Dosarul nr. 2-3118/2022
(2-22045769-09-2-01042022)

H O T Ă R Î R E
În numele Legii

12 aprilie 2023 mun.Bălţi

Judecătoria Bălţi (sediul Central)
Instanţa de judecată in componenţa :
Preşedintele şedinţei, judecătorul Snejana Dubceac
Grefier Maria-Luiza Repeșco
Cu participarea
Avocaților Snejana Teleba, Eduard Boișteanu

examinînd în şedinţa de judecată publică cauza civilă după cererea depusă de Sandu Alina împotriva SA ”Red-Nord” privind anularea ordinelor nr.P-35 din 24.09.2021, nr.492-c din 28.09.2021,nr.23-c din 06.01.2022 restabilirea la locul de muncă, încasarea plăților salariale, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,-

a c o n s t a t a t:

Argumentele participanţilor la proces:

1. Reclamanta Sandu Alina, prin intermediul avocatului Snejana Teleba, la data de 01 aprilie 2022, a depus cerere de chemare în judecată împotriva SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord” (în continuare SA ”Red-Nord”) cu privire la anularea ordinelor nr.P-35 din 24.09.2021, nr.492-c din 28.09.2021,nr.23-c din 06.01.2022 restabilirea la locul de muncă, încasarea plăților salariale, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea cererii de chemare în judecată reclamanta a invocat că, a fost angajată la SA ”RED Nord” din data de 01.11.2017, în baza ordinului nr. 498-c din 03.11.2017.
3. A susținut că, prin Ordinul nr. P-35 de la 24.09.2021 eliberat de SA ”Red-Nord” ”Cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal” a fost redusă funcția de specialist relații publice din Cancelarie, care a fost ocupată de reclamanta. Cu acest ordin nu a luat cunoștință pînă în prezent. Prin Ordinul nr. 492-c de la 28.09.2021 eliberat de SA ”Red-Nord” ”Cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale SA ”Red-Nord” a fost preavizată, sub semnătură, cu două luni înainte de concediere în legătură cu reducerea funcției de specialist relații publice din Cancelarie.
4. La data de 06 ianuarie 2022, sub semnătură i s-a adus la cunoștință ordinul nr. 23-c emis de SA ”Red-Nord”, prin care a fost concediată din funcția de specialist relații

publice din Cancelarie în legătura cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii, din data de 06.01.2022. În baza aceluiași ordin s-a dispus achitarea indemnizației de concediere egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămînal pentru fiecare an complet lucrat la unitate, dar nu mai mare decît șase salarii medii lunare și nu mai mică decît un salariu mediu lunar. S-a mai indicat că urmează să-i achite concediul de odihnă anual nefolosit de la 01.11.2021, reieșind din 28 zile calendaristice.

5. Invocă, că cu ordinele nominalizate nu este de acord, considerîndu-le ilegale și pasibile de a fi anulate de instanța de judecată din următoarele considerente, după cum urmează:

6. Consideră, că prin Ordinul nr. 492-c de la 28 septembrie 2021 a fost preavizată, sub semnătură, cu două luni înainte de concediere în legătură cu reducerea funcției de specialist relații publice din Cancelarie, deci termenul de preavizare a expirat la data de 28 noiembrie 2021. Totodată indică că angajatorul la data indicată nu a emis ordinul de concediere a sa din funcția deținută.

7. Mai invocă, că una din condițiile obligatorii de valabilitate a desfacerii contractului individual de muncă pe motivul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate este preavizarea salariatului despre reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate cu 2 luni înainte de reducere, acordîndu-i salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. În speță, prin ordinul nr. P-35 din 24.09.2021 a fost redusă funcția de specialist relații publice din Cancelarie.

8. În condițiile menționate reține că 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 va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu 2 luni înainte de reducerea numărului sau a statelor de personal. La caz, reducerea statelor de personal a avut loc la 24 septembrie 2021, cu fiind preavizată peste cîteva zile (pe 29 septembrie 2021) în legătură cu reducerea funcției deținute, contrar prevederilor art. 88 alin. (1) din Codul muncii, care prevede expres că preavizarea are loc cu 2 luni înainte de reducerea numărului sau a statelor de personal și nu cu 2 luni înainte de concediere, precum a fost indicat în ordinul nr. 492-c din 28 septembrie 2021.

9. Mai menționează, că emiterea de către angajator abia la data de 06 ianuarie 2022 (după 94 zile de la preavizare) a ordinului de concediere urmează a fi calificată ca tardivă și ilegală, contrară normelor în vigoare.

10. A mai relatat reclamanta că, concedierea salariatului în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate are loc în cazul în care nu este posibil transferul salariatului cu acordul lui la un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective. Desfacerea contractului individual de muncă este posibilă cu condiția că salariatul nu avea dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru. Conform art. 183 Codul muncii, în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate

a muncii mai înaltă. Astfel, consideră discriminatoriu și ca o încălcare gravă, ca nu i-au fost propuse posturile vacante existente la etapa preavizării și care au devenit vacante pe parcursul perioadei de preavizare, așa cum li se oferă tuturor salariaților care trec prin procedura dată.

11. A mai precizat că, angajatorul trebuia să-i propună în scris un alt loc de muncă prin transfer intern în cadrul unității, ținînd cont, în primul rînd de specialitatea, profesia, calificarea, funcția deținută (ce reprezintă condiție de bază a Contractului individual de muncă prevăzute la art. 49 alim. (1) lit.d) și art. 68 din Codul muncii).

12. Mai susține reclamanta că, concedierea sa a avut loc fără consultarea prealabilă a organului sindical și aceste încălcări atrag ilegalitatea actului contestat cu anularea acestuia în temeiul legii.

13. Consideră, că angajatorul a acționat ilegal la emiterea ordinului de preavizare cît și la emiterea ordinului de concediere, ce permite a concluziona că acțiunile sale au privat-o nu doar de dreptul de a munci, ci de un venit lunar stabil (salariu) apreciat în cuantum integral pentru toată perioada absenței de la serviciu.

14. Solicită reclamanta: Anularea ordinului nr. P-35 de la 24.09.2021 eliberat de SA ”Red-Nord” ”Cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal” prin care a fost redusă funcția de specialist relații publice din Cancelarie, care a fost ocupată de Alina Sandu, anularea ordinului nr. 492-c de la 28.09.2021 eliberat de SA ”Red-Nord” ”Cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale SA ”Red-Nord”, anularea ordinului nr. 23-c din 06 ianuarie 2022 ”Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal” eliberat de SA ”Red-Nord” prin care a fost concediată Alina Sandu din funcția de specialist relații publice din Cancelarie în legătura cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii, restabilirea lui Alina Sandu în funcția deținută anterior concedierii ilegale, de specialist relații publice din Cancelarie, încasarea de la pîrît, SA ”Red-Nord” în beneficiul său a plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu, încasarea de la pîrît, SA ”Red-Nord”, în beneficiul său a prejudiciului moral cauzat în cuantum total de 50 000 (cincizeci mii) lei, încasarea de la pîrît, SA ”Red-Nord”, în beneficiul său a cheltuielilor de judecată suportate.

15. Ulterior, la data de 10.11.2022, nefiind deacord cu ațiunea, pârâtul SA ”Red-Nord”, prin intermediul directorului general interimar Romeo Lopotencu, a înaintat instanței referința prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată depusă de către Sandu Alina ca fiind neîntemeiată.

16. În motivarea referinței reprezentantul pârâtului a relatat că, la data de 24 septembrie 2021, SA ”Red-Nord” a inițiat - conform ordinului SA ”Red-Nord” nr. P-35 „Cu privire la schimbări în statele de personal” procedura de reducere a statelor de personal ale Societății nominalizate, fapt ce s-a soldat cu reducerea funcției de specialist relații publice din Cancelarie, funcție care a fost ocupată în acel moment de reclamanta Alina Sandu. În consecință, salariata în cauză a fost preavizată - în temeiul ordinului nr. 492-c ”Cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale SA ”Red-Nord” din

28 septembrie 2021 sub semnătură, cu 2 luni înainte despre concedierea ca urmare a reducerii funcției de specialist relații publice din Cancelaria Societății pârâte. Totodată, angajatorul a inserat în cuprinsul ordinului nr. 492-c din 28 septembrie 2021 lista locurilor de muncă vacante, propuse salariatei preavizate, fapt ce denotă că Societatea pârâtă a respectat stipulațiile art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii al RM, potrivit cărora 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).

17. Cu referire la procedura de inițiere și realizare a reducerii statelor de personal, a remarcat pârâtul faptul că directorul general al SA ”Red-Nord” este în drept să exercite nestingherit toate actele de management ale întreprinderii ori ale societății comerciale. Dar, angajatorul - atunci când recurge la concedierea salariaților în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal - este încorsetat de prevederile legale, cuprinse în art. 88. 183. 251 ș.a. din Codul muncii al RM. Așadar, prevederile de lege stabilesc condițiile de bază în care angajatorul poate dispune concedierea salariatului din motive ce nu îi sunt imputabile acestuia, însă, caracterul real al reducerii unui post este lăsat la libera apreciere a conducătorului unității angajatoare, singurul în măsură să-și gestioneze activele aliate în proprietate sau în gestiune într-o economie de piață.

18. A susținut reprezentantul pârâtului, că măsura reducerii numărului sau a statelor de personal poate fi luată și înainte ca angajatorul să ajungă într-o situație critică. Administrația SA ”Red-Nord”- în baza unor previzionări a elaborării și aprobării bugetelor de venituri și cheltuieli - a anticipat problemele financiare și pentru preîntâmpinarea lor a recurs inclusiv la măsura reducerii numărului sau a statelor de personal în contextul dat. Societatea pârâtă invocă motivarea economică a reducerii statelor de personal, consemnată în preambulul ordinului SA ”Red-Nord” nr. P-35 „Cu privire la schimbări în statele de persona” din 24 septembrie 2021.

19. Totodată, reține că la emiterea ordinului de preavizare nr. 492-c din 28 septembrie 2021, angajatorul a respectat întocmai prevederile art. 88 alin. (1) lit. f)-h) din Codul muncii al RM. Cu titlu de exemplu a remarcat că, salariatei Alina Sandu i-a fost oferită o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. Mai mult, angajatei preavizate i-au fost propuse 3 locuri de muncă vacante din cadrul Societății pârâte, pe care salariatul menționat nu le-a acceptat.

20. La argumentul reclamantei Sandu Alina referitor la faptul că ordinul directorului SA ”Red-Nord” nr. 23-c ”Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal” din 6 ianuarie 2022 a fost emis tardiv, deoarece reducerea funcției de specialist relații publice din Cancelaria Societății pârâte a avut loc la data de 24 septembrie 2021 iar preavizarea salariatei s-a înfăptuit pe data de 29 septembrie 2021, pe când emiterea ordinului nr. 23-c „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal” s-a efectuat abia la data de 6 ianuarie 2022 (după

94 zile de la preavizarereprezentantul pârâtului a menționat că luând în considerare prevederile art. 14 alin. (1) din Codul muncii al RM (”Curgerea termenelor de care prezentul Cod leagă apariția sau încetarea raporturilor de muncă începe în ziua imediat următoarea celei în care a fost determinată apariția sau încetarea drepturilor și obligațiilor de muncă”) și faptul că preavizarea salariatei Alina Sandu a avut loc pe data de 29 septembrie 2021, termenul de preavizare de 2 luni urmează să fie calculat începând cu data de 30 septembrie 2021, iar pe parcursul perioadei de preaviz, (septembrie 2021 - ianuarie 2022), reclamanta a beneficiat de concediu medical (22 de zile) și de concediu anual de odihnă (16 zile), fapt probat prin consemnările din tabelele de evidență a timpului de muncă pentru lunile octombrie decembrie 2021. În contextul dat, Societatea pârâtă invocă repetat prevederile art. 88 alin. (2) din Codul muncii al RM, potrivit cărora „în termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii și în concediul medical”.

21. Cu privire la argumentul reclamantei Sandu Alina, referitor la faptul că dînsa a fost disponibilizat nelegitim, deoarece Societatea pârâtă nu i-a acordat dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal, garanție consacrată în art. 183 din Codul muncii al RM. SA ”Red-Nord” subliniază că, spre deosebire de reclamanta, celălalt specialist relații publice, dna Alla Prociuc (Golovataia), deține studii licențiate în științe ale comunicării, domeniul de formare profesională - jurnalism. Cerința deținerii studiilor superioare în domeniul științelor comunicării este specificată în pct. 17 din fișa de post al specialistului relații publice, în comparație cu salariata Alia Prociuc, reclamanta nu are studii necesare pentru postul de specialist relații publice, ea fiind licențiată în drept. Având în vedere acest fapt, Societatea pârâtă a aplicat prevederile art. 183 alin. (1) din Codul muncii al RM, potrivit cărora „în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă”.

22. Mai menționează, că atât în momentul reducerii funcției de specialist relații publice (24 septembrie 2021), cât și dala dispunerii concedierii dnei Alina Sandu (6 ianuarie 2022), salariata Alia Prociuc avea un copil care nu a împlinit în acea perioadă vârsta de 4 ani (Marc Prociuc, data nașterii - 7 iunie 2018). Prin urmare, dna Alia Prociuc nu era pasibilă concedierii ca urmare a reducerii statelor de personal prin prisma art. 251 din Codul muncii al RM. Astfel, potrivit ari. 251 din Codul muncii al RM. se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 4 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 124, 126 și 127, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b). g) - k) din același Cod.

23. Cu privire la invocările reclamantei Alina Sandu referitor la faptul că Societatea pârâtă - în raport cu Sandu Alina nu a respectat și nu a propus în scris acesteia în momentul preavizării în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal și pe parcursul termenului de preavizare un alt loc de muncă în cadrul unității respective, pîrîtul susține că la data preavizării reclamantei i s-au propus 3 locuri de

muncă vacante (consemnate în ordinul de preavizare nr. 492-c din 28 septembrie 2021) din cadrul Societății pârâte, pe care acesta nu le-a acceptat.

24. A mai relatat reprezentantul pîrîtului că, la operarea concedierii salariatei Alina Sandu, a fost obținută opinia consultativă a comitetului sindical din cadrul SA ”Red-Nord”. Ca dovadă în acest sens, servește extras din procesul-verbal al comitetului sindical nr. 19 din 28 octombrie 2021 privind comunicarea opiniei consultative în ceea ce privește concedierea salariatei Alina Sandu.

25. Cu privire la capetele de cerere accesorii vizând achitarea în beneficiul reclamantei a despăgubirilor materiale pentru întreaga perioadă de absentă forțată de la muncă în mărimea salariului mediu al angajatei și a compensației pentru prejudiciul moral cauzat în cuantum de 50 000 lei, SA ”Red-Nord”consideră că - grație faptului că capătul principal de cerere nu poartă un caracter întemeiat - ele urmează a fi recunoscute, de asemenea, ca nefondate.

26. În ce privește plata compensației pentru prejudiciul moral cauzat în cuantum de 50 000 lei, reclamanta Alina Sandu nu a atașat la cererea de chemare în judecată vreun probatoriu care ar confirma suferințele psihice, sufletești, fizice ale fostei salariate. Mai mult. Societatea pârâtă subliniază că disponibilizarea reclamantei a fost dispusă pe un motiv ce nu ține de persoana salariatei, adică nu poate fi vorba în astfel de caz de o concediere disciplinară, pe un motiv compromițător.

27. Susține reprezenatul pârâtului, că reclamantei Sandu Alina, ca fostei salariate, i sa achitat indemnizațiile de concediere pentru cele 3 luni.

28. La data de 15.12.2022 reprezentantul reclamantei Teleba Snejana, a înainatat instanței cerere de concretizare a pretențiilor prin care s-a solicitat: anularea ordinului nr. P-35 de la 24.09.2021 eliberat de SA ”Red-Nord” ”Cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal” prin care a fost redusă funcția de specialist relații publice din Cancelarie, care a fost ocupată de Alina Sandu; anularea ordinului nr. 492-c de la 28.09.2021 eliberat de SA ”Red-Nord” ”Cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale SA ”Red-Nord”; anularea ordinului nr. 23-c din 06 ianuarie 2022 ”Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal” eliberat de SA ”Red-Nord” prin care a fost concediată Alina Sandu din funcția de specialist relații publice din Cancelarie în legătura cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii; restabilirea lui Alina Sandu în funcția deținută anterior concedierii ilegale, de specialist relații publice din Cancelarie; încasarea de la pîrît, SA ”Red-Nord”, în beneficiul său a plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu în cuantum de 126 500 (una suta douăzeci și șase mii cinci sute) lei, încasarea de la pîrît, SA ”Red-Nord”, în beneficiul său a prejudiciului moral cauzat în cuantum total de 50 000 (cincizeci mii) lei; încasarea de la pîrît, SA ”Red-Nord”, în beneficiul său a cheltuielilor de judecată suportate.

29. În motivarea cererii reprezentantul reclamantei a relatat că, prin prisma normelor legislației în vigoare, precum și a circumstanțelor litigiului consideră că angajatorul a acționat ilegal la emiterea ordinului de preavizare cît și la emiterea ordinului de concediere, ce îi permite de a concluziona că acțiunile sale au privat-o nu doar de

dreptul de a munci, ci de un venit lunar stabil (salariu) apreciat în cuantum integral pentru toată perioada absenței de la serviciu. Indica că la data depunerii cererii de chemare în judecată nu dispunea de date privind salariul mediu lunar achitat în perioada activării în funcția de specialist relații publice din Cancelarie din care considerente nu a fost posibil de indicat suma concretă a solicitării plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu. Astfel, prin certificatul nr. conf-06/1204 din 07.06.2022 prezentat de SA ”Red-Nord” privind mărimea salariului mi s-a comunicat că în perioada de angajare la întreprindere lunar în mediu mi se achita suma de 11 500 lei. Reieșind din informația dată reclamanta a concretizat pretenția prin care solicită încasarea de la la pîrît, SA ”Red-Nord”, în beneficiul său a plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu în perioada 06 ianuarie 2022 - 06 decembrie 2022 în cuantum total 126 500 (una suta douăzeci și șase mii cinci sute) lei. Suma dată fiind rezultată din următorului calcul: 11 500 lei/lunar x 11 luni absența forțată de la serviciu = 126 500 lei.

30. Reprezentantul reclamantei Sandu Alina, avocat Snejana Teleba în cadrul ședinței de judecată a susținut cele invocate în cerere de concretizare a pretențiilor, și a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată concretizată din motive de fapt și de drept invocate în aceasta.

31. La întrebarea instanței avocat Snejana Teleba a declarat că, Sandu Alina în perioada 30.09.2021-06.01.2022 se afla în concediu medical din data de 04.10.2021 pînă pe 12.10.2021 și de la 05.11.2021 pînă la 17.11.2021. A mai relatat că, termen de 2 luni este un termen fix și nu se întrerupe și nu se cumulează, deci la caz urma să fie calculat în luni, deci pe 29 noiembrie 2021 urma să fie emis ordin de concediere, necatînd la faptul că Sandu Alina se afla în concediu medical sau concediu de ofihnă.

32. În cadrul ședinței de judecată reprezentantul pîrîtului SA ”Red-Nord” avocat Boișteanu Eduard a exprima dizacordul cu cerere de chemare în judecată înainată de către Sandu Alina, reprezentată de avoca Teleba Snejana, și a solicitat respingerea acesteia din motive de fapt și de drept expuse în referința depusă.

33. La întrebarea reprezentantului reclamantei Sandu Alina, avocat Teleba Snejana, reprezentantul pârâtului, avocat Eduard Boișteanu a relatat că obligațiile incluse în fișa de post al fostei salariate Sandu Alina le exercită alt angajat. A avut loc reducerea reală a funcției și nu a numărului statelor de personal. Termenul de la data preavizării pînă la data concedierii poate fi întrerupt în baza art. 88, alin. (2). La concedierea angajatorul s-a conformat prevederilor legale și opiniei consultative a Comitetului Sindical, mai mult ca atît, angajatei a fost propuse funcții vacante.

Aprecierea instanție de judecată:

34. Audiind explicațiile participantului prezent la proces, examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate şi raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează speţa, instanţa de judecată concluzionează de a respinge acţiunea înaintată de către Sandu Alina, prin intermediul avocatului Snejana Teleba, din următoarele considerente.

35. Conform art.5 alin.(1) Cod de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept

să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.

36. În conformitate cu art. 117 alin. (1) Cod de procedură civilă, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile şi obiecțiile părților, precum şi altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei.

37. În conformitate cu art. 118 alin. (1) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

38. În conformitate cu 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.

39. În conformitate cu prevederile art. 239 Cod de procedură civilă, hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărîrea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.

40. Iar, potrivit art. 130 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea cauzei.

41. Probatoriul cauzei atestă, că la data de 01 aprilie 2022 reclamanta Sandu Alina, prin intermediul avocatului Teleba Snejana, a depus cerere de chemare în judecată (ulterior concretizată) împotriva SA ”Red-Nord” cu privire la anularea ordinelor nr.P-35 din 24.09.2021, nr.492-c din 28.09.2021,nr.23-c din 06.01.2022 restabilirea la locul de muncă, încasarea plăților salariale, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

42. Potrivit art.89 alin. (2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

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

44. Potrivit art. 354 din Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual

de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1).

45. În ședința de judecată s-a constatat, că la data de 01.11.2017 între reclamanta Sandu Alina și pârâtul SA ”Red-Nord” a fost încheiat contract individual de muncă sub nr. 732, prin care Sandu Alina a fost angajată în calitate de ”inginer proiectant energetician cat. II (doi)”. **(f.d.48-52)**

46. La data de 19.03.2020 a fost emis acordul nr.114 de modificare al contractului individual de muncă nr.732 din 01.11.2017 în care se indică că părțile au convenit asupra următoarelor modificări ale funcției și anume de a fi transferată reclamanta în funcția de specialist relații publice. **(f.d.52)**

47. Potrivit ordinului nominalizat se constată că reclamanta Sandu Alina a fost transferată din funcția de ”inginer proiectant energetician cat. II (doi)” în funcția de specialist relații publice în Cancelaria SA,,Red-Nord” cu stabilirea salariului lunar de funcție conform statelor de personal în mărime de 8600 lei.

48. La 24.09.2021 a fost emis ordinului nr.P-35 „Cu privire la schimbări în statele de personal” **(f.d.57)**.

49. La 28.09.2021 a fost emis ordinul SA „Red-Nord” nr.492-c cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale SA,,Red-Nord”. Ordin nominalizat a fost adus la cunoștință salariatei Sandu Alina sub semnătură la data de 29.09.2021.**(f.d.9)**

50. La 06.01.2022 a fost emis ordinul nr.23-c cu privire la concedierea, de la 06 ianuarie 2022, în legătură cu reducerea numărului de personal, prin care potrivit pct.1 din ordinul vizat, reclamanta Sansu Alina specialist relații publice din Cancelarie a fost concediată în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) din Codul Muncii. **(f.d.10)**

51. Instanța de judecată va respinge pretențiile reclamantei Sandu Alina cu privire la anularea ordinului nr.P-35 din 24.09.2021, Cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal și anularea ordinului nr.492-c din 28.09.2021, Cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale SA „Red Nord” dat fiind faptul că reieșind din conținutul actelor vizate și care se solicită a fi anulate, instanța de judecată reține lipsa cărorva premise care ar servi drept temei de anulare.

52. Cu referire la cerința de anulare a ordinului nr.P-35 din 24.09.2021,,Cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal”, se menționează că argumentul invocat de către reclamanta precum că acesta nu conține motivarea cu privire la reducerea numărului de personal, (fapt pentru care se și solicită anularea), - nu poate fi reținut. Dealtfel, din conținutul ordinului vizat (f.d.57), rezultă clar faptul că la emiterea lui s-a ținut cont de faptul că există 2-ă unități de specialist relații publice iar volumul de lucru fiind doar pentru o unitate. Astfel, instanța de judecată găsește ca fiind explicit

motivat Ordinul nr.P-35 din 24.09.2021. Or, simplul fapt de dezacord al reclamantei visavis de Ordinul „Cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal” și Ordinul „Cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale SA „Red-Nord” - nu poate fi reținut și considerat ca fiind motiv plauzibil de anulare a actelor.

53. În altă ordine de idei, instanța consideră neîntemeiat și argumentul reclamantei referitor la faptul că angajatorul SA ”Red-Nord” nu i-a acordat dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal, garanție consacrată în art. 183 alin. (1) și alin. (2), lit. a) din Codul muncii al RM, potrivit căruia (1) În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferenţial de a fi lăsaţi la lucru beneficiază salariaţii cu o calificare şi productivitate a muncii mai înaltă. (2) În cazul unei egale calificări şi productivităţi a muncii, de dreptul preferenţial de a fi lăsaţi la lucru au: a) salariaţii cu obligaţii familiale, care întreţin două sau mai multe persoane şi/sau o persoană cu dizabilităţi.

54. La caz, remarcă instanța, că potrivit probelor prezentate de către partea pârâtă, spre deosebire de reclamanta, celălalt specialist relații publice, Alla Prociuc (Golovataia), deține studii licențiate în științe ale comunicării, domeniul de formare profesională - jurnalism.**(f.d.55)** Iar cerința deținerii studiilor superioare în domeniul științelor comunicării este specificată în pct. 17 din fișa de post al specialistului relații publice. **(f.d.54)** Iar în comparație cu salariata Alla Prociuc, reclamanta deține diploma de studii, prin care se dovedește că aceasta este licențiată în drept. **(f.d.56)**

55. Astel, având în vedere acest fapt, angajatorul SA ”Red-Nord” a aplicat prevederile art. 183 alin. (1) din Codul muncii al RM, potrivit cărora „în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă”.

56. Privind temeinicia pretenției reclamantei Sandu Alina cu privire la anularea ordinului nr. nr.23-c din 06.01.2023 cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal” eliberat de SA„Red-Nord” prin care reclamanta a fost concediată din funcția de specialist relații publice din Cancelarie în legătură cu reducerea numărului de state de personal din unitate, în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii, instanța reține că potrivit art. 86 alin.1) lit.c) Codul muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durata nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.

57. Conform art.88 alin.(1) - (2) 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.(1) 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, 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. (2) 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.

58. Potrivit art.184 alin.(1) lit.a) Codul muncii, angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), sub semnătură, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene: a) cu 2 luni înainte – în caz de concediere în legătură cu lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică, reducerea numărului sau a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit.b) și c)).

59. Reieșind din prevederile legale sus-citate instanța de judecată deduce că pentru eliberarea din funcție legală a salariatei Sandu Alina în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii, angajatorul SA „Red-Nord" urma să îndeplinească un șir de condiții, inclusiv să emită un ordin motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea numărului statelor de personal și să emite un ordin cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unității ori de reducerea numărului sau a statelor de personal, 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, condiții îndeplinite de către pârât prin emiterea ordinelor nr.P-35 din 24.09.2021 cu privire la operarea schimbărilor în statele de personal și ordinul nr.492-c din 28.09.2021 cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale SA „Red-Nord", legalitatea cărora instanță a constat-o mai sus. O altă condiție obligatorie ce urma a fi îndeplinită de către angajator este concedierea salariatului după expirarea termenului de preavizare de două luni.

60. Aici instanța reține că, potrivit art.385 alin. (1) Codul civil, dacă începutul curgerii termenului este determinat de un eveniment sau moment în timp care va surveni pe parcursul zilei, atunci ziua survenirii evenimentului sau momentului nu se ia în

considerare la calcularea termenului.

61. Potrivit art.387 Codul civil, dacă termenele de un an și de o lună se calculează fără a se ține cont de curgerea lui neîntreruptă, se consideră că luna are 30 de zile și anul – 365 de zile.

62. Conform art.388 alin. (1)-(4) Cod civil, termenul stabilit în săptămîni, luni sau o perioadă care cuprinde mai multe luni (ani, semestre, trimestre) expiră, în cazul prevăzut la art. 385 alin. (1), în acea zi a ultimei săptămîni sau ultimei luni care, prin denumirea sau numărul ei, corespunde zilei în care a survenit evenimentul sau momentul în timp respectiv, iar în cazul prevăzut la art. 385 alin. (2), el expiră în acea zi a ultimei săptămîni sau ultimei luni care precedă ziua în care, prin denumirea sau numărul ei, corespunde zilei în care a început să curgă termenul. (2) Dacă ultima lună nu are data respectivă determinată conform alin. (1), termenul expiră în ultima zi a lunii. (3) Dacă s-a stabilit că un anumit termen durează pînă la o anumită zi, se prezumă că termenul include și ziua respectivă. (4) Termenul expiră la ora 24 a ultimei zile a termenului. Dacă acțiunea trebuie săvîrșită la o organizație, termenul expiră la ora cînd această organizație, în conformitate cu normele stabilite, încheie programul de lucru.

63. În conformitate cu prevederile art.389 Cod civil, dacă ultima zi a termenului este o zi de duminică, de sîmbătă sau o zi care, în conformitate cu legea în vigoare, la locul executării obligației este zi de odihnă, termenul expiră în următoarea zi lucrătoare.

64. Astfel din considerentul că la data de 29.09.2021 prin ordinul nr.492-c, reclamanta Sandu Alina a fost preavizată despre faptul că va fi concediată în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal ale SA„Red-Nord”, termenul de preaviz a început să curgă din 30 septembrie 2021 și urma să expire la 29 noiembrie 2021.

65. Totodată instanța reiterează prevederile art.188 alin. (2) Codul muncii, în termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii și în concediul medical.

66. Aici, instanța de judecată reține, că potrivit celor constatate în cadrul examinării cauzei Sandu Alina s-a aflat în concediu de odihnă anual începând cu 13 decembrie 2021 până la 29 decembrie 2021 (16 zile), și în concediu medical începând cu 04.10.2021 pînă pe 12.10.2021 și de la 05.11.2021 pînă la 17.11.2021 (22 zile), fapt ce se confirmă prin copiile tabelelor de evidență a timpului de muncă la SA„Red-Nord” pentru lunile septembrie-decembrie 2021. **(f.d.58-65)**

67. Reieșind din prevederile art.188 alin. (2) Codul muncii citate mai sus, perioada aflării salariatului Sandu Alina în concediul anual de odihnă și în concediul medical nu urma a fi inclus în termenul de preavizare, argumentele reclamantei precum că termenul de preavizare nu poate fi întrerupt se vor respinge or, acestea contravin normelor legale, legiuitorul prevăzând expres care anume perioade nu se includ în termenul de preavizare.

68. Respectiv reclamanta Sandu Alina s-a aflat în concediu de odihnă anual și în concediu medical o perioadă totală de 38 zile calendaristice, care nu se include în durata termenului de preavizare.

69. În contextul celor invocate termenul de preavizare urmează a fi calculat începând cu 30 septembrie 2021, fără a include perioada aflării în concediu de odihnă anual și concediu medical al salariatei Sandu Alina, respectiv 60 de zile au expirat la 6 ianuarie 2022.

70. Astfel, ordinul de concediere a fost emis la data de 06.01.2022, adică la data expirării termenului de avizare, în ultima zi. Reieșind din cele invocate mai sus instanța de judecată constată cu certitudine că ordinul de concediere a reclamantei Sandu Alina a fost emis imediat la expirarea termenului de preaviz, nefiind admisă nici o întârziere după cum eronat invocă reclamanta.

71. În ceia ce privește motivul părții reclamante în susținerea acțiunii precum că la concedierea sa Organul Sindical nu și-a dat acordul, instanța notează că potrivit prevederilor art. 88 alin.(1) lit.h) 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.(1) lit.b) și c)) doar cu condiția că se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv.

72. Analizând materialele cauzei instanța de judecată constată că potrivit extrasului din procesul-verbal al ședinței Comitetului Sindical al ”Rețelelor Electrice de Nord” nr. 19 din 28 octombrie 2021, se dovedește faptul că la operarea concedierii salariatei Alina Sandu, a fost obținută opinia consultativă a comitetului sindical din cadrul SA ”Red-Nord”. **(f.d.66)**

73. Astfel, potrivit extrasului nominalizat s-a luat act de informare și s-a specificat la pct. 9 din hotărîrea luată, că în caz de concedierea d-ei. Sandu Alina conform art. 86 alin. (1) lit. c) reducerea poate avea loc doar cu respectarea obligatoriei prevederilor a condițiilor și procedurii prevăzute de art. 87-88, 184, 186 ale Codului Muncii și luate în considerației prevederile art. 183 din Codul Muncii privind dreptul preferențial la menținerea la lucru.

74. Respectiv, înscrisul menționat mai sus probează indubitabil respectarea de către pârât a prevederilor art.art. 88 alin.(1) lit.h) Codul muncii, reclamanta Sandu Alina fiind concediată doar după consultarea prealabilă a organului sindical din unitate, și respecatrea recomandărilor date de către acesta.

75. Totodată, instanța găsește neîntemeiat și argumentul reclamantei, precum că ultimei nu i-a fost propus în momentul preavizării în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal și pe parcursul termenului de preavizare un alt loc de muncă în cadrul unității respective.

76. La caz, instanța va reitera, că de către pârât SA ”Red-Nord” au fost respectate și prevederile art. 88 alin.(1) lit.b) Codul muncii potrivit cărora 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), astfel în ordinul cu privire la preavizare SA,,Red-Nord” i-a propus reclamantei Sandu Alina locurile de muncă vacante pe care le poate oferi, pe care aceasta nu le-a acceptat. **(f.d.9)**

77. Reieșind din circumstanțele de fapt și de drept invocate mai sus, instanța de judecată conchide că de către pârât SA„Red-Nord” a fost respectată procedura de concediere a salariatei Sandu Alina prevăzută de legislația în vigoare la data emiterii ordinelor contestate, și ca urmare pretențiile reclamantei Sandu Alina privind anularea ordinelor nr.P-35 din 24.09.2021, nr.492-c din 28.09.2021,nr.23-c din 06.01.2022 urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

78. Astfel fiind, din considerentul că nu s-a constata eliberarea nelegitimă din serviciu al reclamantei Sandu Alina instanța de judecată conchide de a respinge și pretențiile privind restabilirea reclamantei în funcția deținută anterior concedierii ilegale de Sandu Alina la SA„Red-Nord” de specialist relații publice din Cancelarie; încasarea plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu în sumă de 126 500 lei și încasarea de la pârât a prejudiciului moral în mărime de 50 000,00 lei, ca fiind pretenții subsecvente pretenției privind anularea ordinului de nr.23-c din 06.01.2022 „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal”, or asemenea cerințe î-și găsesc temeiul doar în cazul în care se constată eliberare ilegală din serviciu, fapt neîntrunit în speța dată.

79. Cât privește încasarea cheltuielilor de judecată, instanța de judecată reține prevederile art. 94 alin.(1) Codul de procedură civilă, potrivit cărora instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părții care a avut cîștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pîrîtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului. Reieșind din faptul că acțiunea înaintată de reclamantă urmează a fi respinsă integral, instanța ajunge la concluzia de a respinge și cerința privind încasarea cheltuielile de judecată.

80. În contextul celor invocate mai sus instanța de judecată conchide de a respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Sandu Alina împotriva SA ”Red-Nord” privind anularea ordinelor nr.P-35 din 24.09.2021, nr.492-c din 28.09.2021,nr.23-c din 06.01.2022 restabilirea la locul de muncă, încasarea plăților salariale, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

81. Conducînduse de prevederile art.236, art.238-241 CPC RM, instanţa de judecată,

h o t ă r ă ş t e:

Se respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Sandu Alina împotriva SA ”Red-Nord” privind anularea ordinelor nr.P-35 din 24.09.2021, nr.492-c din 28.09.2021,nr.23-c din 06.01.2022 restabilirea la locul de muncă, încasarea plăților salariale, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

Hotărîrea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Bălţi în termen de 30 zile de la pronunțarea dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Bălți (sediul Central).

Președintele ședinței,

Judecătorul: **Snejana Dubceac**