin.(2) lit.b) din Legea cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcţii de demnitate publică nr.80 din 7 mai 2010); - eliberarea directorilor instituţiilor de învăţământ publice sau a persoanelor care ocupă funcţii ştiinţifico-didactice în instituţii de învăţământ superior (art.153 alin.(1) şi art.155 din Codul educaţiei nr.152 din 17 iulie 2014 etc.)".

Pornind de la aceste raționamente, instanța de judecată atestă că în speță, deși, în ordinul de concediere s-a făcut referire la prevederile art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii, ca temei de concediere, care prevăd concedierea pentru alte motive prevăzute de acest cod şi de alte acte legislative, din înscrisurile dosarului se observă că motivul concedierii este legat de reorganizarea prin fuziune (absorbţie) a Centrului de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilităţi (adulte) din *****i (persoană juridică absorbită) cu Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilităţi din *****i (absorbţie).

Astfel, instanța reține că, potrivit pct. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 955 din 06.12.2023, Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilităţi din *****i, s-a reorganizat prin fuziune (absorbţie) cu Centrul de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilităţi (adulte) din *****i (persoană juridică absorbită), iar pct. 7 al hotărârii menționate stabilește că bunurile persoanei juridice absorbite se transmit Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilităţi din *****i, în conformitate cu Regulamentul cu privire la modul de transmitere a bunurilor proprietate publică, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.901/2015, iar conform pct. 8 al hotărârii menționate s-a prevăzut ca disponibilizarea personalului în legătură cu reorganizarea persoanelor juridice menționate la pct.6 să se efectueze în conformitate cu legislația muncii, în cazul imposibilității transferului acestuia.

Așadar, din dispozițiile enunțate se deduce că, deși, Centrul de plasament temporar pentru persoane cu dezabilități (adulte) din *****i, unde a avut raport de muncă reclamanta, după cum susține reprezentantul părții-pârâte, a fost radiat din Registrul de stat, succesorul în drepturi al acestuia a devenit Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilităţi din *****i.

Prin Decizia privind radierea din Registrul de stat al unităților de drept din 21.06.2024, a fost radiat din Registru Centrul de plasament temporar pentru persoane cu dezabilități (adulte) din *****i (f. d. 86).

Potrivit înscrisului prezentat la materialele dosarului sub formă de Decizie privind modificarea datelor din Registrul de stat al unităților de drept din 21.06.2024, a fost admisă cererea din 20.06.2024 cu privire la înregistrarea modificărilor privind reorganizarea prin fuziune (absorbție) a Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilităţi din *****i cu Centrul de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilităţi (adulte) din *****i, și s-a luat la evidență modificările privind reorganizarea prin fuziune (absorbție) a Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilităţi din *****i, IDNO ***** (f. d. 87).

Conform Extrasului din Registrul de stat al unităților de drept nr. 663 din 27.06.2024, Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilităţi din *****i, IDNO *****, s-a constituit prin reorganizare (f. d. 88).

Din punctul de vedere al celor elucidate și constatate, instanța relevă că în conformitate cu art. 118 alin. (3) din Codul de procedură civilă, circumstanţele care au importanţă pentru soluționarea justă a cauzei sunt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretențiile și obiecțiile părților şi ale altor participanți la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

La fel, la precizarea legii care urmează a fi aplicată, precum şi la determinarea raporturilor juridice dintre părți se i-a în considerație cumulul de date: obiectul şi

temeiurile acțiunii, obiecțiile pârâtului, alte circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei.

Din acest din punct de vedere, instanța de judecată menționează că reieșind din raporturile juridice consolidate între părțile procesului cu privire la concedierea reclamantei, având în vedere explicațiile expuse în ședința de judecată de către reprezentanții acestora, se desprinde concluzia că circumstanțelor cauzei le sunt relevante prevederile art. 86 alin. (1) lit. b) și lit. c) din Codul muncii, privitor la lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică și reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.

Deci, lichidarea întreprinderii presupune încetarea activității companiei fără transmiterea drepturilor şi obligațiilor pe cale succesorală la alte persoane. În caz de lichidare a unităţii, angajatorul este obligat să emită un ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre) cu privire la lichidarea unităţii şi să preavizeze, sub semnătură, salariatul cu 2 luni înainte de lichidarea unităţii, acordându-i salariatului cel puţin o zi liberă pe săptămână, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă.

Concedierea salariatului în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate are loc în cazul în care nu este posibil transferul salariatului cu acordul lui la un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective. Desfacerea contractului individual de muncă este posibilă cu respectarea unui termen de preaviz de 2 luni și cu condiția că salariatul nu avea dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru. De dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare şi productivitate a muncii mai înaltă (art. 183 din Codul muncii).

Locul de muncă redus nu poate fi restabilit în statele unității pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului, pe care l-a ocupat acesta.

În speță, instanța constată că partea-pârâtă a preavizat reclamanta în data de 05.02.2024, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. v) din Codul muncii, potrivit căruia, refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum şi a transferării unității în subordinea unui alt organ.

Conform art. 86 alin. (1) lit. f) din 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 schimbarea proprietarului unităţii (în privinţa conducătorului unităţii, a adjuncţilor săi, a contabilului-şef).

Față de aceste prevederi este de menționat că, concedierea pe acest motiv poate avea loc numai în privinţa conducătorului unităţii, a adjuncţilor săi, a contabilului-şef. Totodată, urmează a se lua în consideraţie că concedierea poate avea loc numai în cazul schimbării proprietarului bunului organizaţiei în general.

Schimbarea formei de organizare nu impune crearea unei persoane juridice noi. Această schimbare poate avea loc drept consecinţă a privatizării, vânzării ori înstrăinării în alt mod legal al unităţii. Persoanele arătate nu pot fi concediate din motivul schimbării proprietarului unităţii în cazul schimbării jurisdicției de organizare a unității în timp ce nu a avut loc schimbarea proprietarului averii unității.

Potrivit art. 197[1] din Codul muncii, privind garanțiile în caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia,

(1) În caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, cesionarul preia toate drepturile și obligațiile existente la data producerii evenimentului ce decurg din contractele individuale de muncă și din contractele colective de muncă în vigoare.

(2) Reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia nu constituie, în sine, temeiuri de încetare a contractului individual de muncă (cu excepțiile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. f)). Totodată, concedierea salariaților poate interveni, în asemenea cazuri, ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.

(3) În caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia urmează a fi respectat dreptul salariaților la informare și consultare. Cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurii de reorganizare a unității, de schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, angajatorul în exercițiu va informa în scris reprezentanții salariaților săi referitor la:

a) data sau data propusă a declanșării procedurii de reorganizare, a schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității;

b) motivele reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității;

c) consecințele juridice, economice și sociale ale reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității pentru salariați;

d) măsurile preconizate cu privire la salariați.

(4) Cesionarul este obligat să ofere reprezentanților salariaților săi informațiile menționate la alin.(3) lit. a)–d) cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte ca reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia să se producă efectiv.

(5) Dacă în cadrul unității nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informația indicată la alin.(3) este adusă la cunoștința salariaților printr-un:

a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicație, care poate fi accesat de fiecare salariat; și/sau

b) anunț public, plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau

c) anunț public, afișat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității și la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.

(6) În cazul în care cedentul și/sau cesionarul preconizează să întreprindă anumite măsuri cu privire la salariații lor, acestea urmează a fi consultate cu reprezentanții salariaților în conformitate cu prevederile art. 42[1].

(7) Dacă în procesul de reorganizare a unității, de schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia sunt preconizate reduceri ale numărului ori statelor de personal, se vor aplica suplimentar prevederile art. 88.

Așadar, raportând prevederile pre-citate la circumstanțele cauzei, instanța de judecată conchide că, la caz, suntem în prezența unui proces de reorganizare prin fuziune (absorbție) a Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din *****i cu cel în care a activat reclamanta (persoană juridică absorbită), astfel, în conformitate cu prevederile art. 88 alin. (1) lit. c) și 197[1] alin. (2) din Codul muncii, urma a se 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). La caz, lipsește o asemenea propunere la preavizare, iar din înscrisul cu nr. 228 din 11.04.2024, anexat la materialele speței (f. d. 71), se denotă că o asemenea propunere reclamantei i s-a făcut abia la 11.04.2024, adică în ziua emiterii ordinului de concediere a acesteia.

Totodată, din conținutul ordinului de concediere, se observă că partea-pârâtă ca temei de concediere invocă o oricare schemă de încadrare a Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din *****i aprobată în data de *01.03.2024*, în contextul în care reclamanta a fost preavizată la 05.02.2024, iar la materialele dosarului se regăsește nota informativă din 01.02.2024, nr. 44 și ordinul din 13.02.2024, nr. 11 cu privire la aproparea statelor de personal (f. d. 36-47, 48-54), din care se deduce că funcțiile de conducere la Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilități din *****i, IDNO *****, nu au fost reduse, ba dimpotrivă a mai fost introdusă o nouă funcție cea de director adjunct, fapt ce prezumă că la preavizarea și concedierea reclamantei nu au fost respectate prevederile legale ce țin de propunerea de a oferi una din funcțiile vacante în urma reorganizării angajatorului, cât și a celor ce se referă la dreptul preferențial al salariatului de a fi lăsat la lucru.

Sub acest aspect, instanța va aprecia ca neîntemeiate argumentele părții-pârâte, precum că reclamantei i s-a propus alte funcții din cadrul instituției reorganizate, însă reclamanta a refuzat propunerea, ori la caz în ipostaza în care potrivit ordinului nr. 18-p §1 din 05.02.2024, reclamanta a fost preavizată în baza art. 86 alin. (1) lit. v) din Codul muncii, drept condiție de preavizare fiind refuzul salariatului de a continua munca, urmau a fi prezentate probe pertinente și concludente în acest sens.

Prin urmare, instanța de judecată concluzionează că concedierea reclamantei este contrară legislației în vigoare și remarcă faptul că partea-pârâtă a eșuat în exercitarea sarcinii probațiunii în raport cu legalitatea ordinului de concediere, și, astfel, fiind depistate viciile procedurale descrise, reclamanta este îndreptățită să pretindă restabilirea la locul de muncă în funcția deținută anterior.

Pe cale de consecință, instanța de judecată nu poate reține drept just temeiul concedierii conținut în ordinul de concediere nr. 59-p §1 din 11.04.2024 și îl va aprecia ca lipsit de temeinicie. O altă interpretare decât cea expusă ar constitui o derogare de la principiului stabilității în muncă prin prisma căruia angajatorul să nu poată desface contractul individual de muncă încheiat cu un salariat decât în cazurile stabilite de lege, deoarece altfel salariatul ar fi expus arbitrarului angajatorului.

Constatând viciile procedurale descrise şi respectiv ilegalitatea eliberării din serviciu a reclamantei, instanţa consideră necesar, în mod subsecvent, de a dispune restabilirea reclamantei ***** la locul de muncă deţinut conform contractului individual de muncă nr. 23-c din 10.10.2016.

De alt fel, prevederile Codului muncii stabilesc că salariatul eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă ocupat anterior, în cadrul unității în care a activat sau în cazul succesiunii în drepturi în cadrul unității – succesor în drepturi al persoanei juridice absorbite, la caz, Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilităţi din *****i, IDNO *****.

Prin urmare, instanța va respinge ca neîntemeiate, alegațiile părții-pârâte, precum că solicitarea restabilirii la locul de muncă cu încasarea salariului pentru perioada absenței forțate este imposibil de a fi satisfăcută, deoarece centrul în care a activat reclamanta a fost radiat din Registrul de stat al unităților de drept și numai există. Or, legislația muncii prevede expres că lichidarea întreprinderii presupune încetarea activității companiei fără transmiterea drepturilor şi obligațiilor pe cale succesorală la alte persoane. Pe când în speță, conform pct. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 955 din 06.12.2023, succesor al Centrului de plasament temporar pentru persoane cu dezabilități (adulte) a devenit Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilităţi din *****i, IDNO *****.

Distinct de cele reținute, este de menționat că în dioctrina dreptului muncii se regăsește și acel fapt că, dacă funcția în care urmează a fi restabilit salariatul este ocupată de un alt salariat, atunci salariatul urmează a fi transferat la altă muncă, iar în caz de imposibilitate de a fi transferat la o altă muncă, contractul individual de muncă se încetează în temeiul art. 82 lit. j[1]) din Codul muncii. Și doar dacă angajatorul a fost lichidat fără transmiterea drepturilor și obligațiilor pe cale succesorală la alte persoane, atunci salariatul nu va putea fi restabilit în funcție, însă are dreptul la recompensarea plăților pentru privarea ilegală de posibilitatea de

a munci, această cerință urmând a fi înaintată către organul de rigoare care a decis lichidarea angajatorului.

Potrivit art. 327 din Codul muncii, (1) Partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligaţiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative. (2) Contractul individual şi/sau cel colectiv de muncă pot specifica răspunderea materială a părţilor. În acest caz, răspunderea materială a angajatorului faţă de salariat nu poate fi mai mică, iar a salariatului faţă de angajator – mai mare decât cea prevăzută de prezentul cod şi de alte acte normative. (3) Încetarea raporturilor de muncă după cauzarea prejudiciului material şi/sau a celui moral nu presupune eliberarea părţii contractului individual de muncă de repararea prejudiciului prevăzută de prezentul cod şi de alte acte normative.

În temeiul art. 330 din Codul muncii, alin.(1) Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de: b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă, în condițiile art.90 alin.(2) lit. a).

Conform art. 90 alin. (1) și (2) din 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 absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu.

În sensul punerii în aplicare a normei legale enunțate, instanța de judecată relevă că, angajatorul urmează să repare prejudiciul cauzat reclamantei și să-i achite salariul pentru perioada îngrădirii nejustificate a dreptului de a munci, în mărimea salariului mediu al acesteia, începând cu data concedierii și până la data restabilirii în funcție, luându-se în calcul salariul mediu lunar, cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă ține de competența angajatorului și urmează să se efectueze de către acesta, conform legislației în vigoare.

Conform art. 90 alin. (2) lit. b) și (3) din Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Cu referire la pretenția reclamantei ***** cu privire la încasarea din contul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, în beneficiul său, a prejudiciului moral

pentru concedierea ilegală de la locul de muncă, în mărime de trei salarii medii lunare, instanța de judecată va admite parțial pretenția înaintată.

La stabilirea cuantumului prejudiciului moral, instanța de judecată a ținut cont de toate circumstanțele obiective ale cazului, or, prin eliberarea ilegală din funcție, reclamanta a fost lipsită de un venit lunar, pe care aceasta îl avea sub formă de salariu și alte plăți.

Instanța de judecată reiterează că, acțiunile ilegale ale angajatorului manifestate prin emiterea ordinului cu privire la eliberarea din funcție a reclamantei, care a avut drept efect lipsirea acesteia de surse de întreținere, i-au cauzat ultimei o stare de stres, neliniște și incertitudine, iar atenuarea suferințelor psihice prin adjudecarea sumei de 15000 lei, cu titlu de prejudiciu moral, este suficientă pentru a atenua impactul negativ care s-a răsfrânt asupra reclamantei în rezultatul eliberării ilegale din funcție.

În litigiul respectiv, reclamanta a beneficiat de serviciile juridice prestate de avocatul, Doina *****, pentru care conform ordinului de încasare a numerarului, a achitat suma de 15000 lei (f. d. 84).

Potrivit practicii CEDO, cheltuielile pentru asistenţa juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime. Cuantumul cheltuielilor pentru asistenţa juridică trebuie astfel stabilit, încât acestea să fie rezonabile şi să nu constituie sume excesive.

Instanţa de judecată consideră că, suma de 15000 lei, pretinsă de cu titlu de cheltuieli de asistenţă juridică este exagerată, iar suma de 10000 lei constituie cheltuieli de asistenţă juridică necesare şi rezonabile.

Prin urmare, instanţa de judecată, ajunge la concluzia de a încasa din contul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, în beneficiul *****, cheltuielile de judecată în mărime de 10000 lei, ceea ce constituie cheltuieli de asistenţă juridică, ca fiind necesare şi rezonabile.

Din considerentele expuse mai sus și în conformitate cu prevederile art. art. 236, 238-241 din Codul de procedură civilă al RM, instanța de judecată

Dispozitivul

h o t ă r ă ş t e:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Doina *****, în interesele lui ***** către Ministerul Muncii și Protecției Sociale cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

Se anulează ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 59-p § 1 din 11 aprilie 2024, cu privire la concedierea dnei *****, conform art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii.

Se restabilește ***** în funcția de director al Centrului de Plasament al Persoanelor Vârstnice și Persoanelor cu Dizabilități din **********.

Se încasează de la Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în beneficiul lui *****, salariul pentru absența forțată de la lucru începând cu data concedierii până la data de 10 septembrie 2024, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

Se încasează de la Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în beneficiul lui *****, suma de 15000 (cincisprezece mii) lei cu titlu de prejudiciu moral și cheltuielile de asistență juridică în mărime de 10000 (zece mii) lei.

În rest acțiunea se respinge.

Hotărârea în partea restabilirii în funcție şi încasării unui salariul mediu lunar se execută imediat.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Chișinău în termen de 30 zile, din momentul pronunțării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru.

Președintele ședinței,
Judecătorul Svetlana Cușnir