Dosarul nr. 2 – 7684/2023
nr.2-25683/2023

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

16 iulie 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău sediu Rîşcani
Instanţa compusa din
Preşedinte de şedinţă, judecătorul - Bagrin Lucia
Grefier - Cibotari Cristina, Bobeico Anastasia

a examinat în ședința de judecată publică, cererea de chemare în judecată depusă de Oprea Ivan împotriva ÎM ”Regia Autosalubritate” cu privire la anularea ordinului de eliberare din funcție, obligarea restabilirii la locul de muncă cu achitarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral

și cererea de chemare în judecată conexă depusă de Oprea Ivan împotriva Consiliului municipal Chișinău, Consiliul de Administrație a ÎM ”Regia Autosalubritate” cu privire la anularea proceselor verbale.

c o n s t a t ă:

Argumentele participanților la proces:

Reclamantul - Oprea Ivan, la 05.04.2023, s-a adresat cu acțiune în contencios administrativ la Judecătoria Chișinău, sediul Rîșcani împotriva ÎM „Regia Autosalubritate”, prin care a solicitat anularea ordinului ÎM „Regia Autosalubritate” nr.174a din 30.12.2022 „Privind reducerea statelor de personal al unității”; anularea ordinului nr.16/p din 09.01.2023 „Despre preavizarea salariaților care vor fi concediați în legătură cu reducerea statelor de personal al unității”; anularea ordinului nr.30c/p din 10.03.2023 „Cu privire la concedierea dlui Ivan Oprea în legătură cu reducerea statelor de personal al unității” ca fiind ilegale și obligarea directorului ÎM „Regia Autosalubritate” să emită ordinul de restabilire a lui Ivan Oprea în funcția de șef-adjunct al secției debitori și reclamații din cadrul ÎM „Regia Autosalubritate” cu introducerea modificărilor corespunzătoare în statele de personal al întreprinderii; încasarea salariului net calculat pentru perioada absenței forțate de la muncă, începând cu data de 10.03.2023 până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești, în cuantum ce va fi concretrizat; încasarea despăgubirilor morale în cuantum de 5000 lei și a tuturor cheltuielilor de judecată.

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani din 10.04.2023, a fost declinată competența judecătorului competent pentru examinarea acţiunilor în contencios

administrativ al Judecătoriei Chişinău (sediul Rîşcani) la examinarea cererii de chemare în judecată depuse de Oprea Ivan împotriva ÎM „Regia Autosalubritate” privind anularea actului, restabilirea în funcție, încasarea plăților salariale și repararea prejudiciului moral, în favoarea completului specializat în materie de drept civil din cadrul Judecătoriei Chișinău (f.d.47 vol.I).

Prin încheierea Judecătorului Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, Tatiana Vasilică, cauza civilă menționată a fost primită spre examinare în procedura contencioasă (f.d.54, vol.I).

Prin încheierea Vicepreședintelui interimar al Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 15.01.2024, cauza menționată a fost repartizată repetat (f.d.115-116, vol.I), iar potrivit fișei de repartizare a fost redistribuită aleatoriu judecătorului Lucia Bagrin (f.d.117, vol.I).

În argumentarea acțiunii, a menționat reclamantul că, în fapt, la 01 decembrie 2014, a semnat contractul individual de muncă cu reprezenatul Î.M Regia „Autosalubritate” nr.40, fiind completat cu două acorduri suplimentare din 03.05.2016 și 21.12.2021.

Potrivit pct. 2 din contractul individual de muncă menționat, modificat prin acordul suplimentar nr.1 din 21.12.2021 a fost angajat în funcția de Șef-adjunct al secției debitori și reclamații, pe un termen nedeterminat (a se vedea pct. 4) lit. a) din contractul individual de muncă). Pînă în prezent activează conform contractului de muncă individual încheiat.

Așadar, la data de 30 decembrie 2022, directorul interimar al Î.M „Autosalubritate” Ig. Gîrlea emite Ordinul nr.174a „Privind reducerea statelor de personal al unității” prin care în pct. 1 s-a dispus reducerea statelor de personal din cadrul Secției debitori și reclamați din 30 decembrie 2022, după cum urmează: șef de secție - 1 unitate; șef-adjunct - 1 unitate; specialist principal - 2 unități; specialist debitori și reclamații, collector creanțe - 3 unități. Ulterior, la 09 ianuarie 2023, directorul interimar al Î.M „Autosalubritate” Ig. Gîrlea în baza art. 88 alin. (1) lit. b) și f) Codul muncii, emite Ordinul nr. 16/p „Despre preavizarea salariaților, care vor fi concediați în legătură cu reducerea statelor de personal al unității” prin care dispune de a preaviza sub semnătură, cu 2 luni înainte de concediere, în legătură cu reducerea statelor de personal al unității, salariatul întreprinderii, dl. Ivan Oprea, Șef-adjunct, Secția Debitori și Reclamații.

Ambele ordine indicate, la data de 09 ianuarie 2023 i-au fost aduse la cunoștință prin intermediul poștei electronice expediate de conducerea întreprinderii/angajator (www.inforegiaauto@gmail.com) pe poșta electronică a secției debitori și reclamații (www.reclamatii.autosalubritate@gmail.com).

La data de 10 martie 2023 de către directorului interimar al Î.M „Autosalubritate” Gîrlea, în baza art.86 alin.(1) lit.c) Codul Muncii a fost semnat Ordinul nr. 30 p/c „privind concedierea dlui Ivan Oprea în legătură cu reducerea statelor de personal al unității”. Prezentul ordin i-a fost adus la cunștință contra semnătură la data de 10 martie 2023, într-o zi de vineri.

Cu referire la circumstanțele de drept, invocă reclamantul că în condițiile crizei

economice și ale recesiunii producției, concedierea ca urmare reducerii numărului sau statelor de personal (art. 86 alin. 1 lit. c) din Codul muncii) constituie cel mai invocat temei pentru disponibilizarea salariaților.

Faptul reducerii numărului sau a statelor de personal se determină prin confruntarea datelor din schema de încadrare cu materialele privitoare la micșorarea fondului de salarizare, precum și cu documentele privitoare la modificarea caracterului sau volumului de producere care a condus la schimbările în componența angajaților.

Pornind de la prevederile art. 88 alin. (1) Codul muncii, angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(l) lit.b) și c)) doar cu condiția că: a) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal; b) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării fiecărui salariat vizat, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unității ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse; c) o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia); d) va reduce, în primul rînd, locurile de muncă vacante; e) va desface contractul individual de muncă în primul rînd cu salariații angajați prin cumul; f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă; g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate; h) se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv.

Invocă reclamantul, că ordinul nr. 174a din 30.12.2022 „Privind reducerea statelor de personal al unității” conține un viciu deosebit de grav și ca rezultat este lovit de nulitate, după cum urmează: Î.M. Regia „Autosalubritate” după forma organizatorico-juridică este o întreprindere municipală, a cărui fondator/asociat cu cota de 100 % este Consiliul municipal Chișinău.

Actul normativ care reglementează condițiile juridice, organizatorice și economice ale fondării, funcționării și încetării activității întreprinderii de stat și întreprinderii municipale este Legea RM nr. 246 din 22.11.2017 „Cu privire la întreprinderea de stat și întreprinderea municipală” (în continuare Legea).

Potrivit art.6 din Lege, organele de conducere ale întreprinderii de stat/municipale sînt: a) fondatorul; b) consiliul de administrație; c) administratorul - organ executiv; d) comisia de cenzori. (2) Structura, atribuțiile, modul de constituire și de funcționare a organelor de conducere ale întreprinderii de stat/municipale sînt stabilite de prezenta lege, de actele normative ale Guvernului/autorității deliberative/Comitetului executiv al Găgăuziei, de statutul și regulamentele acesteia.

Conform art. 8 alin. (1) din Lege, Consiliul de administrație este organul colegial de administrare a întreprinderii de stat/municipale, alcătuit dintr-un număr impar de membri, cel puțin 3, care reprezintă interesele statului/autorităților deliberative ale administrației publice locale respective și își exercită activitatea în conformitate cu prezenta lege și cu regulamentul consiliului de administrație aprobat de fondator. Regulamentul-model al consiliului de administrație al întreprinderii de stat se aprobă de Guvern. Una din atribuțiile excluse ale Consiliului de administrație prevăzute în art. 8 alin. (7) lit. j) din Lege este aprobarea devizului anual de venituri și cheltuieli, statul de personal al întreprinderii și fondul de salarizare.

Anterior, prin răspunsul Î.M Regia „Autosalubritate" nr.06/Col-190/22 din 29.11.2022, toți angajații secției debitori și reclamații din cadrul întreprinderii au fost informați că subiectul modificării statelor de personal au fost pe ordinea de zi a ședințelor Consiliului de administrare din data de 28.10.2022 și 03.11.2022. În acest context, au fost remise extrasele din procesele-verbale nr. 6 din 28.10.2022 și nr. 8 din 03.11.2022.

Potrivit extraselor prezentate a procesului-verbal nr.006 din 28.10.2022, ora 10:00 cît și procesului-verbal nr. 008 din 03.11.2022 nu se regăsește decizia membrilor prezenți la ședință ai Consiliului de administrație al Î.M Regia „Autosalubritate" de a fi aprobat reducerea absolut toate statele de personal din cadrul Secției debitori și reclamații în număr de 7 unități.

Ulterior, din partea tuturor membrilor secției debitori și reclamații au fost mai multe cereri/petiții privind atenționarea asupra abuzurilor și ilegalităților admise în emiterea actelor administrative contestate îndreptate spre reducerea unei întregi secții din cadrul Î.M Regia „Autosalubritate" formate din 7 (șapte) angajați, după cum urmează: 1.Petiția colectivă adresată Administratorului Î.M Regia „Autosalubritate" și Președintelui Comitetului Sindical al întreprinderii înregistrată cu nr. Col-190/22 din 10.11.2022, fiind recepționat doar răspunsul Î.M Regia „Autosalubritate" cu nr. 05/1040 din 08.11.2022; 2. Petiția colectivă adresată Consiliului de administrație a Î.M Regia „Autosalubritate" și Administratorului Î.M Regia „Autosalubritate" înregistrată cu nr. Col-196/22 din 28.11.2022, fiind recepționat doar răspunsul Î.M Regia „Autosalubritate" cu nr. 05/Col-196/22 din 19.12.2022; 3. Petiția colectivă adresată Administratorului Î.M Regia „Autosalubritate" și Președintelui Comitetului Sindical al întreprinderii înregistrată cu nr. Col-200/22 din 02.12.2022, fiind recepționat doar răspunsul Î.M Regia „Autosalubritate" cu nr. 05/Col-200/22 din 06.01.2023; Petiția colectivă adresată Prim-ministrului Republicii Moldova; Vicepreședintelui Autorității Naționale de Integritate, Directorului Inspectoratului de Stat al Muncii și Administratorului Î.M Regia „Autosalubritate" înregistrată cu nr. Col-199/22 din 01.12.2022, fiind recepționat răspunsul Î.M Regia „Autosalubritate" cu nr. 05/Col-199/22 din 30.12.2022; răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii nr. Col-1790/22; Col-1816/22 din 22.12.2022; Petiția colectivă adresată Administratorului Î.M Regia „Autosalubritate" și Președintelui Comitetului Sindical al întreprinderii înregistrată cu nr. Col-200/22 din 02.12.2022, fiind recepționat doar răspunsul Î.M Regia „Autosalubritate" cu nr. 05/CO1-200/22 din 06.01.2023; 6. Petiția colectivă adresată Administratorului Î.M Regia „Autosalubritate"

înregistrată cu nr. Col-15/23 din 28.01.2023, privind solicitarea eliberării copiilor proceselor-verbale ale Consiliului de Administrație al Î.M Regia „Autosalubritate” ordin care s-ar fi decis/hotărît reducerea secției debitori și reclamații Î.M Regia „Autosalubritate”. Pînă în prezent nu a primit nici un răspuns și nici eliberate copiile documentelor solicitate. 7. Cererea repetată din 20 martie 2023 adresată Administratorului Î.M Regia „Autosalubritate” înregistrată cu nr. 0-29/23 din 28.01.2023 privind remiterea proceselor verbale existente al Consiliului de Administrație al ÎM Regia „Autosalubritate” cu anexe, referitoare la reducerea statelor de personal ale întreprinderii. Pînă în prezent careva răspuns nu a primit.

Prin refuzul tacit al pîrîtului la multiplele solicitări scrise de a elibera totuși procesele-verbale al Consiliului de Administrație al Î.M Regia „Autosalubritate” prin care s-ar fi decis/hotărît reducerea secției debitori și reclamații din cadrul Î.M Regia „Autosalubritate” cît și răspunsurile recepționate în care se face trimitere la numere și dăți diferite ale proceselor-verbale ale pretinselor ședințe petrecute de Consiliul de Administrație al întreprinderii (a se vedea răspunsul Î.M Regia „Autosalubritate” nr. 05/1040 din 08.11.2022 se face trimitere la procesul verbal nr.6 din 31.10.2022), iar deja în preambulul Ordinului nr.174a din 30.12.2022 se face trimitere la procesul verbal nr. 010 din 16.12.2022, nu rămîne de constatat că în genere lipsește procesul- verbal al Consiliului de Administrație al Î.M Regia „Autosalubritate” prin care s-ar fi decis/hotărît reducerea secției debitori și reclamații Î.M Regia „Autosalubritate”. Or, administratorul Î.M Regia „Autosalubritate” nu dispune de competențe de a reduce statele de personal, aceasta fiind în atribuția exclusivă a Consiliului de Administrație al Î.M Regia „Autosalubritate”.

Odată ce actul administrativ, adică ordinul Î.M Regia „Autosalubritate” nr. 174a din 30.12.2022 „Privind reducerea statelor de personal al unității” este lovit de nulitate, atunci pe calea actului administrativ subsegvent și ordinul Î.M Regia „Autosalubritate” nr. 1814/p din 30.12.2022 „Despre preavizarea salariaților, care vor fi concediați în legătură cu reducerea statelor de personal al unității” la fel din argumentele expuse este ilegal și urmează a fi declarat nul.

Suplimentar, în art. 88 alin. (1) lit. a) Codul muncii, este impusă obligația legală al angajatorului, în cazul dat, al administratorului Î.M Regia „Autosalubritate” odată ce a intenționat să concedieze toți salariații 7 (șapte) la număr din secția debitori și reclamații urma să emită un ordin, motivat din punct de vedere juridic sau economic. Motivare care nu se regăsește în ordinul nr. 174a din 30.12.2022.

Deasemenea, urmează de menționat că la emiterea ordinului Î.M Regia „Autosalubritate” nr. 174a din 30.12.2022 „Privind reducerea statelor de personal al unității” nu a fost respectată procedura obligatorie de emitere a actelor administrative (a se vedea Titlul III, Capitolul I Cod Administrativ).

Astfel, conform art. 118 alin. (l)-(3) Cod Administrativ, motivarea este operațiunea administrativă prin care se expun considerentele care justifică emiterea unui act administrativ individual. În motivare se indică temeiurile esențiale de drept și de fapt pe care le-a luat în considerare autoritatea publică pentru decizia sa. Din motivarea deciziilor discreționare trebuie să poată fi recunoscute și punctele de vedere din care

autoritatea publică a reieșit la exercitarea dreptului discreționar. Motivarea trebuie să se refere și la argumentele expuse în cadrul audierii.

Motivarea completă a unui act administrativ individual cuprinde: a) motivarea în drept - temeiul legal pentru emiterea actului administrativ, inclusiv formele procedurale obligatorii pe care se bazează actul; b) motivarea în fapt - oportunitatea emiterii actului administrativ, inclusiv modul de exercitare a dreptului discreționar, dacă este cazul; c) în cazul actelor administrative defavorabile - o descriere succintă a procedurii administrative care a stat la baza emiterii actului: investigații, probe, audieri, opinii ale participanților contrare conținutului final al actului etc.

Motivarea completă este obligatorie, este parte integrantă a actului administrativ individual și condiționează legalitatea acestuia (a se vedea art.118 alin.(3) Cod Administrativ) O prevedere legală asemănătoare este prevăzută și la art. 120 alin. (1) lit. f) Cod Administrativ care în mod clar și expres prevede că pentru ca un act administrativ individual emis, el, trebuie să cuprindă motivarea deciziei luate, inclusiv indicarea actelor normative pentru a căror punere în aplicare se emite actul administrativ.

Consideră reclamantul și insistă că la emiterea ordinului Î.M Regia „Autosalubritate” nr.74a din 30.12.2022 „Privind reducerea statelor de personal al unității” cît și Ordinul nr. 1814/p din 30.12.2022 „Despre preavizarea salariaților, care vor fi concediați în legătură cu reducerea stataelor de personal al unității” în mod incontestabil a fost admis un viciu deosebit de grav și acest lucru este evident ca rezultat al aprecierii a circumstanțelor expuse și care în consecință în baza art. 141 Cod Administrativ duce la nulitatea actului administrativ.

Deasemenea menționează reclamantul că potrivit prevederilor art. 88 alin. (2) Codul muncii, în cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiași an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii și în concediul medical.

În cazul dedus judecății, ordinul de preavizare nr.16p a fost emis și adus la cunoștință la data de 09.01.2023. Respectiv, pînă la data de 09 martie 2023, inclusiv urma să fie emis și adus la cunoștință reclamantului deja ordinul de concediere, dar pîrîtul a emis Ordinul de concediere nr. 30 c/p la data de 10.03.2023, peste termenul de 2 luni. Omisiune care deja nu-i permite angajatorului odată ce a încălcat termenul de 2 luni indicat să mai emită ordinul de concediere (a se vedea prevederile art. 88 alin. (2) Codul Muncii).

Conform prevederilor art 89 alin.(1) Codul Muncii salariatul eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanței de judecată. Aliniatul 2 din norma legală citată prevede că la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile eliberării din serviciu a salariatului. În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul în temeiul art. 90 Codul Muncii este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia, prin: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga

perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Potrivit art. 329 Codul Muncii (1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte normative nu prevăd altfel. (2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fl reparat.

Iar, potrivit art.330 alin.(1) Codul Muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de: a) refuz neîntemeiat de angajare; b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă; c) staționare a unității din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art.80); e) reținere a plății salariului; f) reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu; g) răspîndire, prin orice mijloace (de informare în masă, referințe scrise etc.), a informațiilor calomnioase despre salariat; h) neîndeplinire în termen a hotărîrii organului competent de jurisdicție a muncii care a soluționat un litigiu (conflict) avînd ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

Așadar, conform fișelor salariale, deținute de reclamant/salariat s-a stabilit că drept o medie lunară a salariului constituie suma de ***** lei (deja impozitat).

În această ordine de idei, pînă la finisarea cercetărilor judecătorești î-și rezervează dreptul de a interveni cu o cerere de concretizare a salariului ce urmează a fi calculat și încasat pentru absența forțată de la muncă, ținînd cont că începînd cu data de 10.03.2023 a fost concediat, iar la moment efectuarea cărorva calcule este prematur.

Reieșind din prevederile art. 355 Codul muncii în colaborare cu prevederile art. 163 lit. c) Cod administrativ, prezenta cerere de contencios administrativ se adresează direct în instanța de judecată, fără necesitatea respectării procedurii de examinare a cererii prealabile.

Potrivit prevederilor art. 85 alin. (1) lit. a) Cod de procedură civilă sunt scutite de achitarea taxei de stat a acțiunilor de contencios administrativ.

În contextul celor expuse și conducîndu-se de prevederile art. art. 2-6, 10, 49, 54, 56, 58, 89, 90, 354 - 355, 356 Codul Muncii; art. art. 1, 2, 3, 141, 164, 172, 189, 191, 193, 194, 195, 196, 203, 205, 206, 207, 208, 209, 211, 212, 214, 216, 219, 224 alin. (1) lit. a) Cod administrativ cît și art. art. 166, 167, 168, 256 Cod de Procedură Civilă, solicită reclamantul admiterea acțiunii, anularea ordinului ÎM „Regia Autosalubritate” nr.174a din 30.12.2022 „Privind reducerea statelor de personal al unității”; anularea ordinului nr.16/p din 09.01.2023 „Despre preavizarea salariaților care vor fi concediați în legătură cu reducerea statelor de personal al unității”; anularea ordinului nr.30c/p din 10.03.2023 „Cu privire la concedierea dlui Ivan Oprea în legătură cu reducerea statelor

de personal al unității” ca fiind ilegale și obligarea directorului ÎM „Regia Autosalubritate” să emită ordinul de restabilire a lui Ivan Oprea în funcția de șef-adjunct al secției debitori și reclamații din cadrul ÎM „Regia Autosalubritate” cu introducerea modificărilor corespunzătoare în statele de personal al întreprinderii; încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, începând cu data de 10.03.2023 până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești; încasarea prejudiciului moral în cuantum de 5000 lei și a tuturor cheltuielilor de judecată.

La 18.09.2023 Oprea Ivan a mai înaintat o acțiune în contencios administrativ împotriva Consiliului mun.Chișinău, Consiliul de Administrație al ÎM Regia „Autosalubritate”, persoană terță ÎM Regia „Autosalubritate” privind anularea proceselor-verbale ale Consiliului de Administrație al ÎM Regia „Autosalubritate” nr.006 din 28.10.2022; nr.008 din 03.11.2022; nr.010 din 16.12.2022 în partea ce ține de aprobarea reducerii celor 7 unități din cadrul secției debitori și reclamații din cadrul ÎM Regia „Autosalubritate”, ca ilegală și neîntemeiată.

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani din 24.11.2023, a fost declinată competența judecătorului competent pentru examinarea acţiunilor în contencios administrativ al Judecătoriei Chişinău (sediul Rîşcani) la examinarea cererii de chemare în judecată înaintată de Oprea Ivan împotriva Consiliului mun.Chișinău, Consiliul de Administrație al ÎM Regia „Autosalubritate”, persoană terță ÎM Regia „Autosalubritate” (f.d.191 vol.I).

Prin încheierea Judecătorului Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, Ecaterina Silivestru, cauza civilă menționată a fost primită spre examinare (f.d.196, vol.I).

Prin încheierea protocolară a Judecătorului Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, Ecaterina Silivestru din 13.03.2024, cauza nominalizată a fost expediată judecătorului Lucia Bagrin spre examinarea posibilității conexării (f.d.217-218, vol.I), iar prin încheierea protocolară a Judecătorului Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani, Lucia Bagrin din 29.04.2024, *s-a dispus conexarea* cauzei depusă la 18.09.2023 la cererea lui Oprea Ivan împotriva Consiliului mun.Chișinău, Consiliul de Administrație al ÎM Regia „Autosalubritate”, persoană terță ÎM Regia „Autosalubritate” privind anularea proceselor-verbale ale Consiliului de Administrație al ÎM Regia „Autosalubritate” nr.006 din 28.10.2022; nr.008 din 03.11.2022; nr.010 din 16.12.2022 în partea ce ține de aprobarea reducerii celor 7 unități din cadrul secției debitori și reclamații din cadrul ÎM Regia „Autosalubritate” *cu cauza* depusă la 05.04.2023 la cererea de chemare în judecată a lui Oprea Ivan împotriva ÎM „Regia Autosalubritate”, prin care a solicitat anularea ordinului ÎM „Regia Autosalubritate” nr.174a din 30.12.2022 „Privind reducerea statelor de personal al unității”; anularea ordinului nr.16/p din 09.01.2023 „Despre preavizarea salariaților care vor fi concdiați în legătură cu reducerea statelor de personal al unității”; anularea ordinului nr.30c/p din 10.03.2023 „Cu privire la concedierea dlui Ivan Oprea în legătură cu reducerea statelor de personal al unității” ca fiind ilegale și obligarea directorului ÎM „Regia Autosalubritate” să emită ordinul de restabilire a lui Ivan Oprea în funcția de șef-adjunct al secției debitori și reclamații din cadrul ÎM „Regia Autosalubritate” cu introducerea modificărilor corespunzătoare în statele de personal al

întreprinderii; încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, începând cu data de 10.03.2023 până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești; încasarea despăgubirilor morale în cuantum de 5000 lei și a tuturor cheltuielilor de judecată (f.d.147-148, vol.I).

La 18.06.2024, reclamantul în cadrul ședinței de judecată a înaintat cerere de concretizare a pretențiilor prin care a concretizat și majorat pretențiile. Indică reclamantul că își susține pe deplin argumentele și temeiurile indicate în cererile de chemare în judecată înaintate.

Cu titlu de concretizare, solicită reclamantul de a se lua în calcul că salariul mediul lunar al reclamantului, Ivan Oprea cînd era angajat la IM Regia „Autosalubritate" a constituit suma de ***** lei, conform extrasului bancar eliberat. Respectiv, reclamantul Ivan Oprea, începînd cu data de 10.03.2023 pînă în prezent (18.06.2024), adică deja de 16 luni cumulativ este concediat, iar salariul mediu lunar pentru această perioadă de timp constituie suma de ***** lei (formula de calcul: ***** lei x 16 calendaristice = ***** lei).

Totodată, art. 90 alin. (2) lit. a) Codul Muncii, prevede că, repararea de angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a despăgubirii 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. Ceea ce în cazul dedus judecății ar constitui suma de ***** lei (formula de calcul: ***** lei x 12 luni calendaristice = ***** lei). Suma diferenței în mărime de ***** lei, consideră că urmează a fi calculată și încasată drept prejudiciu moral, odată ce pînă în prezent reclamantul Ivan Oprea efectiv este absent forțat de la serviciu, fără a fi reangajat la serviciu.

Conform prevederilor art.330 alin.(2) Codul Muncii, în caz de reținere din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizației de concediu (art.117), a plăților în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (art.123, 124, 127, 139, 186, art. 225 alin. (8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întîrzicre, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

Suplimentar, calculului efectuat pentru absența forțată de la muncă mai sunt aplicabile și prevederile art.330 alin. (2) CM, deoarece consideră existența vinei angajatorului de eliberare a reclamantul în mod ilegal din serviciu prin ce a fost privat de dreptul de a munci și de a fi remunerat lunar corespunzător, prin urmare, urmează a fi încasată și plata suplimentară pentru fiecare zi de întîrziere pe perioada 10.03.2023-18.06.2024 în mărime de ***** lei.

Referitor la solicitarea reclamantului Ivan Oprea privind încasarea prejudiciului moral, concretizează că potrivit art.327 alin.(l) Codul Muncii, partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material și/sau moral celeilalte părți repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod și altor acte normative.

Prevederile art.90 alin.(1), (2) lit.c) 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: compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

În conformitate cu art.90 Codul Muncii, de rînd cu repararea despăgubirilor sub forma perceperii perceperii salariului ratat pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, angajatorul compensează și prejudiciul moral cauzat salariatului, legat de eliberarea sau transferul ilegal la o altă muncă.

Conform prevederilor art.2036 alin.(1) Cod Civil, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de lege, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri.

Prevederile art.2037 alin.(l) Cod Civil stipulează că mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăție a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate. Unul din criteriile determinative generale de apreciere a prejudiciului moral este criteriul echității, care exprimă că suma adjudecată trebuie să prezinte o justă despăgubire, iar cuantumul despăgubirii trebuie stabilit astfel încît acesta să aibă efect compensator și nu trebuie să constituie nici sumă excesivă și nici venit nejustificat. Scopul sumei stabilite cu titlu de satisfacție echitabilă este exclusiv acela de a-i acorda reclamantului o reparațiune pentru prejudiciul pe care aceasta l-a suferit, ce constituie o consecință a încălcării constatate.

Astfel, potrivit normelor citate și reieșind din faptul constatat privind eliberarea ilegală a reclamantului din serviciu, consideră drept întemeiată și echitabilă suma de 75600 lei (ce constituie diferența dintre despăgubirea legală de 12 luni și perioada de 16 luni absent forțat de la muncă), luînd în considerație încălcarea dreptului subiectiv personal, dreptului de a munci și de a primi plățile cuvenite lunare, pentru sentimentele de frustrare cauzate reclamantului prin încălcarea acestui drept, precum și starea reclamantului care pe parcursul unui termen îndelungat nu a beneficiat de salariu, care este o sursă de existență personală, cît și familială.

Potrivit prevederilor art. 60 alin. (3) Cod de procedură civilă, nu se consideră modificare a acțiunii dacă reclamantul completează temeiul acțiunii, mărește sau micșorează cuantumul pretențiilor, completează acțiunea cu pretenții accesorii sau solicită compensarea valorii obiectului pierdut sau pierit. Respectiv, în cadrul examinării cererilor de chemare în judecată, reclamantul î-și poate concretiza, modifica și majora pretențiile.

În contextul celor expuse, intervine reclamantul cu următoarele concretizări ale pretențiilor acțiunii civile înaintate, și solicită anularea proceselor-verbale ale Consiliului de Administrare al ÎM Regia „Autosalubritate” nr. 006 din 28 octombrie 2022; nr. 008 din 03 noiembrie 2022; nr. 010 din 16 decembrie 2022 în partea ce ține de aprobarea reducerii doar a celor 7 unități din cadrul secției debitori și reclamații din cadrul ÎM Regia „Autosalubritate”, ca fiind ilegale și neîntemeiate; anularea actului subsegvent și anume a Ordinul Î.M Regia „Autosalubritate” nr. 174a din 30.12.2022 „Privind reducerea statelor de personal al unității”; Ordinului Î.M Regia „Autosalubritate” nr. 16/p

din 09.01.2023 „Despre preavizarea salariaților, care vor fi concediați în legătură cu reducerea statelor de personal al unității”, cît și a ordinului Î.M Regia „Autosalubritate” nr.30c/p din 10.03.2023 „Cu privire la concedierea dluiI van Oprea în legătură cu reducerea statelor de personal al unității”; obligarea emiterii imediată a ordinului de restabilire a lui Ivan Oprea, în funcția de Șef-adjunct al secției debitori și reclamații din cadrul Î.M Regia „Autosalubritate”, cu introducerea modificărilor corespunzătoare în statele de personal al întreprinderii; încasarea salariului lunar calculat pentru 12 luni, în mărime de ***** lei pentru perioada absențelor forțate de la locul de muncă, și a plății suplimentare pentru fiecare zi de întârziere în mărime de ***** lei; încasarea despăgubirilor morale în cuantum de 75600 lei și a cheltuielilor de judecată în sumă de 5 000 lei.

În cadrul ședinței judecătorești, reclamantul Oprea Ivan și reprezentantul său, avocatul Mațco Andrei, împuternicit prin mandatul nr.1991765 din 11.05.2023, a susținut acțiunea în sensul formulat, inclusiv cererea de concretizare a pretențiilor, reiterându-și argumentele expuse în scris.

Pârâtul – Î.M. „Regia Autosalubritate”, nu a recunoscut acțiunea reclamantului Oprea Ivan și a solicitat respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată. În susținerea poziției sale, în referința prezentată la 11.07.2023 (f.d.64-69, vol.I) Î.M. „Regia Autosalubritate” a remarcat că, Î.M. Regia „Autosalubritate” (în continuare - întreprinderea) consideră că procedura de concediere în legătură cu reducerea numărului și statelor de personal a fost desfășurat în strictă conformitate cu prevederile Codului muncii, reducerea a fost reală, iar din acest motiv cererea de chemare în judecată o consideră neîntemeiată, având un caracter declarativ și lipsită de temei juridic reieșind din următoarele argumente.

În conformitate cu prevederile art. 1 alin. (2) din Legea nr. 246 din 22.11.2017 cu privire la întreprinderea de stat și întreprinderea municipală (în continuare – „Legea nr.246/2017”) „întreprinderea municipală este persoana juridică care desfășoară activitate de întreprinzător în baza bunurilor proprietate a unității administrativ-teritoriale/unității teritoriale autonome Găgăuzia transmise ei în administrare și/sau ca aport în capitalul social și în baza proprietății obținute de aceasta în rezultatul activității economico -financiare ”.

Conform pct. 5, 6, 7 din Statutul întreprinderii aprobat prin decizia Consiliului municipal Chișinău nr. 2/16 din 31 martie 2021, întreprinderea are caracter comercial și se conduce de Codul civil al R. Moldova, Legea nr.246/2017 privind întreprinderea de stat și municipală, Legea nr. 845/1992 cu privire la antreprenoriat și întreprinderi, fiind în acest sens o persoană juridică de drept privat.

În corespundere cu art.6 alin. 1 - 1^1 din Legea 246/2017, organele de conducere și control ale întreprinderii municipale sunt: Fondatorul; Consiliul de administrație; Administratorul - organ executiv; Comisia de cenzori.

În temeiul art.8 alin.(7) lit. j) din Legea nr.246/2017, Consiliul de administrație, aprobă devizul anual de venituri și cheltuieli, statul de personal al întreprinderii și fondul de salarizare. Potrivit art. 9 alin. (1) Administratorul reprezintă organul executiv unipersonal al întreprinderii de stat/municipale și are următoarele atribuții: a) conduce

activitatea și asigură funcționarea eficientă a întreprinderii de stat/municipale [...].

Astfel, la 28 octombrie 2022 de către Consiliul de administrație a fost emis procesul-verbal nr.006, prin care s-a decis: „a aproba modificările Statelor de personal [...], precum și ajustarea salariului având în vedere stabilirea salariului minim pe țară”.

Ulterior, conform procesului-verbal nr.008 din 03 noiembrie 2022 au fost aprobate Statele de personal cu modificările propuse privind salariul angajaților din Secția debitori și reclamații, subdiviziune ce a fost reorganizată. Astfel, s-au reparat unele greșeli omise, aprobate în baza primului proces-verbal inițial, ceia ce potrivit prevederilor Codului civil al R. Moldova este absolut legal și ține doar de competențele Consiliului de administrație. După emiterea procesului-verbal nr. 008 din 03 noiembrie 2022, în scopul respectării art.421 alin.(1) - (5) din Codul muncii al R. Moldova, având în vedere faptul că toți salariații din cadrul Secției debitori, inclusiv și reclamantul, erau membri de sindicat, prin scrisoarea nr. 05/1040 din 08 noiembrie 2022, întreprinderea a informat conducătorul organului sindical despre preconizarea de a declanșa procedura de reducere a statelor de personal. Scrisoarea menționată, a fost recepționată de către președintele Comitetului sindical, Sergiu Coteț, la 08 noiembrie 2022 (dovada scrisoare nr. 12/444 din 10 noiembrie 2022). Așadar, dovada respectării articolului 42^1, precum și faptul informării cu cel puțin 30 de zile înainte de declanșarea procedurilor prevăzute de art.88 din Codul muncii au fost respectate.

Ulterior, în baza procesului-verbal nr.010 din 16 decembrie 2022, funcțiile din cadrul Secției debitori și reclamații au fost excluse din Statele de personal și din Schema de salarizare și încadrare, iar în consecință Statele de personal și Schema de salarizare și încadrare au fost aprobate în variantă definitivă în care, deja nu se mai regăseau funcțiile salariaților disponibilizați, fapt ce a permis declanșarea procedurii de reducere a numărului de personal din cadrul Secției debitori și reclamații.

Astfel, după mai mult de 30 de zile calendaristice din data informării prin scrisoarea nr. 05/1040 din 08 noiembrie 2022, având la bază procesul-verbal nr. 010, a fost emis Ordinul nr. 171 a din 27 decembrie 2022, prin care a fost puse în aplicare Statele de personal cu un număr de 481 de unități, precum și Schema de salarizare și încadrare a întreprinderii.

Așadar, în urma aprobării în variantă finală, de către organul de conducere al întreprinderii, a statelor de personal, cu respectarea cadrului legal, la 30 decembrie 2022 a fost emis Ordinul nr. 174a privind reducerea statelor de personal al unității, motivat atât din punct de vedere economic, cât și juridic. La 09 ianuarie 2023, a fost emis Ordinul nr. 16/p cu privire la preavizarea salariaților, care vor fi concediați în legătură cu reducerea statelor de personal. Ordinele menționate supra, din motiv că reclamantul din 22 decembrie 2022 - până la 06 ianuarie 2023, inclusiv, s-a aflat în concediu anual (ordinul se anexează), au fost aduse la cunoștință la 09 ianuarie 2023, dar reclamantul a refuzat să facă cunoștință cu acestea, iar în acest sens a fost întocmit procesul-verbal de constatare a refuzului. Totodată, în acea zi au fost expediate prin intermediul poștei electronice.

În continuare, pentru acordarea unei zile lucrătoare, cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă, în baza ordinului nr.17/p din 09 ianuarie

2023, reclamantului i s-a acordat ziua de marți a fiecărei săptămâni, zi liberă, cu menținerea salariului mediu. Ordinul menționat a fost adus la cunoștință prin intermediul poștei electronice, deoarece reclamantul a refuzat să-i fie adus la cunoștință. Totodată, în acest sens a fost întocmit proces-verbal prin care a fost constatat refuzul de a face cunoștință cu ordinul nr. 17/p.

La 12 ianuarie 2023, în termenul prevăzut, întreprinderea a expediat informația cu nr.04/31 privind disponibilizarea salariaților Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Având în vedere faptul, că la data preavizării, funcții vacante corespunzătoare pentru reclamant, în cadrul întreprinderii nu existau, pe tot parcursul perioadei de preavizare, reclamantului i s-a prezentat, în scris, toate locurile de muncă vacante. Astfel, la 09 ianuarie 2023 prin scrisoarea nr.04/17 a fost înștiințat despre posturile vacante și oportunitatea de a fi transferat la alt loc de muncă. Scrisoarea a fost expediată prin email la 12 ianuarie 2023, iar întru constatarea faptului că a refuzat să facă cunoștință cu lista funcțiilor vacante la 12 ianuarie 2023, a fost întocmit procesul - verbal privind constatarea faptului refuzului de a lua cunoștință cu lista funcțiilor vacante.

La 10 februarie prin scrisoarea nr.04/153, expediată prin email, reclamantul a fost informat despre existența funcției vacante de inginer siguranța circulației - șef adjunct Coloana Auto. Funcție devenită vacantă după data preavizării reclamantului.

La 14 februarie 2023, prin scrisoarea nr.04/171, expediată prin email reclamantul a fost informat despre existența funcției vacante de specialist principal - resurse umane. Funcție devenită vacantă după data preavizării reclamantului. La 21 februarie 2023, prin scrisoarea nr.04/207, expediată prin email, reclamantul a fost informat despre existența funcțiilor vacante de maistru-serviciu exploatare și paznic- stația de transbordare a deșeurilor.

La 23 februarie 2023, prin scrisoarea nr.04/211, expediată prin email, reclamantul a fost informat despre existența funcțiilor vacante de maistru responsabil - Stația de transbordare a deșeurilor precum și de șef adjunct - Necropola de animale.

La 03 martie 2023, prin scrisoarea nr. 04/243, expediată prin email, reclamantul a fost informat despre existența funcției vacante de mecanic șef adjunct, serviciul tehnic.

Astfel, cu toate că în cadrul întreprinderii la data preavizării, nu erau funcții vacante care să corespundă studiilor deținute de către reclamant, pe parcursul perioadei de preavizare, întreprinderea cu bună-credință a informat și a adus la cunoștința reclamantului despre toate funcțiile vacante și devenind vacante în această perioadă.

Aferent termenului de preavizare, este de menționat, că reclamantul a fost preavizat la 09 ianuarie 2023, or, din 22 decembrie 2022 - până la 06 ianuarie 2023, inclusiv, s-a aflat în concediu anual. Termenul de două luni s-a calculat conform art. 387 din Codul civil, iar la 10 martie 2023 a fot emis ordinul nr.30 p/e cu privire la concedierea reclamantului în legătură cu reducerea statelor de personal al unității.

Per ansamblu, luând în considerație cele descrise, solicită respingerea cererii de chemare în judecată depusă de reclamantul, Oprea Ivan, împotriva pârâtei, I.M. Regia „Autosalubritate", ca fiind neîntemeiată și lipsită de temei juridic.

Totodată prin referința depusă pe marginea cauzei conexate (f.d. 219-223,vol.I)

cu privire la anularea proceselor-verbale a Consiliului de administrație al ÎM Regia „Autosalubritate” nr.006 din 28.12.2022, nr.008 din 03.11.2022, nr.010 din 16.12.2022, reprezentantul pârâtului nu recunoaște pretențiile reclamantului menționate. În argumentarea poziției sale a menționat că în baza proceselor-verbale nr.006, 008 n-au fost aprobate statele de personal și n-au fost excluse 8 funcții din statele de personal ale întreprinderii. Ulterior, în baza procesului-verbal nr.010 din 16 decembrie 2022, funcțiile din cadrul Secției debitori și reclamații au fost excluse din Statele de personal și din Schema de salarizare și încadrare, iar în consecință Statele de personal și Schema de salarizare și încadrare au fost aprobate în variantă definitivă în care, deja nu se mai regăseau funcțiile salariaților disponibilizați, fapt ce a permis declanșarea procedurii de reducere a numărului de personal din cadrul Secției debitori și reclamații.

În conformitate cu prevederile art.(1) alin.(2) din Legea nr. 246 din 22.11.2017 cu privire la întreprinderea de stat și întreprinderea municipală (în continuare – „Legea nr.246/2017”),, întreprinderea municipală este persoana juridică care desfășoară activitate de întreprinzător în baza bunurilor proprietate a unității administrativ-teritoriale/unității teritoriale autonome Găgăuzia transmise ei în administrare și/sau ca aport în capitalul social și în baza proprietății obținute de aceasta în rezultatul activității economico - financiare ”.

Conform pct. 5, 6, 7 din Statutul întreprinderii aprobat prin Decizia Consiliului municipal Chișinău nr. 2/16 din 31 martie 2021, întreprinderea are caracter comercial și se conduce de Codul civil al R. Moldova, de Legea nr. 246/2017 privind întreprinderea de stat și municipală, Legea nr. 845/1992 cu privire la antreprenori at și întreprinderi, fiind în acest sens o persoană juridică de drept privat.

În corespundere cu art. 6 alin.1-1[1] din Legea 246/2017, organele de conducere și control ale întreprinderii municipale sunt: Fondatorul; Consiliul de administrație; Administratorul - organ executiv; Comisia de cenzori.

În temeiul art.8 alin.(7) lit. j) din Legea nr. 246/2017, Consiliul de administrație, aprobă devizul anual de venituri și cheltuieli, statul de personal al întreprinderii și fondul de salarizare. Potrivit art.(9) alin. 1) Administratorul reprezintă organul executiv unipersonal al întreprinderii de stat/municipale și are următoarele atribuții: a) conduce activitatea și asigură funcționarea eficientă a întreprinderii de stat/municipale [...].

Așadar, unicul organ de conducere al întreprinderii care, din punct de vedere legal aprobă Statele de personal, schema de încadrare și salarizare etc., este Consiliul de administrație. Consiliul de administrație din punct de vedere legal nu este persoană juridică, ci este un organ colegial compus din minim 3 membri numiți de către fondator pe un termen de 2 ani.

Aferent actelor emise (procese-verbale) de către Consiliile de administrație ale persoanelor juridice de drept privat, pe marginea diferitor chestiuni date prin Legea nr. 246/2017 este de specificat faptul că, în art. 202 Capitolul II Secțiunea II (dispoziții comune privind funcționarea persoanelor juridice de drept privat) din Codul civil al R. Moldova, sunt reglementate aspectele ce țin de legalitatea actelor emise de către Consiliile de administrație.

Astfel, potrivit art. 202 Cod civil (1) Dispozițiile legale privind nulitatea actului

juridic se aplică în mod corespunzător nulității hotărîrii adunării generale a membrilor ori a membrului unic al persoanei juridice, a organului colegial de supraveghere ori a organului executiv colegial al persoanei juridice (hotărîrea organului persoanei juridice), sub rezerva dispozițiilor legale aplicabile anumitor persoane juridice și, în completare, a dispozițiilor prezentului articol.

Potrivit alin.(2) Hotărîrea organului persoanei juridice este supusă nulității relative: a) dacă s-a săvîrșit o încălcare esențială a regulilor privind convocarea sau desfășurarea ședinței la care s-a adoptat hotărîrea. În cazul în care organul care asigură convocarea sau desfășurarea ședinței încalcă intenționat regulile de convocare sau, după caz, desfășurare a ședinței, hotărîrea astfel adoptată este supusă nulității relative chiar și atunci cînd încălcarea este neesențială; b) dacă reprezentantul participantului la ședință nu era împuternicit în mod corespunzător, cu excepția cazului în care împuternicirile au fost confirmate ulterior conform art. 370; c) dacă la desfășurarea ședinței s-au încălcat drepturile unui participant; d) dacă s-a săvîrșit o încălcare esențială a regulilor privind întocmirea procesului-verbal al ședinței, inclusiv neîntocmirea acestuia în formă scrisă. Cu toate acestea, nulitatea este înlăturată prin întocmirea procesului-verbal al ședinței înainte de desfășurarea următoarei ședințe a aceluiași organ; e) dacă nu întrunește alte condiții prevăzute de dispozițiile imperative ale legii sau ale actului de constituire al persoanei juridice a căror nerespectare nu se sancționează cu nulitate absolută.

Deci, reieșind din prevederile legale menționate supra, reclamantul nu invocă nici un temei juridic din cele enumerate, nu prezintă probe în acest sens, ceia ce se rezumă doar la concluzia că cererea de chemare în judecată are un conținut formal.

Mai mult decât atât, pentru invocarea nulității relative persoana trebuie să dețină un anumit statut în cadrul persoanei juridice de drept privat (întreprinderii), adică subiectul invocării nulității relative trebuie să fie unul special.

În ordinea de idei expusă, urmează de specificat și prevederile legale din care reies cele menționate. Astfel, potrivit art. 202 Cod civil (4) Nulitatea relativă a hotărîrii organului persoanei juridice poate fi invocată de către: 1) membrul cu drept de vot al organului persoanei juridice care a adoptat hotărîrea: a) care nu a participat la ședință sau, dacă a participat la ea, a votat împotriva hotărîrii; sau b) care a votat pentru adoptarea hotărîrii ori s-a abținut de la vot, dacă s-a comis o greșeală la calificarea sau numărarea votului exprimat de el; 2) persoana juridică al cărei organ a adoptat hotărîrea; 3) membrul persoanei juridice dacă contestă hotărîrea unui alt organ decît adunarea generală a membrilor.

Din cele descrise, consideră că nu există nici un temei juridic de anulare a actelor contestate prin invocarea unei nulități relative, or, reclamantul nu este subiectul prevăzut de lege ce ar putea invoca nulitatea relativă a actelor emise de Consiliul de administrație al Î.M. Regia „Autosalubritate, mai mult decât atât, nu există nici un temei juridic de a invoca existența unei nulități relative și a solicita anularea proceselor - verbale contestate.

În altă ordine de idei, urmează de specificat, că potrivit art.202 Cod civil, (6) Hotărîrea organului persoanei juridice este lovită de nulitate absolută:

a) dacă a fost adoptată pe o chestiune care nu era inclusă în ordinea de zi, cu

excepția cazului în care la ședință au participat toți membrii cu drept de vot ai organului respectiv și au votat unanim pentru includerea chestiunii respective în ordinea de zi;

b) dacă a fost adoptată la un moment cînd ședința nu era deliberativă;

c) dacă se referă la o chestiune care nu se află în competența acelui organ;

d) dacă contravine ordinii publice sau bunelor moravuri.

Corespunzător se reține prevederile art. 8 alin.(13) și (14) din Legea nr. 246 din 22.11.2017, care stipulează că Hotărîrile consiliului de administrație se adoptă cu votul majorității membrilor desemnați în consiliu. Ședințele consiliului de administrație se consemnează în procese-verbale, care se semnează de către toți membrii consiliului participant la ședință și se păstrează la secretarul consiliului.

Așadar, consideră, că nici temei de anulare a actelor emise prin invocarea unei nulității absolute, nu există. Urmează de specificat, că toate procesele-verbale au fost semnate de majoritatea membrilor organului colegial. Chestiunile examinate au fost incluse, în modul corespunzător, pe ordinea de zi.

În continuare urmează de specificat că reieșind din prevederile art.88 din Codul muncii, desfacerea contractului individual de muncă pe motivul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate este valabilă în următoarele condiții: - reducerea numărului sau a statelor de personal să aibă loc real. Acest fapt urmează a fi confirmat prin ordinul cu privire la reducerea numărului de personal și aprobarea noilor state de personal. Urmează de reținut că noile state de personal urmează a fi aprobate până la începerea evenimentelor ce țin de reducerea numărului de personal ceia ce întreprinderea a respectat prin aprobarea de către Consiliul de administrație a noilor state de personal în baza procesului-verbal nr.010 din 16.12.2022.

-prevederile Codului muncii stabilesc în mod expres și imperativ că, angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal doar cu condiția că a aprobat noile state de personal până la începerea evenimentelor ce țin de reducerea numărului de personal și că va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu 2 luni înainte de reducerea numărului sau a statelor de personal, ceia ce întreprinderea a efectuat în mod legal.

Subsidiar, având în vedere faptul că, cauza conexată are o legătură incontestabilă cu procedura de reducere a statelor de personal soldată cu concedierea reclamantul, în care reclamantul a contestat ordinul de reducere a statelor de personal, ordinul de preavizare și ordinul de concediere, consideră că o eventuală restabilire a reclamantului într-o funcție care, și de facto și de jure nu mai există, nu este posibilă, or, o atare hotărâre judecătorească fiind din start sortită imposibilității punerii în executare, deoarece înfăptuirea actului justiției se finisează odată cu executarea intergală unei hotărâri.

Mai mult decât atât, instanța nu poate obliga și nici nu poate propune organului colegial al întreprinderii și anume Consiliului de administrație să restabilească funcțiile reduse în statele de personal, deoarece acest aspect nu ține de competențele instanței. Prerogativa de a veni doar cu propuneri motivate în fața consiliului de administrație îi aparține în exclusivitate administratorului întreprinderii, având în vedere necesitățile și

alte aspecte organizatorice din cadrul întreprinderii.

Deci, prerogativa este acordată doar angajatorului (Administratorului întreprinderii) de a-și organiza activitatea internă reprezentând un atribut inerent liberei inițiative economice, în calitate de corolar al dreptului de proprietate, garantat de art. 9 din Constituția Republicii Moldova.

În concluzie, reieșind din cele descrise, solicită respingerea cererii de chemare în judecată depusă de reclamantul, Oprea Ivan, ca fiind neîntemeiată.

În cadrul ședințelor de judecată, reprezentantul pârâtului ÎM „Regia Autosalubritate", Sîtari Igor, împuternicit în baza procurii nr.41 din 02.11.2021 (f.d.126, vol.I), a solicitat respingerea acțiunii inițiale cât și acțiunea conexată, reiterându-și argumentele expuse în scris.

În ședința de judecată, pârâtul pe cauza conexată Consiliul municipal Chișinău, nu s-a prezentat, fiind citat legal (f.d.228, 231, vol.I), motiv din care în temeiul art.205 alin.(4) CPC, instanţa a dispus examinarea cauzei în absenţa acestuia.

În ședința de judecată, pârâtul pe cauza conexată Consiliul de Administrație al ÎM Regia „Autosalubritate", nu s-a prezentat, fiind citat legal (f.d.229, 230 vol.I), motiv din care în temeiul art.205 alin.(4) CPC, instanţa a dispus examinarea cauzei în absenţa acestuia.

Aprecierea instanței:

Examinând acțiunea depusă, studiind explicațiile reclamantului și audiind explicațiile reprezentantului pârâtului ÎM Regia „Autosalubritate", studiind probele administrate în ansamblul şi interconexiunea lor, normele legii aplicabile, instanța de judecată a ajuns la concluzia că, acțiunea reclamantului Oprea Ivan împotriva ÎM Regia „Autosalubritate" cu privire la anularea ordinului de eliberare din funcție, obligarea restabilirii la locul de muncă cu achitarea salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și cererea de chemare în judecată conexă depusă de Oprea Ivan împotriva Consiliului municipal Chișinău, Consiliul de Administrație a ÎM Regia „Autosalubritate" cu privire la anularea proceselor verbale, este neîntemeiată și urmează a fi respinsă, din următoarele considerente.

Potrivit art.5 din Codul de procedură civilă, Orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile şi interesele legitime. Nici unei persoane nu i se va refuza apărarea judiciară din motiv de inexistență a legislației, de imperfecțiune, coliziune sau obscuritate a legislației în vigoare.

Conform art.118 din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanțele care au importanță pentru soluționarea justă a cauzei sînt determinate definitiv de instanța judecătorească pornind de la pretențiile şi obiecțiile părților şi ale altor participanți la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

Potrivit prevederilor art.121 Cod de procedură civilă, Instanța judecătorească

reține spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.

În conformitate cu prevederile art.122 Cod de procedură civilă, (1) Circumstanțele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probațiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante. (2) Admisibilitatea probelor se determină în conformitate cu legea în vigoare la momentul eliberării lor.

Potrivit art.130 Cod de procedură civilă, (1) Instanța 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. (2) Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. (3) Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficiența pentru soluționarea cauzei.

Art. 131 alin.(1) Cod de procedură civilă, prevede că explicațiile date de părți şi intervenienți asupra circumstanțelor care le sînt cunoscute şi care au importanță în proces urmează a fi verificate şi evaluate deopotrivă cu celelalte probe. Explicațiile pot fi date oral sau în scris. Dacă partea audiată are mai mulți coparticipanți procesuali, instanța, în funcție de circumstanțele cauzei, determină necesitatea interogării tuturor coparticipanților sau numai a unora din ei.

În conformitate cu art.20 alin.(1) și (2) din Constituția RM, Orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile şi interesele sale legitime. Nici o lege nu poate îngrădi accesul la justiție.

Potrivit art.240 alin. (1) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluționării cauzei şi admisibilitatea acțiunii.

În acord cu art.86 alin.(1) lit.c) din Codul muncii, Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.

În conformitate cu prevederile art.87 din Codul muncii, (1) La concedierea salariaţilor membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv. (2) La concedierea persoanelor alese în organele sindicale şi neeliberate de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ai cărui membri sunt persoanele respective, printr-o notificare în care îşi argumentează intenţia. (3) La concedierea conducătorilor organizaţiei sindicale primare (organizatorilor sindicali) neeliberaţi de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior, printr-o notificare în care îşi argumentează intenţia. (4) Organele sindicale indicate la alin.(1)–(3) îşi prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepţionării notificării.

Art.88 din Codul muncii, stabilește că (1) Angajatorul este în drept să concedieze salariaţii de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) şi c)) doar cu condiţia că:

a) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unităţii ori reducerea numărului sau a statelor de personal;

b) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării fiecărui salariat vizat, a salariaţilor cu 2 luni înainte de lichidarea unităţii ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse;

c) o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcţie) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia);

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

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

f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă cu menţinerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;

g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă informaţiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate;

h) se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obţinerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv.

(2) În cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiaşi an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii şi în concediul medical.

(3) Locul de muncă redus nu poate fi restabilit în statele unităţii pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat.

(4) În caz de lichidare a unităţii, angajatorul este obligat să respecte procedura de concediere prevăzută la alin.(1) lit.a), b), f), g) şi i).

Reieșind din probatoriul cauzei, rezultă că la 01.12.2014 între ÎM Regia „Autosalubritate” în calitate de angajator și Oprea Ivan în calitate de slariat, a fost încheiat contractul individual de muncă nr.40 prin care Oprea Ivan a fost angajat în lucru în calitate de specialist secția contracte și reclamații pe perioadă nedeterminată (f.d.10-13, vol.I).

Prin acordul suplimentar nr.2 din 03.05.2016 la contractul individual de muncă nr.40 din 01.12.2014, părțile au convenit în privința modificărilor contractului individual de muncă, fiind modificat cuantumul retribuirii muncii salariatului (f.d.14, vol.I).

Prin acordul suplimentar nr.1 din 21.12.2021 la contractul individual de muncă

nr.40 din 01.12.2014, părțile au convenit în privința modificărilor contractului individual de muncă și anume reclamantul Oprea Ivan a fost transferat în funcția de șef adjunct Secția Debitori și reclamații, cu salariul tarifar de 14000 lei (f.d.15, vol.1).

Prin ordinul ÎM Regia „Autosalubritate" nr.174a din 30.12.2022 Privind reducerea statelor de personal, în conformitate cu pct.l din procesul-verbal nr.010 din 16 decembrie 2022, al ședinței Consiliului de Administrație al Î.M. Regia „Autosalubritate", cu privire la aprobarea Statelor de personal și a Schemei de salarizare și încadrare al salariaților Î.M. Regia „Autosalubritate", în redacție nouă, precum și prevederile ordinului nr. 171a din 27 decembrie 2023 „Cu privire la punerea în aplicare a Statelor de personal și a Schemei de salarizare și încadrare în redacție nouă", în cadrul Î.M. Regia „Autosalubritate", reieșind din prevederile art. 86 alin. (1) lit. (c), art.88 alin. (1) lit. (a) și art.184 alin.(1) lit.(a) din Codul Muncii al Republicii Moldova, s-a ordonat: 1.A reduce statele de personal din cadrul Secției debitori și reclamații din 30 decembrie 2022, după cum urmează: Șef de secție - 1 unitate; Șef adjunct - 1 unitate; Specialist principal - 2 unități; Specialist debitori și reclamații, colector creanțe - 3 unități. 2. A reduce statele de personal din cadrul Secției achiziții și aprovizionare din 30 decembrie 2022, după cum urmează: Șef adjunct-1 unitate (f.d.17-17 verso, vol.I).

Prin ordinul ÎM Regia „Autosalubritate" nr.16/p din 09.01.2023, Despre preavizarea salariaților, care vor fi concediați în legătură cu reducerea statelor de personal al unității, s-a dispus preavizarea sub semnătură, cu 2 luni înainte de concediere, în legătură cu reducerea statelor de personal al unității, salariatul întreprinderii, dl.Ivan Oprea-șef adjunct, Secția Debitori și reclamații (f.d.18, vol.I).

Prin ordinul ÎM Regia „Autosalubritate" nr.17/p din 09.01.2023, Cu privire la stabilirea zilelor libere salariaților preavizați în legătură cu reducerea statelor de personal, s-a ordonat acordarea salariatului preavizat dl Ivan Oprea o zi lucrătoare-ziua de marți a fiecărei săptămâni va fi liberă, cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă (f.d. 19, vol.I).

Prin ordinul ÎM Regia „Autosalubritate" nr.30 p/c din 10.03.2023 privind concedierea dlui Ivan Oprea în legătură cu reducerea statelor de personal al unității, în legătură cu reducerea statelor de personal din cadrul Î.M. Regia „Autosalubritate", în temeiul prevederilor art. 86 alin. (1), lit. c); art. 186 alin.(1) lit. a), b), c) din Codul Muncii al Republicii Moldova, a ordonat: 1. A concedia pe dl. Ivan Oprea - Șef adjunct, Secția Debitori și Reclamații, în legătură cu reducerea statelor de personal al unității din data de 10 martie 2023. 2. A acorda dl. Ivan Oprea - Șef adjunct, Secția Debitori și Reclamații, indemnizația de eliberare din serviciu pentru prima lună, egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an complet lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mare decât șase salarii medii lunare și nu mai mică decât un salariu mediu lunar. 3. Contabilitatea va calcula și achita dl. Ivan Oprea, indemnizația menționată în pct.2 al prezentului ordin, va compensa 14 zile calendaristice din concediul de odihnă anual nefolosit pentru perioada de activitate 2022-2023, precum și va achita toate plățile existente ce i se cuvin (f.d.21, vol.I).

Astfel, preliminar instanța reține că reclamantul Oprea Ivan inițial a depus acțiunea la judecătoria Chișinău, sediul Rîșcani cât și cauza conexată la fel a fost depusă

la Judecătoria Chișinău, sediul Rîșcani, și-a întemeiat acțiunile pe dispozițiile Codului administrativ, solicitând examinarea cauzei în procedura contenciosului administrativ, însă prin încheierea judecătorului Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani din 10.04.2023 (f.d.47, vol.I), cât și prin înceheiere judecătorului Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani din 24.11.2023 pe cauza conexată (f.d.191, vol.I) a fost declinată competența la examinarea cauzelor date în favoarea judecătorului specializat în materie civilă din motiv că pârâtul este subiect al raporturilor juridice civile de drept privat iar reclamantul nu contestă acte emise în rezultatul activității administrative a unei autorități publice care a acționat în regim de putere publică și în scopul unui interes public.

În conformitate cu prevederile art.1 alin.(1) și (2) din Legea cu privire la întreprinderea de stat şi întreprinderea municipală nr. 246 din 23.11.2017, Întreprinderea de stat este persoana juridică care desfăşoară activitate de întreprinzător în baza bunurilor proprietate de stat transmise ei în administrare şi/sau ca aport în capitalul social şi în baza proprietăţii obţinute de aceasta în rezultatul activităţii economico-financiare. Întreprinderea municipală este persoana juridică care desfăşoară activitate de întreprinzător în baza bunurilor proprietate a unităţii administrativ-teritoriale/unităţii teritoriale autonome Găgăuzia transmise ei în administrare şi/sau ca aport în capitalul social şi în baza proprietăţii obţinute de aceasta în rezultatul activităţii economico-financiare.

Potrivit art.8 alin.(1) din Legea cu privire la întreprinderea de stat şi întreprinderea municipală nr. 246 din 23.11.2017, Consiliul de administraţie este organul colegial de administrare a întreprinderii de stat/municipale, alcătuit dintr-un număr impar de membri, cel puţin 3, care reprezintă interesele statului/autorităţilor deliberative ale administraţiei publice locale respective şi îşi exercită activitatea în conformitate cu prezenta lege şi cu regulamentul consiliului de administraţie aprobat de fondator. Regulamentul-model al consiliului de administraţie al întreprinderii de stat se aprobă de Guvern. Alin.(7) din același articol prevede: Consiliul de administraţie are următoarele atribuţii: j) aprobă devizul anual de venituri şi cheltuieli, statul de personal al întreprinderii şi fondul de salarizare. Iar alin.(11)-(14) din același articol statuează că Şedinţa consiliului de administraţie al întreprinderii de stat/municipale se convoacă de preşedinte şi/sau la solicitarea a cel puţin 1/3 dintre membri, însă nu mai rar decît o dată în trimestru. Ordinea de zi şi materialele şedinţei se aduc la cunoştinţa membrilor consiliului de administraţie cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de ziua şedinţei, de către secretarul consiliului de administraţie. Şedinţa consiliului de administraţie poate avea loc cu prezenţa nemijlocită a membrilor sau prin corespondenţă şi este deliberativă dacă la ea participă cel puţin 2/3 din membrii acestuia. Hotărîrile consiliului de administraţie se adoptă cu votul majorităţii membrilor desemnaţi în consiliu. Şedinţele consiliului de administraţie se consemnează în procese-verbale, care se semnează de către toţi membrii consiliului participanţi la şedinţă şi se păstrează la secretarul consiliului.

Astfel, potrivit procesului-verbal nr.006 din 28.10.2022, a avut loc ședința Consiliului de administrație al ÎM Regia „Autosalubritate”, la care au fost prezenți 3 membrie ce au întrunit cvoromul necesar pentru a declara ședința deliberativă iar pe ordinea de zi s-a pus în discuție întrebarea cu privire la Nota informativă privind

majorarea cheltuielilor salariale în legătură cu stabilirea salariului minim pe țară 3500 lei și modificarea Statelor de personal având în vedere necesitatea reorganizării Secției debitori și reclamații reieșind din nota informativă prezentată cu privire la necesitatea otimizării costurilor administrative a instituției (f.d.25, 232, vol.I). În urma desfășurării ședinței Consiliului de administrație, s-a decis: A lua act de informația prezentată în notele informative expuse în anexa nr.1, nr.2, nr.3; A aproba modificările Statelor de personal, conform anexelor nr.3, nr.4 și nr.5 la prezentul proces verbal, cu înreprinderea acțiunilor maxim posibile de a menține salariații în cadrul întreprinderii. (f.d.25, vol.I).

Potrivit procesului-verbal nr.008 din 03.11.2022, a avut loc ședința Consiliului de administrație al ÎM Regia „Autosalubritate", la care au fost prezenți 3 membrie ce au întrunit cvoromul necesar pentru a declara ședința deliberativă iar în urma desfășurării ședinței Consiliului de administrație, s-a decis: A aproba modificările Statelor de personal al Î.M. Regia „Autosalubritate" (f.d.26-27, vol.I).

Potrivit procesului-verbal nr.010 din 16.12.2022, a avut loc ședința Consiliului de administrație al ÎM Regia „Autosalubritate", la care au fost prezenți toți membri aleși, 5 la număr, ce au întrunit cvoromul necesar pentru a declara ședința deliberativă iar în urma desfășurării ședinței Consiliului de administrație, toți membri au votat pentru aprobarea Statelor de personal și schema de salarizare și încadrare, în redacție nouă a Î.M. Regia „Autosalubritate" (f.d.79-80, vol.I).

În context, instanța consideră neîntemeiat argumentul reclamantului pe marginea acțiunii conexate privind nulitatatea proceselor-verbale a Consiliului de administrație al ÎM Regia „Autosalubritate" ca fiind emise cu încălcarea procedurii emiterii, or instanța constată că ședințele Consiliului de administrație, au avut loc cu respectarea prevederilor art.8 din Legea cu privire la întreprinderea de stat şi întreprinderea municipală nr.246 din 23.11.2017, iar în urma convocării ședințelor Consiliului de administrație, au fost emise procesele-verbale menționate, la care au fost prezenței cvorumul necesar pentru a declara ședința deliberativă, iar în urma votării în privința întrebărilor puse pe ordinea de zi, au votat toți membri prezenți unanim „pentru".

Cu referire la alegațiile reclamantului privind lipsa argumentării/motivării clare și explicită a necesității reducerii a întregii secții de Debitori și reclamații din cadrul ÎM Regia „Autosalubritate", instanța le consideră nefondate, or prin nota informativă cu privire la modificările la Statele de personal emisă directorul interimar, Igor Gîrlea au fost evaluate costurile de operare ale Secției debitori și reclamații din cadrul instituției. În vederea estimărilor au fost analizate datele privind cheltuielile de salarizare ale subdiviziunilor și tendința încasărilor lunare pentru perioada anului 2021 și 9 luni ale anului 2022. Astfel, costurile salariale totale pentru perioada menționată au fost în valoare de 3,21 mii. lei, dintre care 1,61 mii. lei sunt cheltuieli ale anului 2021, iar 1,60 mii lei reprezintă valoarea cheltuielilor pentru 9 luni ale anului 2022 sau 2,13 mii lei va fi suma estimativă anuală (valoare extrapolată), ceea ce denotă o creștere cu 32% față de anul precedent. În cazul ajustării salariilor în cadrul instituției până la finele anului curent, creșterea cheltuielilor pentru compartimentul vizat va înregistra o majorare de 10-15%. Valoarea medie lunară a facturării pentru anul 2022 este de 17,95 mii lei, iar în anul 2021 a fost de 13,07 mii lei. Iar suma încasărilor în perioadele de referință sunt de

15,61 pentru anul curent și 13,02 pentru anul precedent. Prin urmare, se denotă o rată de încasare în scădere cu 12,7% în anul 2022 față de anul 2021. Un alt aspect important de menționat este tendința de creștere a sumei datoriilor neîncasate care reprezintă în anul 2022 în mediu o valoare de 11,04 mii. lei, crescând cu 1,89 mii lei în comparație cu anul 2021, când valoarea menționată era în sumă de 9,14 mii lei. Totodată, dacă ar fi ca aceste datorii neîncasate să fi colectate prin intermediul terților, companii specializate în prestarea serviciilor de colectarea a datoriilor, costurile totale s-ar estima la 10-15% din valoarea datorii debitoare, ceea ce ar reduce costurile administrative ale instituției cu o valoare între 507,23 mii lei și 1,06 mii lei anual (f.d. 232, vol.I).

Astfel, în urma constatărilor efectuate în nota informativă, Consiliul de administrație al ÎM Regia „Autosalubritate" la ședința Consiliului din 16.12.2022, au votat pentru aprobarea Statelor de personal și schema de salarizare și încadrare, în redacție nouă a Î.M. Regia „Autosalubritate" prin reducerea statelor de personal și anume a Secției debitori și reclamații (f.d.79-80, vol.I).

Pentru motivele invocate supra, instanța de judecată va respinge ca nefondate pretențiile reclamantului față de pîrîtul Consiliul municipal Chișinău nefiind prezentată nici o probă pertinentă, utilă și admisibilă în susținerea pretențiilor invocate.

Subsecvent, instanța de judecată va respinge ca nefondate pretențiile reclamantului față de pîrîtul Consiliul de Administrație al ÎM Regia „Autosalubritate", or ultimul nu are capacitate de folosință în sensul prevderilor art. 57 alin.(1) Codul de procedură civilă.

Ca consecință, prin ordinul ÎM Regia „Autosalubritate" nr.174a din 30.12.2022 Privind reducerea statelor de personal, în vederea optimizării cheltuielilor administrative a întreprinderii, în conformitate cu pct.l din procesul-verbal nr.010 din 16 decembrie 2022, al ședinței Consiliului de Administrație al Î.M. Regia „Autosalubritate", cu privire la aprobarea Statelor de personal și a Schemei de salarizare și încadrare al salariaților Î.M. Regia „Autosalubritate", în redacție nouă, precum și prevederile ordinului nr. 171a din 27 decembrie 2023 „Cu privire la punerea în aplicare a Statelor de personal și a Schemei de salarizare și încadrare în redacție nouă", în cadrul Î.M. Regia „Autosalubritate", reieșind din prevederile art. 86 alin. (1) lit. (c), art.88 alin. (1) lit. (a) și art.184 alin.(1) lit.(a) din Codul Muncii al Republicii Moldova, s-a ordonat: 1.A reduce statele de personal din cadrul Secției debitori și reclamații din 30 decembrie 2022, după cum urmează: Șef de secție - 1 unitate; Șef adjunct - 1 unitate; Specialist principal - 2 unități; Specialist debitori și reclamații, colector creanțe - 3 unități. 2. A reduce statele de personal din cadrul Secției achiziții și aprovizionare din 30 decembrie 2022, după cum urmează: Șef adjunct-1 unitate (f.d.17-17 verso, vol.I).

Totodată, instanța constată că potrivit ordinului nr.935 p/c din 19.12.2022, reclamantul Oprea Ivan s-a aflat în concediu de odihnă anual de la 22.12.2022 până la 06.01.2023 (f.d. 113, vol.I), motiv din care ordinul menționat a fost expediat pe adresa de email a reclamantului de la serviciu la 09.01.2023 (f.d. 102, vol.I).

În același timp, din actele cauzei, se constată că, întru respectarea prevederilor legale, precum şi în legătură cu lichidarea funcției de „Șef adjunct, Secția Debitori și Reclamații", deținută anterior de reclamantul Ivan Oprea, la 09.01.2023 a fost emis

ordinul nr.16/p din 09.01.2023 „Despre preavizarea salariaților, care vor fi concediați în legătură cu reducerea statelor de personal” și potrivit căruia a fost preavizt cu 2 luni înainte de concediere, în legătură cu reducerea statelor de personal al unității, salariatul întreprinderii, dl. Ivan Oprea-Șef adjunct, Secția Debitori și Reclamații. La fel, potrivit pct. 2 din același ordin, a fost acordat salariatului care urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână, în baza cererii depuse, cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă.

În acest context, cu privire la argumentele reclamantului privind emitere aordinului de concedierea peste termeul stabilit de lege de 2 luni, instanța reține că, potrivit art.88 alin.(2) din Codul muncii, în cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiaşi an calendaristic. **În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii şi în concediul medical**.

Astfel, instanța constată că ordinul nr.16/p din 09.01.2023 despre preavizarea salariaților a fost expediat reclamantului prin email la 09.01.2023 dat fiind faptul că reclamantul a refuzat să facă cunoștință cu prezentul ordin, fapt ce se constată prin procesul-verbal din 09.01.2023 (f.d.99, vol.I), iar ordinul de concediere nr.30 p/c a fost emis la 10.03.2023 cu respectarea termenului în conformitate cu prevederile art.88 alin.(2) Codul muncii și art.387, 388 din Codul civil.

Totodată, la 09.01.2023 a fost emis ordinul nr.17/p din 09.01.2023 Cu privire la stabilirea zilelor libere salariaților preavizați în legătură cu reducerea statelor de personal, prin care s-a ordonat: 1. Se acordă salariatului dl. Ivan Oprea o zi lucrătoare-ziua de marți a fiecărei săptămâni va fi liberă, cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. 2. În caz că, salariatul va dori schimbarea zilei menționate, poate solicita acordarea unei alte zile din săptămână decât cele menționate în pct.1, în baza unei cereri scrise, cu două zile înainte (f.d.100, vol.1).

În acest context instanța constată că pârâtul a respectat prevederile art. 88 alin.(1) lit.a), b), f) din Codul muncii, care statutează că angajatorul este în drept să concedieze salariaţii de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) şi c)) doar cu condiţia că: a) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unităţii ori reducerea numărului sau a statelor de personal; b) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării fiecărui salariat vizat, a salariaţilor cu 2 luni înainte de lichidarea unităţii ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse; f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă cu menţinerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă.

Instanța reține că prin procesele verbale din 09.01.2023, semnate de vicedirectorul marketing-Vasile Ivas, președintele comitetului sindical-Sergiu Coteț și șeful resurse umane-Ludmila Pavlenco, au constatat faptul că, salariatul Ivan Oprea care activează în

cadrul Secției Debtori și Reclamații din cadrul Î.M. Regia „Autosalubritate” a refuzat să facă cunoștință cu ordinele nr.174a din 30.12.2022 privind reducerea statelor de personal; oordinul nr.16/p din 09.01.2023 despre preavizarea salariaților care vor fi concediați în legătură cu reducerea statelor de personal al unității; ordinul nr.17/p din 09.01.2023 cu privire la stabilirea zilelor libere salariaților preavizați în legătură cu reducerea statelor de personal, în urma cărui fapt au fost întocmite prezentele procese-verbale (f.d.99, 101, vol.I).

Totodată, la 09.01.2023, pârâtul a expediat reclamantului pe adresa de email de serviciu-ordinul nr.174 a din 30.12.2022; ordinul 16/p din 09.01.2023; ordinul 17/p din 09.01.2023, fapt ce se constată prin extrasul poștei electronice (f.d. 102, vol.I).

Concomitent, instanța de judecată notează că, întru respectarea prevederilor legale, precum şi în legătură cu reducerea unităților din cadrul Secției debitori și reclamații, inclusiv și a funcției deținută anterior de reclamant de „Șef adjunct, secția Debitori și Reclamații” prin scrisoarea nr.04/17 din 09.01.2023 expedită pe adresa de email a Secției debitori și reclamații (f.d.103 verso), pârâtul a informat toți angajații Secției debitori și reclamații despre toate funcții vacante disponibile iar în cazul dorinței de a fi transferați în una din funcțiile propuse, să depună cerere la Secți Resurse Umane (f.d.103, vol.I).

Prin procesul-verbal din 12.01.2023, semnat de vicedirectorul marketing-Vasile Ivas, președintele comitetului sindical-Sergiu Coteț și șeful resurse umane-Ludmila Pavlenco, au constatat faptul că, salariații Alexandru Dumbrăveanu, Constantin Istrati, Ivan Oprea care activează în carul Secției debitori și reclamații din cadrul ÎM Regia „Autosalubritate” au refuzat să semneze lista funcțiilor vacante din cadrul ÎM Regia „Autosalubritate” (f.d. 104, vol.I).

Ulterior, pârâtul a efectuat mai multe oferte angajaților Secția debitori și reclamații despre disponibilitatea funcțiilor vacante și anume: nr.04/153 din 10.02.2023; nr.04/171 din 14.02.2023; nr.04/207 din 21.02.2023; nr.04/211 din 23.02.2023; nr.04/243 din 03.03.2023-toate fiind expediate pe adresa de emai a Secției debitori și reclamații (f.d.105-109, vol.I)

Prin urmare, dat fiind faptul că reclamantul Oprea Ivana a refuzat ocuparea oricăror funcții propuse prin oferta angajatorului, la 10.03.2023, Î.M. Regia „Autosalubritate” a emis ordinul nr.30 p/c privind concedierea dlui Ivan Oprea în legătură cu reducerea statelor de personal al unității prin care s-a ordonat: 1. A concedia pe dl. Ivan Oprea - Șef adjunct, Secția Debitori și Reclamații, în legătură cu reducerea statelor de personal al unității din data de 10 martie 2023. 2. A acorda dl. Ivan Oprea - Șef adjunct, Secția Debitori și Reclamații, indemnizația de eliberare din serviciu pentru prima lună, egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an complet lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mare decât șase salarii medii lunare și nu mai mică decât un salariu mediu lunar. 3. Contabilitatea va calcula și achita dl. Ivan Oprea, indemnizația menționată în pct.2 al prezentului ordin, va compensa 14 zile calendaristice din concediul de odihnă anual nefolosit pentru perioada de activitate 2022-2023, precum și va achita toate plățile existente ce i se cuvin (f.d.21, vol.I).

Prezentul ordin a fost adus la cunoștință reclamantului Oprea Ivan la 10.03.2023,

fapt ce se constată prin semnătura ultimului de pe ordin.

La fel, instanța respinge și argumentele reclamantului cu privire la legalitatea şi procedura emiterii Acordului Sindicatului angajaților. Or, în acest sens se impune a fi specificat că, în temeiul art.87 alin.(1) din Codul muncii, la concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv, iar organele sindicale în decurs de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării, prezintă opinia.

La fel, instanța observă respectarea de către pârât a cadrului legal prevăzut de art. 88 alin.(1) lit.h) din Codul muncii care prevede că angajatorul este în drept să concedieze salariaţii de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) şi c)) doar cu condiţia că: se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obţinerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv. Or, în aces sens, se impune a fi specificat că prin scrisoarea nr.05/1040 din 08.11.2022, ÎM Regia „Autosalubritate" a informat Comitetul Sidical din cadrul ÎM Regia „Autosalubritate" despre declanșarea procedurii de concediere în legătură cu reducerea numărului statelor de personal (f.d.77, vol.I), iar la 16.01.2023 a înaintat Comitetului Sindical demersul nr.04/40 privind emiterea opiniei consultative privind concedierea (în legătură cu reducerea numărului de personal al unității) al membrilor de sindicat, inclusiv reclamantul Ivan Oprea (f.d.112, vol.I).

Reieșind din opinia consultativă a Comitetului Sindical din 10.07.2024, rezultă că având în vedere faptul că la concedierea fostului salariat dl. Oprea Ivan, n-au fost depistate neregului, constatate abateri, încălcate drepturile și garanțiile acestuia, Comitetul sindical consideră concedierea acestuia ca fiind legală și motivată (f.d.15-16, vol.II).

În context, cu privire la alegațiile reclamantului privind emiterea opiniei consultative cu întârziere, se remarcă că, prin Hotărârea Curţii Constituţionale nr.34 din 08.12.2017 privind excepția de neconstituționalitate a articolului 87 alin. (1) din Codul muncii nr.154-XV din 28 martie 2003, precum şi prin Hotărârea Curţii Constituţionale nr.3 din 04.02.2020 privind excepția de neconstituționalitate a art.87 alin.(2) şi alin.(3) din Codul muncii (obligativitatea acordului organului sindical la concediere [2]), Curtea a constatat că reprezentanții lucrătorilor nu beneficiază de un drept de veto la concedierea salariaților în general şi a funcționarilor sindicali în particular. În acest sens, Curtea a subliniat că Convenția Organizației Mondiale a Muncii nr.158 din 22 iunie 1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului **stabilește doar obligația angajatorului de a notifica** şi, respectiv de a consulta reprezentanții salariaților în cazul concedierii salariaților, obligație care a fost respectată de către ÎM Regia „Autosalubritate" în cazul în speță.

Subsecvent instanța notează respectarea de către pârât și a prevederilort art.88 alin.(1) lit.g) din Codul muncii care prevede că angajatorul este în drept să concedieze salariaţii de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) şi c)) doar cu condiţia că: va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă informaţiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate. Or,

potrivit informației nr.04/31 din 12.01.2023, ÎM Regia „Autosalubritate” a expediat Agenției Naționalã pentru Ocuparea Forței de Muncă informația cu privire la disponibilizarea salariatului Oprea Ivan (f.d.110, vol.), recepționată la 16.01.2023 (f.d.110 verso, vol.I).

Raportând normele legale precitate la circumstanțele faptice stabilite, instanța judecătorească a ajuns la concluzia că, eliberarea reclamantului Oprea Ivan din funcția deținută, a avut loc conform prevederilor legale, ordinul emis fiind astfel legal. Or, reclamantul a fost eliberat din funcția de șef adunct al Secției Debitori și Reclamații a ÎM Regia „Autosalubritate” în legătură cu lichidarea funcției deținute, ca urmarea a intrării în vigoare a Statului de personal al ÎM Regia „Autosalubritate”, în care nu se mai regăsea funcţia ocupată, ultimul refuzând funcțiile propuse de către autoritatea publică pârâtă la acel moment.

În acest context, în vederea respingerii criticilor aduse de reclamant privind propunerea doar a funcțiilor de hamal, șofer, instanța le considră neîntemeiate, or prin ofertele angajatorului din 09.01.2023, 10.02.2023, 14.02.2023, 21.02.2023, 23.02.2023, 03.03.2023, angajaților Secției debitori și reclamații li s-au propus toate funcțiile vacante, inclusiv-inginer siguranța circulației-șef adjunct Coloana Auto, specialist principal-Secția Resurse Umane, etc. (f.d.103-109).

În concluzie, instanța judecătorească a stabilit respectarea de către pârât a procedurii la emiterea ordinului nr.30 p/c din 10.03.2023 „privind concedierea dlui Ivan Oprea în legătură cu reducerea statelor de personal al unității”, or, ÎM Regia „Autosalubritate” a acționat în conformitate cu normele legale.

Celelalte temeiuri invocate de către reclamant întru anularea actului contestat, nu ating nivelul minim pentru a fi considerate de către instanța de judecată ca temeiuri suficiente pentru anularea ordinului contestat.

Ca consecință, instanța consideră pretențiile reclamantului Oprea Ivan cu privire la anularea ordinului de eliberare din funcție ca neîntemeiată și pasibilă de respingere.

În aceste circumstanțe, instanța de judecată investită cu examinarea litigiului deferit judecății în prezenta speță, nu poate găsi o altă elucidare a cazului decât cea clarificată mai sus, de vreme ce concluzia instanței este consecința dedusă în urma prezentării probelor de către părţi şi examinate în cadrul ședinței de judecată, or, în conformitate cu prevederile art. 118 alin. (1) sprijinite cu dispoziția art. 119 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, iar probele se adună şi se prezintă de către părţi.

Sintetizând cele expuse mai sus și examinând probatoriul administrat la dosar prin raportarea acestuia la prevederile art. 118, 121 – 122 Codul de procedură civilă, instanța reiterează că cererea de chemare în judecată înaintată de Oprea Ivan, este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

Totodată, având în vedere netemeinicia cerințelor reclamantului Oprea Ivan privind anularea ordinului de eliberare din funcție și restabilirea la locul de muncă, precum și cerința pe cauza conexată privind anularea proceselor verbale, respectiv, pretențile subsecvente a reclamantului Oprea Ivan privind achitarea salariului pentru

absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, urmează a fi respinse.

Conform art.238-241 Codul de procedură civilă, instanţa de judecată

h o t ă r ă ș t e:

Cererea de chemare în judecată depusă de Oprea Ivan împotriva ÎM ”Regia Autosalubritate” cu privire la anularea ordinului de eliberare din funcţie, obligarea restabilirii la locul de muncă cu achitarea salariului pentru absenţă forţată de la muncă, repararea prejudiciului moral şi cererea de chemare în judecată conexă depusă de Oprea Ivan împotriva Consiliului municipal Chişinău, Consiliul de Administraţie a ÎM ”Regia Autosalubritate” cu privire la anularea proceselor verbale, se respinge ca nefondată.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile de la data pronunţării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău sediu Centru.

Preşedintele şedinţei,
judecătorul Bagrin Lucia

Copia corespunde originalului