Dosarul nr. 2-3342/24
Nr. electronic 2-24025056-12-2-05032024-1

Hotărâre
În numele Legii

10 decembrie 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediul Centru)
în componență:
Președintele ședinței, judecător Clima Speranța
grefier Stavila Olesea

examinând în ședință publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Manole Aliona împotriva Agenției Servicii Publice, intervenient accesoriu Macovei Marcela cu privire la recunoașterea ca fiind ilegal și anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată

a c o n s t a t a t:

Argumentele participanților la proces

La data de 01 martie 2024 Manole Aliona, prin intermediul avocatului Coval Valerian, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Agenției Servicii Publice, intervenient accesoriu Macovei Marcela, prin care a solicitat recunoașterea ilegală a actului de concediere în baza căruia a fost încetat contractul individual de muncă nr. 9551 din 06 aprilie 2018 și anularea acestuia; restabilirea lui Manole Aliona în funcția deținută până la momentul concedierii acesteia; încasarea de la pârât a salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, repararea prejudiciului moral de 60000 lei, precum și încasarea cheltuielilor de judecată, inclusiv a cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 5600 lei.

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

Reieșind din norma legală, a menționat că actul de concediere, în baza căruia a fost încetat contractul individual de muncă nr. 9551 din 06 aprilie 2018, nu i-a fost adus la cunoștință, nu a fost predat/transmis și/sau expediat reclamantei.

Însă, la data de 04 decembrie 2023 reclamantei i-a fost adus la cunoștință extrasul din ordin, act care a fost semnat de către Manole Aliona în aceeași zi, fapt pentru care cererea de chemare în judecată a fost depusă în interiorul termenului stabilit de lege.

Reclamanta a enunțat că, la 06 aprilie 2018 între Agenția Servicii Publice, în calitate de angajator, și Manole Aliona, în calitate de salariat, a fost semnat contractul individual de muncă nr. 9551. Potrivit pct. 1.2. și pct. 1.3. din contract, Manole Aliona a fost angajată în calitate de Șef centru la Centrul multifuncțional Florești al Direcției prestări servicii publice a Departamentului management servicii publice.

La data de 25 aprilie 2018 de către Agenția Servicii Publice a fost emis ordinul nr. 257 cu privire la lansarea în regim de pilotare a Centrului multifuncțional Florești. Conform art. 1 din ordinul nominalizat, s-a aprobat lansarea în regim de pilotare din data de 22 mai 2018 a Centrului multifuncțional Florești, pe o durată de 120 de zile.

La 17 septembrie 2018 de către Agenția Servicii Publice, în persoana șefului Departamentului management servicii publice, Pavel Șincariuc, a fost aprobată Fișa de post a șefului Centrului, fiind pusă în aplicare din aceeași zi.

La data de 22 august 2022 de Agenția Servicii Publice, în persoana șefului Departamentului management servicii publice, Iurie Gotișan, a fost aprobat Regulamentul Centrului multifuncțional Florești, fiind pus în aplicare în aceeași zi.

La 15 septembrie 2022 de către Agenția Servicii Publice, în persoana șefului Departamentului management servicii publice, Iurie Gotișan, a fost aprobată Fișa de post al șefului Centrului, fiind pus în aplicare în aceeași zi.

La data de 10 mai 2023 de către Agenția Servicii Publice, în persoana directorului Mircea Eșanu, a fost emis ordinul nr. 480p cu privire la transferul salariaților la o altă muncă.

La 21 iunie 2023 Agenția Servicii Publice a emis actul nr. 01/5411, prin care salariații Departamentului management servicii publice au fost informați despre faptul că se preconizează reorganizarea subdiviziunilor structurale ale departamentului, cu inițierea după caz a procedurilor de reducere a numărului sau a statelor de personal.

La 23 iunie 2023 Agenția Servicii Publice, în persoana directorului Mircea Eșanu, a emis ordinul nr. 406 cu privire la modificarea statelor de personal.

La 31 iulie 2023 Agenția Servicii Publice a RM, în persoana directorului Mircea Eșanu, a emis ordinul nr. 501 cu privire la modul de organizare și funcționare a subdiviziunilor teritoriale ale ASP în cadrul Centrelor multifuncționale.

La data de 02 august 2023 Agenția Servicii Publice, în persoana directorului Mircea Eșanu, a emis ordinul nr. 858 p cu privire la preavizarea salariatului despre

concediere, în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.

La 19 septembrie 2023 Agenția Servicii Publice, în persoana directorului Mircea Eșanu, a emis ordinul nr. 609 cu privire la reamplasarea locurilor de muncă a salariaților din cadrul Centrului multifuncțional Florești.

La data de 04 decembrie 2023 Agenția Servicii Publice, în persoana directorului Sergiu Manic, a emis *extrasul din ordin,* prin care reclamantei i s-a adus la cunoștință faptul că încetează contractul individual de muncă nr. 9551 din 06 aprilie 2018 încheiat cu aceasta, începând cu 04 decembrie 2023, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

Reclamanta a reiterat că, actul de concediere este ilegal, neîntemeiat și nemotivat, fapt pentru care acesta urmează a fi anulat.

În urma abuzurilor comise de către pârât față de Manole Aliona, precum privarea ilegală de dreptul de a munci, reclamantei i-a fost cauzat și un prejudiciu moral.

A invocat că procedura de concediere a acesteia a fost una ilegală și abuzivă, Astfel, potrivit ordinului nr. 858 p din 02 august 2023, emis de către pârâtul Agenția Servicii Publice, Manole Aliona a fost preavizată despre concedierea sa în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.

Ulterior, prin extrasul din ordin*,* reclamantei i s-a adus la cunoștință faptul că încetează contractul individual de muncă nr. 9551 din 06 aprilie 2018, încheiat cu aceasta, începând cu 04 decembrie 2023, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii (pentru reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate).

Art. 88 alin. (1), (2) și (3) din Codul muncii stabilește condițiile pentru angajator la concedierea salariatului de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal și anume:

a) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), 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, hotărâre) 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 rând, locurile de muncă vacante; e) va desface contractul

individual de muncă în primul rând cu salariații angajați prin cumul; f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână 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.

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

Astfel, în urma interpretării art. 88 alin. (1) din Codul muncii, rezultă că Agenția Servicii Publice a comis mai multe ilegalități grave în cadrul procedurii de concediere a reclamantei, încălcând în mod flagrant prevederile normei menționate după cum urmează:

1. În locul emiterii unui act prescris de legiuitor în mod expres (ordin, dispoziție, decizie, hotărâre), conform art. 88 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, pârâtul s-a limitat la redactarea unui extras, în conținutul căruia indică doar denumirea subdiviziunii, denumirea funcției deținute, numărul/data contractului individual de muncă și articolul din Codul muncii. Or, pârâtului îi revenea în mod prioritar obligația să-și motiveze din punct de vedere juridic, cât și din punct de vedere economic și să demonstreze necesitatea imperioasă a desfacerii contractului individual de muncă încheiat cu reclamanta, respectiv Agenția Servicii Publice a omis aceste aspecte și elemente faptice. Mai mult decât atât, pârâtul s-a limitat doar la descrierea unor circumstanțe, care reprezintă ca atare o cerință de sine stătătoare față de motivarea în fapt și motivarea în drept, care în mod primordial și obligatoriu urmau a fi redactate de către acesta în conținutul deciziei de concediere. *Motivarea de fapt și de drept a actului de concediere* urma să reflecte în mod clar și precis toate argumentele, justificările și/sau temeiurile veridice care au determinat pârâtul să recurgă la reorganizarea și/sau restructurarea unității, cât și consecințele desființării funcției, omisiune care a generat încălcarea premiselor apărării reale a reclamantei.

2. *Actul de concediere nu a fost transmis, predat și/sau expediat reclamantei* până în prezent, fapt pentru care, pârâtul nu a comunicat până la etapa actuală lui Manole Aliona decizia sa. Reclamanta la moment se află în imposibilitate de a da o apreciere corespunzătoare circumstanțelor de fapt și temeiurilor de drept în baza cărora a fost concediată. În asemenea circumstanțe, la

30 ianuarie 2024 reclamanta a sesizat Inspectoratul de Stat al Muncii, solicitând atragerea la răspundere a pârâtului pentru ilegalitatea comisă.

3. *Reorganizarea unității* prin reducerea funcției deținută de către reclamantă *nu a avut/are la bază nici un temei/suport juridic și/sau economic.* Or, prin desființarea locului de muncă deținut de către Manole Aliona, nu s-a produs eficientizarea activității în cadrul Centrului Multifuncțional Florești și nici cheltuielile unității nu s-au diminuat, ba chiar din contra au crescut.

4. *Reorganizarea unității* prin reducerea funcției deținută de către reclamantă este ilegală și neîntemeiată, deoarece această *desființare nu a fost/este efectivă,* iar cauza desființării *nu a fost/este reală și serioasă*.

5. Funcția de șefă al Centrului multifuncțional Florești nu a fost redusă, ci redenumită, deoarece atribuțiile de serviciu, drepturile, responsabilitățile și sarcinile actualei șefe au rămas aceleași de altădată. Majoritatea actelor de uz intern emise de către pârât în perioada deținerii funcției de către reclamantă, au rămas nemodificate și se aplică până în prezent. În asemenea circumstanțe, de către pârât nu au fost efectuate careva modificări de conținut în privința atribuțiilor și/sau competențelor funcției, fapt care determină că, în acest caz a avut loc o simulare în privința reducerii funcției deținute de reclamantă.

6. Procedura de concediere nu s-a desfășurat în mod transparent, deoarece unele acțiuni/inacțiuni ale pârâtul au lezat și au încălcat drepturile reclamantei. În privința acestui aspect, a comunicat că în eventualitatea unei proceduri de concediere legale și obiective, reclamantei aveau/trebuiau să-i fie comunicate majoritatea acțiunilor întreprinse de către pârât, care este obligat să respecte cu strictețe prevederile Codului muncii și în anume art. 88 din aceeași lege.

Conform art. 90 alin. (1) și alin. (2) lit. a) și b) din Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată, etc.).

În aceeași ordine de idei, art. 330 alin. (1) lit. b) din Codul muncii stabilește că, 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: b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a).

În contextul celor expuse, a indicat că pârâtul a comis încălcări și ilegalități

grave în coraport cu reclamanta, fapt pentru care se impune anularea actului de concediere și restabilirea lui Manole Aliona în funcția deținută. Mai mult decât atât, Manole Aliona a fost înlăturată în mod ilegal și abuziv din funcția deținută anterior, fapt pentru care aceasta a fost nevoită să se adreseze instanței de judecată în vederea restabilirii drepturilor și intereselor încălcate.

Ilegalități similare pârâtul a comis și anterior, reieșind din practica judiciară a instanțelor naționale – cauza Șlamac Lilia (2-2512/17), cauza Raileanu Anatolie (2-1965/17), cauza Ciornâi Svetlana (2-4427/19).

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

Conform art. 329 alin. (1) și (2) din Codul muncii, 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 acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-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 fi reparat.

Acțiunile ilegale și abuzive comise de către pârât au afectat reclamanta. Or, toate aceste încălcări s-au răsfrânt în mod direct asupra stării de sănătate a lui Manole Aliona.

Prin urmare, începând cu 19 iulie 2023, reclamanta a solicitat consultație și examinare medicală la medicul de familie, după care la medicul neurolog, fiindu-i prescris un curs de tratament de lungă durată. Concomitent, a relatat că agravarea stării de sănătate a reclamantei s-a produs din cauza stresului și stării emoționale precare/instabile, fapt confirmat de către medicul neurolog.

Și privarea ilegală a reclamantei de dreptul de a munci reprezintă alt motiv temeinic de a pretinde la repararea prejudiciului moral.

Potrivit normelor legale și aspectelor menționate, cuantumul sumei de 60 000 lei cu titlu de prejudiciul moral, solicitat de către reclamantă, este unul echitabil.

Totodată a reținut că, în legătură cu examinarea pricinii date a avut de suportat și cheltuieli de judecată, inclusiv cheltuieli de asistență juridică în mărime de 5600 lei.

La data de *19 septembrie 2024, reprezentantul reclamantei,* avocatul Coval Valerian, a *înaintat cerere de concretizare a unor circumstanțe de fapt*. În susținerea cererii a indicat că, la compartimentul referitor la procedura de concediere a reclamantei, care este ilegală și abuzivă și din cauza lipsei ordinului de concediere și ale altor înscrisuri pârâtului, a solicitat substituirea circumstanțelor inițiale cu următoarele circumstanțe de fapt:

„În locul emiterii unui act prescris de legiuitor în mod expres (ordin, dispoziție, decizie, hotărâre), pârâtul s-a limitat la redactarea unui extras, în conținutul căruia indică doar denumirea subdiviziunii, denumirea funcției deținute, numărul/data contractului individual de muncă și articolul din Codul muncii. Pârâtului îi revenea în mod prioritar obligația să-și motiveze și să demonstreze necesitatea imperioasă a desfacerii contractului individual de muncă încheiat cu reclamanta” (f.d.194-195, vol.I).

La data de *08 aprilie 2024 Agenția Servicii Publice*, reprezentată de Leonid Gînsari în baza procurii nr. 01/1376 din 06 februarie 2024, *a depus referință* la cererea de chemare în judecată cu privire la recunoașterea actului de concediere ca ilegal și anularea acestuia.

În susținerea referinței a indicat că, reclamanta Manole Aliona, potrivit ordinului nr. 687p din 05 aprilie 2018, a fost angajată la Agenția Servicii Publice în cadrul Departamentului management servicii publice, Direcția prestări servicii publice, Centrele multifuncționale, Centrul multifuncțional Florești, Șef centru, funcție deținută de aceasta până la 04 decembrie 2023, data încetării contractului individual de muncă în conformitate cu art. 86 alin. (1), lit. c) Codul muncii, desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.

Administrația Agenției Servicii Publice având în vedere necesitatea eficientizării managementului resurselor umane, asigurării unui nivel optim de divizare și delegare a obligațiunilor, ținând cont de cerințele art. 42^1 alin. (5) din Codul muncii, la data de 21 iunie 2023 a emis scrisoarea nr. 01/5411, prin care au informat salariații Departamentului management servicii publice despre faptul că se preconizează reorganizarea subdiviziunilor structurale a Departamentului cu inițierea, după caz, a procedurilor de reducere a numărului sau a statelor de personal.

La data de 23 iunie 2023 Agenția Servicii Publice în temeiul pct. 27 alin. 8) din Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 314 din 22 mai 2017 și în scopul optimizării structurii Agenției Servicii Publice, a emis Ordinul nr. 406, prin care s-a dispus modificarea statelor de personal ale instituției, conform anexelor nr. 1 și 2, începând cu 1 august 2023.

Prin ordinul Agenției Servicii Publice nr. 858 din 02 august 2023, s-a dispus

preavizarea, sub semnătură, privind reducerea funcției din statele de personal la expirarea termenului de preavizare - 2 luni, a reclamantei Aliona Manole, șef al Centrului multifuncțional Florești al Direcției operațiuni și coordonare a Departamentului management servicii publice, iar la data de 05 septembrie 2023, Aliona Manole a luat cunoștință, contra semnătură, cu prezentul ordin. Prin acest ordin i s-a propus lui Manole Aliona și lista funcțiilor vacante în cadrul instituției la data preavizării, conform Anexei nr. 1 la prezentul ordin, pentru exprimarea acordului de transfer la o altă funcție.

Potrivit pct. 4 al ordinului respectiv, s-a dispus acordarea lui Manole Aliona săptămânal fiecare zi de vineri ca zi lucrătoare, cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă.

Ulterior, prin scrisoarea nr. 01/7037 din 07 august 2023, în temeiul art. 88 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, Agenția Servicii Publice a înaintat Direcției generale ocuparea forței de muncă din mun. Chișinău lista persoanelor ce urmează a fi disponibilizate (inclusiv în privința lui Manole Aliona).

În lipsa acordului de transfer într-o altă funcție, angajatorul, în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, la data de 28 noiembrie 2023, ca urmare a expirării perioadei de preavizare, a emis ordinul ASP nr. 1331p cu privire la încetarea contractului individual de muncă, adus la cunoștință lui Manole Aliona contra semnătură la data de 04 decembrie 2023.

Ordinul Agenției Servicii Publice nr. 406 din 23 iunie 2023 cu privire la modificarea statelor de personal s-a emis în temeiul pct. 27 alin. 8 din Statutul Agenției, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 314 din 22 mai 2017, normă de drept care prevede expres că directorul Agenției aprobă statul de personal, regulamentele subdiviziunilor din cadrul acesteia, precum și fișele postului ale personalului Agenției.

Conform art. 10 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, angajatorul are dreptul să emită acte normative la nivel de unitate, iar în corespundere cu prevederile art. 4 lit. f) din Codul muncii, raporturile de muncă și alte raporturi egale nemijlocit de acestea sunt reglementate inclusiv și de actele normative la nivel de unitate.

Din conținutul normelor de drept indicate, directorul Agenției Servicii Publice a notat că având dreptul să aprobe statele de personal, este în drept să optimizeze, modifice sau să reducă statele de personal, or aceasta constituie o oportunitate a Agenției de a-și stabili structura de activitate în așa fel, încât activitatea să fie eficientă și pasibilă executării atribuțiilor și funcțiilor sale stabilite la pct. 7 - 8 din Statutul Agenției, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 314 din 22 mai 2017 privind constituirea Agenției Servicii Publice.

Suplimentar a precizat că aprobarea ordinului nr. 406 din 23 iunie 2023, prin care s-a dispus modificarea statelor de personal al instituției, a fost drept rezultat al evaluării procesului de activitate a Departamentului management servicii publice

reflectate în Nota justificativă din 20 iunie 2023, prin care Agenția și-a propus racordarea rețelei structurii teritoriale la Strategia de reformă a administrației publice pentru anii 2023-2030, prin organizarea a 10 Secții teritoriale care corespund restructurării geografice a raioanelor în zece districte. Una dintre recomandările Strategiei în contextul organizării noilor structuri administrative este reducerea ponderii personalului de conducere sub 19% per ansamblu (față de 40% în prezent), iar a personalului operațional să crească la 84%, față de 53% în prezent.

Prin urmare, a indicat că scopul reorganizării s-a axat și pe reducerea birocrației decizionale și diminuarea circuitului informațional, prin eliminarea funcțiilor de șef adjunct Direcție, șef adjunct Secție și șef Birou în cadrul aparatului central, dar și prin reorganizarea managementului subdiviziunilor teritoriale. În consecință, s-a obținut reducerea funcțiilor de conducere în cadrul Departamentului management servicii publice cu 31,65% sau cu 25 funcții din 79 existente, totodată păstrând numărul de personal în total de 520 unități.

În cererea de chemare în judecată reprezentantul reclamantei contestă, de fapt, ordinul cu privire la încetarea contractului individual de muncă nr. 1331p din 28 noiembrie 2023, specificând precum că acesta este ilegal pe motiv că angajatorul nu a emis un act în corespundere cu art. 88 alin. (1) din Codul muncii, reclamantei i-a fost prezentat pentru cunoștință doar extrasul din ordin.

Referitor la argumentele reclamantei, pârâtul a notat că încălcările invocate se referă doar la ordinul nr. 1331p din 28 noiembrie 2023 cu privire la încetarea contractului individual de muncă, ordin asupra căruia nu se răsfrâng cerințele art. 88 alin. (l) lit. a) din Codul muncii.

Pârâtul a specificat că, în pofida faptului că reprezentantul reclamantei nu contestă ordinul nr. 406 din 23 iunie 2023 cu privire la modificarea statelor de personal, acesta a fost emis cu respectarea cerințelor art. 88 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, fiind motivat din punct de vedere juridic, indicându-se temeiul juridic prevăzut la pct. 27 alin. 8) din Statutul Agenției Servicii Publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 314 din 22 mai 2017.

În acest context, reprezentantul Agenției Servicii Publice a reținut că anterior elaborării și aprobării ordinului nr. 406 din 23 iunie 2023 cu privire la modificarea statelor de personal, a efectuat evaluarea procesului de activitate a Departamentului management servicii publice, ținând cont de dinamica factorilor care influențează domeniul prestării serviciilor publice. Rezultatele evaluării au fost expuse în Nota justificativă înregistrată la data de 20 iunie 2023, care inclusiv a stabilit necesitatea reducerii funcțiilor de conducere de la 79 la 54 unități, ceea ce constituie 31,65 %, păstrând numărul de angajați de 520 unități**.**

În ceea ce privește afirmațiile reclamantei precum că nu a primit actul de concediere, pârâtul a subliniat că însăși reclamanta a menționat în cererea de

chemare în judecată că i-a fost prezentat extrasul ordinului nr. 406 din 23 iunie 2023 cu privire la încetarea contractului de muncă, cu care a făcut cunoștință și l-a semnat la data de 04 decembrie 2023, fapt confirmat prin copia extrasului anexat la cerere și referință. Mai mult decât atât, emiterea ordinului rezultă din evaluarea rețelei structurii teritoriale și racordarea acesteia la Strategia de reformă a administrației publice pentru anii 2023-2030.

Referitor la argumentele reclamantului, prin care noua funcție de șef al Secției teritoriale, șef al Biroului de informații și eliberare nu se deosebește sub nicio formă de funcția veche, de șef al Centrului multifuncțional, Agenția a menționat că sunt declarative și neîntemeiate afirmațiile date, întrucât șeful Secției teritoriale asigură organizarea, implementarea, monitorizarea proceselor de prestare a serviciilor publice prin intermediul BIE-urilor aflate în subordinea ST, la caz, BIE Florești, BIE Drochia și BIE Soroca, precum și supravegherea respectării condițiilor de prestare a serviciilor publice de către serviciile specializate în cadrul Centrelor multifuncționale din localitățile nominalizate. Pentru asigurarea utilizării eficiente a resurselor financiare și umane, funcția de șef a Secției teritoriale este exercitată de către șeful unui Birou de informații și eliberare component al regiunii, la caz șeful Biroului de informații și eliberare Florești este și șeful Secției teritoriale nr. 2. Această practică este similar aplicată în cadrul tuturor celor 10 secții teritoriale.

Referitor la plata unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, pârâtul a invocat că în conformitate cu art. 90 Codul muncii, (1) în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) lit. (a) Repararea, de către angajator, a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu.

Potrivit circumstanțelor de drept și de fapt expuse supra, este evidentă legalitatea acțiunilor Agenției Servicii Publice la încetarea contractului individual de muncă încheiat cu Manole Aliona. Ca urmare, pretenția privind încasarea din contul Agenției Servicii Publice în beneficiul lui Manole Aliona a salariului pentru lipsa forțată de la muncă o consideră ca fiind neîntemeiată și lipsită de suport juridic.

Cu referire la încasarea din contul Agenției Servicii Publice a prejudiciului moral în mărime de 60 000 lei, a notat că această cerință este lipsită de suport juridic, întrucât drepturile personale nepatrimoniale și alte valori nemateriale sunt apărate în limita în care folosirea modalităților de apărare a drepturilor civile reiese din caracterul consecințelor acestei încălcări. Potrivit conținutului acțiunii civile, reclamanta nu a arătat consecințele negative și criteriile de apreciere a prejudiciului

moral. Inadmisibilitatea satisfacerii reparării prejudiciului pe care îl pretinde reclamanta, rezidă din faptul că reclamanta nu a motivat cu probe autentice cauzarea de daune și legătura de cauzalitate dintre acestea și faptele părții pârâte, de asemenea repararea prejudiciului pe care îl pretinde reclamanta, absolut nu invocă circumstanțe întemeiate, confirmate real și faptic cu probe. La examinarea chestiunilor privind încasarea prejudiciului este necesar de ținut cont că, reclamanta în conformitate cu art. 118 din Codul de procedură civilă, este obligat să dovedească acele circumstanțe pe care le invocă drept temei ale pretențiilor și obiecțiilor sale, precum și să dovedească atât existența, cât și întinderea prejudiciului.

În contextul celor expuse, pârâtul solicită respingerea acțiunii (f.d. 81-83,vol.I).

La data de 12 iunie 2024 instanța a dispus, prin încheiere protocolară, atragerea în calitate de intervenient accesoriu a lui Macovei Marcela, șef Secție, șef al Biroului de informații și eliberare Florești a Secției teritoriale nr. 2 (f.d. 150-151, vol.I).

La data de *18 iulie 2024 intervenientul accesoriu Macovei Marcela a depus referință* la cererea de chemare în judecată. În susținerea acesteia a indicat că transferul dumneaei în funcția actuală a fost realizat în conformitate cu politica Agenției Servicii Publice și cu procedurile legale aplicabile și procesul de transfer a fost unul corect. Având în vedere că în atribuțiile de funcție intră monitorizarea și ghidarea activității unei secții teritoriale compuse din trei Birouri de informare și eliberare: cele trei raioane Florești, Soroca și Drochia. Aceste competențe funcționale nu au fost deținute de reclamantă. Din aceste motive, solicită respingerea cererii de chemare în judecată ca fiind neîntemeiată (f.d.155-156,vol. I).

În cadrul ședințelor de judecată reclamanta Manole Aliona și reprezentantul acesteia Coval Valerian, au susținut acțiunea și au cerut admiterea acesteia în sensul formulat.

Reprezentantul pârâtului Agenția Servicii Publice, Gînsari Leonid, în cadrul ședinței de judecată a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

Intervenientul accesoriu Macovei Marcela, în cadrul ședințelor de judecată nu s-a prezentat, prin referință solicitând examinarea cauzei în lipsa sa (f.d.155-156, vol. I).

Aprecierea instanței de judecată.

Audiind participanții la proces, apreciind argumentele părților litigante întru susținerea pretențiilor formulate și obiecțiile înaintate, ținând cont de probatoriul administrat și legislația pertinentă, instanța de judecată consideră necesar de a admite parțial cererea de chemare în judecată reieșind din următoarele considerente.

După cum s-a stabilit în cadrul ședințelor de judecată, reclamanta Manole Aliona la data de 06 aprilie 2018 a fost angajată, prin concurs, în funcție de șef al Centrului multifuncțional Florești, Centrul multifuncțional Florești al Direcției prestări servicii publice a Departamentului management servicii publice constituind o subdiviziune structurală din cadrul Agenției Servicii Publice (f.d.14-15,vol. I).

La 25 aprilie 2018 de către Agenția Servicii Publice a fost emis ordinul nr. 257 de lansare în regim de pilotare a Centrului multifuncțional Florești, începând cu 22 mai 2018 și pe o durată de 120 de zile (f.d.16-18,vol.I).

La 17 septembrie 2018 de către șeful Departamentului management servicii publice a Agenției Servicii Publice, Pavel Șincariuc, a fost aprobată Fișa de post a șefului Centrului (f.d. 19-25,vol.I).

Șeful Departamentului management servicii publice, Iurie Gotișan, la data de 22 august 2022 a aprobat Regulamentul Centrului multifuncțional Florești (f.d. 26-38,vol.I), iar la 15 septembrie 2022 a fost aprobată Fișa de post al șefului Centrului (f.d.39-45, vol.I).

Directorul Agenției Servicii Publice, Mircea Eșanu, la 10 mai 2023 a emis ordinul nr. 480p cu privire la transferul salariaților la o altă muncă (f.d.46,vol.I).

La 21 iunie 2023 Agenția Servicii Publice, în scopul eficientizării managementului resurselor umane și asigurării unui nivel optim de divizare și delegare a obligațiilor, a emis actul nr. 01/5411, prin care salariații Departamentului management servicii publice au fost informați despre faptul că se preconizează reorganizarea subdiviziunilor structurale ale Departamentului, cu inițierea, după caz, a procedurilor de reducere a numărului sau a statelor de personal (f.d. 47,vol.I).

La 23 iunie 2023 directorul Agenției Servicii Publice, Mircea Eșanu, a emis ordinul nr. 406 cu privire la modificarea statelor de personal al instituției conform Anexelor 1 și 2, cu punerea acestuia în aplicare începând cu 01 august 2023 (f.d.48-52,vol.I). Prin ordinul dat au fost instituite 10 Secții teritoriale, inclusiv *Secția teritorială nr.2*, în componența căreia se includea *Biroul de informații și eliberare Florești*, Biroul de informații și eliberare Drochia, precum și Biroul de informații și eliberare Soroca (f.d.50,vol.I).

Prin ordinul nr. 501 din 31 iulie 2023, Agenția Servicii Publice a RM, în persoana directorului Mircea Eșanu, a instituit modul de organizare și funcționare a subdiviziunilor teritoriale ale Agenției din cadrul centrelor multifuncționale. În temeiul ordinului dat s-a dispus desemnarea șefilor secțiilor teritoriale, precum și convocați șefii Birourilor de informații și eliberare, care urmau să asigure funcționarea centrelor multifuncționale. Salariații dislocați în cadrul centrelor multifuncționale urmau să activeze pe principiul dublei subordonări și anume: sub aspectul proceselor operaționale – șefului serviciului specializat, iar sub aspectul

proceselor administrativ-organizatorice – șefului Birourilor de informații și eliberare și șefului secției teritoriale (f.d. 53-56,vol. I).

Prin *ordinul* Agenției Servicii Publice *nr. 858p din 02 august 2023*, reclamanta Manole Aliona a fost preavizată despre faptul că funcția acesteia de *șef al Centrului multifuncțional Florești* al Direcției operațiuni și coordonare a Departamentului management servicii publice *se reduce* din statele de personal, la expirarea termenului de preavizare de 2 luni, fiind propus salariatei lista funcțiilor vacante în cadrul instituției (pentru care întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestora), ordinul dat fiind adus la cunoștință reclamantei la data de 05 septembrie 2023 (f.d. 57-61, vol. I).

La 19 septembrie 2023, prin ordinul nr. 609, Agenția Servicii Publice a dispus reamplasarea locurilor de muncă a salariaților din cadrul Centrului multifuncțional Florești (f.d.62,vol.I). Astfel, în temeiul ordinului dat, locul de muncă a intervenientei Marcela Macovei, șeful Secției teritoriale nr. 2, șef al Biroului de informații și eliberare Florești (funcție care anterior se afla în subordinea șefului Centrului multifuncțional Florești), a fost reamplasat în biroul nr. 1 din cadrul Centrului multifuncțional Florești; iar locul de muncă al reclamantei Manole Aliona, șef al Centrului multifuncțional Florești (funcție în proces de reducere), a fost reamplasat la ghișeul nr. 15 din sala operațională a centrului multifuncțional (f.d.62,vol.I).

La data de 04 decembrie 2023 reclamantei Aliona Manole i-a fost eliberat, contra semnătură, *extrasul din ordinul nr. 1331p din 28 noiembrie 2023*, de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu reclamanta în temeiul *art. 86 al. (1) lit. c) Codul muncii*, în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate (f.d. 63,vol.I). Din conținutul extrasului dat rezultă că Manole Aliona a fost concediată din funcția de șef al Centrului multifuncțional Florești începând cu 04 decembrie 2023, precum și dispusă achitarea compensației pentru 15 zile de concediu nefolosit și indemnizația de eliberare în mărime de 5 salarii medii săptămânale.

Prin acțiunea înaintată reclamanta contestă legalitatea ordinului nr. 1331p din 28 noiembrie 2023 de încetare în temeiul art. 86 al. (1) lit. c) Codul muncii a contractului individual de muncă, solicitând restabilirea la locul de muncă în funcția deținută anterior de șef al Centrului multifuncțional Florești, încasarea salariului pentru toată perioada de absență forțată de la lucru și repararea prejudiciului moral.

Conform art.86 Codul muncii, încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului are loc în situaţii limitativ stabilite, care se pot datora unor cauze imputabile salariatului sau care nu sunt legate de culpa salariatului, precum şi în unele situaţii ce ţin de activitatea angajatorului şi pentru alte motive prevăzute de legislaţia muncii. Desfacerea din iniţiativa angajatorului a

contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată include motivele care se aplică tuturor angajaţilor, precum şi motivele care se aplică numai anumitei categorii de salariaţi.

Conform art.86 alin.(1) lit.(c) Codul muncii, desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată se admite pentru reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.

În cazul desfacerii raporturilor de muncă pentru astfel de motive, instanța de judecată urmează a verifica dacă a fost respectată procedura de concediere expres prevăzută de legiuitor în art.88 Codul muncii. Astfel, conform prevederilor 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.(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 numărului sau a statelor de personal; b) *va emite un ordin* (dispoziţie, decizie, hotărîre) cu privire la *preavizarea* salariaţilor *cu 2 luni înainte* de lichidarea unităţii ori de reducerea numărului sau a statelor de personal; 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; h) *se va adresa organului* (organizatorului) *sindical* în vederea obţinerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv, etc.

Deci, anterior demarării procedurii de reducere a numărului sau a statelor de personal, angajatorul este obligat să emită iniţial un *ordin* (dispoziţie, decizie, hotărâre), *motivat din punct de vedere juridic sau economic cu privire la reducerea* numărului de personal sau a statelor de personal, ceea ce în mod obligatoriu impune angajatorul de a specifica la concret în decizie referitor la reducerea statelor de personal.

După cum s-a stabilit în cadrul ședințelor de judecată, reieșind și din explicațiile reprezentantului pârâtului, în cadrul Agenției Servicii Publice a fost efectuată evaluarea procesului de activitate a Departamentului management servicii publice, reieșind din dinamica factorilor care influențează domeniul prestării serviciilor publice, rezultatele fiind consemnate în Nota justificativă înregistrată la data de 20 iunie 2023 (f.d. 86-89, vol. I).

Din conținutul acestei note rezultă că a fost instituită necesitatea elaborării și aprobării structurii organizaționale a Departamentului management servicii publice, în vederea transpunerii cadrului european în legislația națională și în rezultatul modificării unor acte normative, având drept scop: - atingerea unui

management eficient al resurselor umane și asigurarea competențelor necesare îndeplinirii sarcinilor; - crearea unui sistem eficient de comunicare pe interior și exterior, precum și pe orizontală - verticală; - diminuarea fenomenului de fraudă și corupție, prin stabilirea unei politici de rotație a angajaților ce ocupă funcții sensibile (cu grad de risc de corupție/integritate sporit); - reducerea birocrației, prin divizarea și delegarea obligațiilor. În cadrul celui de-al doilea bloc operațional, s-a ajuns la propunerea privind instituirea a 9 Secții teritoriale regionale, precum și Secția teritorială Chișinău, localitatea geografică a secțiilor urmând a fi asigurată în contextul reorganizării raioanelor în 10 districte identificate nominal de la nord la sud. Pentru o mai bună organizare a sistemului de control intern managerial, a fost propusă lichidarea funcțiilor de șef de Centru multifuncțional, cu asigurarea atribuțiilor de management operațional al Centrului de către șeful Biroului de informații și eliberare. Concomitent, a fost propusă instituirea funcțiilor de șef al Secțiilor teritoriale, funcție ce urma a fi exercitată de către șeful unui Birou de informații și eliberare, component al regiunii. În concluzie, măsurile au fost propuse în vederea condiționării și diminuării cheltuielilor aferente salarizării, prin reducerea numărului funcțiilor de conducere (f.d. 86-89, vol. I).

Drept urmare a Notei date, la 23 iunie 2023 prin ordinul nr. 406 (cu aplicare din 01 august 2023) au fost modificate statele de personal la Agenția Servicii Publice, inclusiv funcția de Șef centru al Centrului multifuncțional Florești, exercitată la acea dată de reclamanta Manole Aliona, precum și funcția de Șef birou al Biroului informații și eliberare, exercitată la acea dată de intervenienta Marcela Macovei, funcție ce se afla în subordinea șefului Centrului multifuncțional Florești, iar în continuare, prin ordinul nr. 858p din 02 august 2023, Manole Aliona a fost preavizată că funcția acesteia de șef al Centrului multifuncțional Florești din statele de personal a fost redusă (f.d.91-95, 96-98, vol. I). Marcela Macovei, la rândul său, prin ordinul nr. 480p din 10 mai 2023 a fost transferată în funcția de Șef biroul al Biroului informații și eliberare din cadrul Centrului multifuncțional Florești începând cu data de 12 mai 2023 (f.d.115, vol.I), iar în scurt timp, prin ordinul nr. 829p din 26 iulie 2023, aceasta a fost transferată în funcția de șef al Biroului de informații și eliberare Florești, precum și numită în funcție șef Secție teritorială nr. 2 începând cu data de 01 august 2023 (f.d.126, vol.I).

Instanța de judecată atestă că, deși prin Nota justificativă din 20 iunie 2023 angajatorul a indicat necesitatea modificării (reducerii) statelor de personal, în final rezultă că acțiunile pârâtului au fost îndreptate doar spre lichidarea funcțiilor de șefi a Centrelor multifuncționale, instituirea unor noi Secții teritoriale, sub conducerea șefilor Birourilor de informații și eliberare (funcții ce se aflau în subordinea șefilor Centrelor multifuncționale), circumstanță ce rezultă lesne și din înscrisul de la f.d. 100, vol. I, potrivit căruia în urma modificării statelor de personal, au fost concediați 8 salariați, în preponderență șefi a Centrelor

multifuncționale, atât la nivel de municipiu, cât și la nivel de raion. La fel, instanța de judecată atestă faptul că deși angajatorul la reducerea funcțiilor (inclusiv a funcției deținute de reclamantă) a invocat drept scop pentru optimizarea structurii Agenției - diminuarea fenomenului de fraudă și corupție, reducerea birocrației, crearea eficientă a sistemului de comunicare pe interior - exterior, orizontală – verticală, acestea în esență nu au fost motivate suficient, având doar un caracter declarativ. Ba mai mult, nu este clar dacă fenomenul de fraudă, corupție a fost depistat în vreun mod în activitatea exercitată nemijlocit de reclamantă, cum a fost apreciată comunicarea desfășurată de către subdiviziunea condusă de Manole Aliona, în special în cazul în care potrivit Raportului de activitate privind rezultatele operaționale ale Departamentului management servicii publice pentru anul 2022, s-a stabilit că în perioada raportată Centrele multifuncționale au deservit un procentaj mult mai mare de vizitatori ca anii precedenți (2020-2021); au fost prestate diverse servicii, inclusiv prin Call-centru; în urma sondajului ”Monitorizarea satisfacției clienților” – media la Centrul multifuncțional Florești la situația din 19 decembrie 2022 era cea mai înaltă față de celelalte centre, de 96%, etc., iar în concluzie, șeful Departamentului, I. Gotișan, a indicat că sarcinile puse în fața centrelor au fost realizate, a fost asigurată deservirea a peste 3,4 mln de persoane în cadrul Centrelor multifuncționale, prestate în jur de 63 mii de servicii informaționale etc. (f.d.233-239, vol. I).

Se mai reține că, prin ordinul directorului Agenției Servicii Publice, M. Eșanu, nr. 501 din 31 iulie 2023, în urma modificării statelor de personal, șefii Birourilor de informații și eliberare din cadrul secțiilor teritoriale au fost investiți cu competențe similare exercitate anterior de șefii Centrelor multifuncționale și anume ce ține de: - monitorizarea activității centrelor conform programului de lucru și a obiectivelor de activitate; organizarea procesului de informare/consultare a beneficiarilor de servicii; asigurarea procesului de prestare a serviciilor publice prin sistemul electronic ”Rând electronic”; monitorizarea procesului de deservire în mod prioritar a anumitor categorii de persoane (persoane în etate, cu dezabilități, femeile însărcinate, mame cu copii sugari, persoane cu copii sub vârsta de 3 ani); asigurarea procesului de înmânare a actelor după principiul ”ghișeu unic”; examinarea sau, după caz, transmiterea după competență, a sesizărilor, reclamațiilor recepționate de la beneficiarii de servicii etc. (f.d. 53-55, 19, 20 verso-21, vol. I).

În urma emiterii Notei justificative din 20 iunie 2023, preavizării salariatei Manole Aliona despre reducerea statelor de personal, propunerii reclamantei a listei funcțiilor vacante, la data de 04 decembrie 2023 Alionei Miron i-a fost adus la cunoștință extrasul din ordinul nr. 1331p din 28 noiembrie 2023 de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu aceasta în temeiul art. 86 al. (1) lit. c) Codul muncii, în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din

unitate (f.d. 63,vol.I). Din conținutul extrasului dat rezultă că Manole Aliona a fost concediată din funcția de șef al Centrului multifuncțional Florești începând cu 04 decembrie 2023, precum și dispusă achitarea plăților salariale în legătură cu încetarea raportului de serviciu.

Or, invocarea în ordinul de concediere doar a temeiului de concediere - prevăzut de art. 86 al. (1) lit. c) Codul muncii, în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate, nu constituie o motivare juridică suficientă pentru a fi dispusă concedierea salariatei Manole Aliona și contravine condițiilor imperative instituite prin prisma art. 88 Codul muncii, ce reglementează procedura de concediere în cazul lichidării unităţii, precum și reducerii numărului sau a statelor de personal.

Mai mult ca atât, reprezentantul pârâtului, pe de o parte, a invocat faptul că ordinul nr. 406 din 23 iunie 2023 privind modificarea statelor de personal a fost emis reieșind din atribuțiile directorului Agenției Servicii Publice, prevăzute la pct. 27 al. (8) din Statutul ASP, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 314 din 22 mai 2017, care este în drept de a aproba statul de personal al Agenției, pe de altă parte a invocat faptul că Agenția Servicii Publice, anterior modificării statelor de personal, a efectuat evaluarea procesului de activitate a Departamentului management servicii publice și a ținut cont de dinamica factorilor care influențează domeniul prestării serviciilor publice, rezultate ce au fost expuse în conținutul Notei justificative din 20 iunie 2023. Cu toate acestea, nici atribuțiile directorului Agenției, nici motivele invocate în Nota justificativă, nu sunt suficient motivate juridic și economic în partea ce vizează concedierea salariatei Manole Aliona în temeiul art. 86 al. (1) lit. c) Codul muncii, în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate,
şi nu poate fi reținut ca un temei juridic argumentat pentru necesitatea reducerii funcției reclamantei din lista de personal. Mai mult ca atât, motivarea juridică trebuie inserată nu doar în conținutul ordinului de preavizare, dar și în conținutul ordinului de concediere.

Instanța de judecată atestă că Agenția Servicii Publice nu este lipsită de dreptul de a decide asupra reorganizării subdiviziunilor sale teritoriale, însă, potrivit aceleiași Note justificative, angajatorul expres a prevăzut că î-și propune eliminarea funcțiilor de șef-adjunct Direcție, șef-adjunct Secție și șef Birou în cadrul aparatului central, pe de altă parte Departamentul management servicii publice și-a propus aplicarea principiului de angajare a funcționarilor Birourilor de informații și eliberare (care anterior erau parte componentă a Centrelor multifuncționale) în cadrul secțiilor teritoriale, măsuri necesare de intervenție și gestiune a cazurilor de blocaj a activității birourilor ca rezultat al insuficienței temporare și subite a personalului (f.d.88, vol.I).

Implicit, atribuțiile șefului Centrului multifuncțional Florești (deținută de reclamanta Manole Aliona) după reorganizare au fost preluate integral de șeful Biroului de informații și eliberare Florești, șef al Secției teritoriale nr. 2 (funcție deținută la moment de Marcela Macovei) (f.d. 53-55, 19,20 verso-21, vol. I). Respectiv, se deduce că funcția deținută anterior de Manole Aliona nu a fost redusă, dar redenumită, astfel la moment atribuțiile șefului Secției teritoriale nr.2 fiind exercitate de Marcela Macovei, care totodată exercită și atribuțiile de șef al Biroului de informații și eliberare Florești (f.d.10 verso, 17-18 vol.II).

Se mai reține că, deși prin ordinul Agenției Servicii Publice nr. 670 din 13 octombrie 2023, conducătorii subdiviziunilor structurale în termen de 3 luni urmau să asigure elaborarea și aprobarea fișelor postului model pentru toate tipurile de funcții din cadrul subdiviziunilor din subordine (f.d. 215,vol.I), până la data adoptării prezentei hotărâri judecătorești reprezentatul pârâtului așa și nu a prezentat Fișa de post a șefului Secției teritoriale nr.2, șef al Biroului de informații și eliberare Florești, a dnei Marcela Macovei (f.d.53,vol.II)

În aceste condiţii, redenumirea funcţiilor fără careva modificări de substanţă în ceea ce priveşte atribuţiile şi competenţele acestora, nu constituie în sine o reducere a statelor de personal.

Legislaţia muncii impune angajatorului obligaţia ca după emiterea ordinului iniţial cu privire la reducerea numărului de personal, să propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective şi va reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante.

Pînă la emiterea unui asemenea ordin, angajatorul era obligat de a evalua, în conformitate cu dispoziţiile art.183 Codul muncii, dreptul preferenţial al fiecărui angajat din funcțiile reduse de a fi lăsat la lucru, ținând cont de calificarea şi productivitatea muncii acestuia, precum și de criteriile indicate la alin. (2) art.183 Codul muncii, în cazul stabilirii unei egale calificări şi productivităţi a muncii.

Conform art. 183 alin. (1) şi (2) Cod muncii, 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.

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; b) salariaţii în a căror familie nu sunt alte persoane cu venit de sine stătător; c) salariaţii care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă; d) salariaţii care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională; e) salariaţii care îşi ridică calificarea în instituţiile de învăţământ superior şi mediu de specialitate, fără scoatere din activitate; f) persoanele cu dizabilităţi de pe urma războiului şi membrii familiilor militarilor căzuţi sau dispăruţi fără urmă; k) salariaţii care au mai multe stimulări pentru succese în muncă şi nu au sancţiuni

disciplinare (art.211); l) salariaţii cărora le-au rămas cel mult 5 ani pînă la stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă.

Alin. (3) al art. 183 Codul muncii prevede că, în cazul cînd unele persoane indicate la alin.(2) corespund cîtorva criterii prevăzute la acest alineat, dreptul preferenţial de a fi lăsate la lucru aparţine persoanelor care corespund mai multor criterii în comparaţie cu celelalte persoane. În caz de egalitate a numărului de criterii, dreptul preferenţial aparţine persoanei care are o vechime în muncă mai mare la unitatea respectivă. Totodată, desfacerea contractului individual de muncă pe motivul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate este valabilă doar dacă această reducere a fost una reală și nu una simulată.

Din înscrisurile anexate, rezultă că acţiuni din partea pîrîtului în vederea aprecierii preferenţialităţii dreptului de a fi lăsată la lucru salariata Manole Aliona nu au fost efectuate. Or, reclamantei i-a fost înaintată o listă a funcțiilor vacante din cadrul tuturor structurilor Agenției Servicii Publice, dar nu și din cadrul unității în care a activat, cu respectarea condiției privind întrunirea de către salariat a cerinţelor necesare pentru suplinirea funcției vacante (corespunzător calificării) (f.d. 58-61, vol. I). Totodată, reieșind din fișa personală a Marcelei Macovei, aceasta din 2018 exercita funcția de șef a Serviciului stare civilă Florești, însă la 12 mai 2023, la scurt timp de până la demararea procedurii de reducere a statelor de personal, intervenienta a fost numită în funcție de șef a Biroului informații și eliberare din cadrul Centrului multifuncțional Florești, iar la 01 august 2023 a fost numită în funcție de șef al Biroului de informații și eliberare Florești, șef Secția teritorială nr. 2 (f.d.17-18, vol.II), cu atribuții, după cum s-a indicat mai sus, similare a șefului Centrului multifuncțional Florești, funcție deținută de reclamanta Manole Aliona până la reducerea funcției. La fel, angajatorul nu a luat în considerație nici performanțele constatate în activitatea Centrului multifuncțional Florești condus de Manole Aliona în perioada anilor 2020-2022 care, potrivit Raportului de activitate privind rezultatele operaționale ale Departamentului management servicii publice, la situația din ianuarie-noiembrie 2022 au fost cele mai înalte, în proporție de 96% (f.d.233-237, vol.I).

Mai mult ca atât, conform art. 88 alin.(1) lit. d) al Codului muncii, angajatorul are obligaţia de a reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante.

La fel se mai reține că, concedierea salariaţilor membri de sindicat în cazurile stipulate la art.86 alin.(1) lit. c) Codul muncii, poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate.

Manole Aliona, fiind membru de sindicat, urma a fi eliberată din funcţie doar cu acordul preliminar a organului sindical. Or, deși reprezentantul pârâtului a declarat că scrisoarea nr. 01/5411 din 21 iunie 2023 constituie un acord al organului sindical, din conținutul înscrisului dat se constată lipsa unui astfel de acord (f.d.12, vol.II). Astfel, potrivit acestei scrisori, semnate de directorul adjunct

Sergiu Manic, expediate în adresa salariaților Departamentului management servicii publice, precum și în adresa președintelui organizației sindicale a Agenției Servicii Publice, Petru Bolgaru, administrația Agenției a informat salariații Departamentului despre faptul că se preconizează reorganizarea subdiviziunilor structurale ale Departamentului, cu inițierea după caz, a procedurilor de reducere a numărului sau a statelor de personal. Respectiv, înscrisul dat nu este eliberat de organul sindical, ci este adresat ultimului cu titlu de informare, este semnat de directorul adjunct al Agenției și nu de către organul (organizatorul) sindical, precum și conținutul nemijlocit al scrisorii nu poate fi tratat ca o opinie consultativă privind concedierea reclamantei, în special în cazul în care numele acesteia nici nu este menționat în scrisoare, dar este adresat tuturor salariaților Departamentului management servicii publice. În urma celor enunțate, se constată nerespectarea condiției privind obținerea opiniei consultative a organului sindical la concedierea reclamantei în legătură cu reducerea funcției acesteia.

Conform alin.(2) art.89 din Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea eliberării din serviciu al salariatului. Deci, sarcina probațiunii cade pe seama angajatorului și nu a salariatului.

În cumul celor indicate, coroborând înscrisurile descrise mai sus cu normele materiale enunțate, instanța de judecată ajunge la concluzia privind ilegalitatea concedierii reclamantei Manole Aliona în temeiul art. 86 alin.(1) lit.c) Codul muncii, motiv pentru care ordinul nr. 1331p din 28 noiembrie 2023 de încetare a contractului individual de muncă nr. 9551 din 06 aprilie 2018 încheiat cu Manole Aliona în legătură cu reducerea funcției acesteia urmează a fi anulat și, implicit, reclamanta urmează a fi restabilită în funcția deținută anterior de șef al Centrului multifuncțional Florești din cadrul Departamentului management servicii publice **sau** într-o funcție similară acesteia. Or, conform art. 89 al. (1) Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei de judecată.

Art. 90 și art. 330 Codul muncii prevăd răspunderea și obligația angajatorului inclusiv pentru eliberarea nelegitimă din serviciu. Astfel, conform art. 90 Codul muncii, (1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de

judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

Pe cale de consecință, reieşind din eliberarea ilegală din serviciu a reclamantei, urmează a fi dispusă încasarea de la Agenția Servicii Publice în beneficiul lui Manole Aliona a salariului pentru absența forțată de la lucru începând cu data concedierii din 04 decembrie 2023 și până la restabilirea efectivă la muncă, reieșind din salariului mediu lunar al acesteia de 14474,80 lei (f.d.40, vol. II), cu deducerea primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală, a contribuțiilor individuale de asigurări sociale de stat obligatorii și a impozitului pe venit. Or, calcularea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă a reclamantei urmează a fi efectuată de către Agenția Servicii Publice.

Instanța mai reține că, în corespundere cu art.256 alin.(1) lit.b) CPC, urmează a fi executate imediat ordonanța sau hotărârea judecătorească prin care pârâtul este obligat la plata unui salariu mediu pentru absență forţată de la lucru, în cazul reintegrării în serviciu.

Respectiv, reieșind din norma procedurală enunțată, hotărârea judecătorească în partea restabilirii Alionei Manole la locul de muncă și încasarea unui salariu mediu pentru absența forțată de la lucru urmează a fi executată imediat.

Totodată, în corespundere cu art.329 Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor 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 acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat. Conform art.90 alin.(3) Codul muncii, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Dauna morală constă în atingerea adusă valorilor care definesc personalitatea umană, valori ce se referă la existența fizică a omului, sănătatea şi integritatea corporală, la cinste, demnitate, onoare, prestigiu profesional şi alte valori similare.

Având în vedere că legiuitorul a instituit obligația angajatorului de a repara și prejudiciul moral ca rezultat al eliberării nelegitime de la serviciu și reieșind din

cuantumul minim al acestui prejudiciu stabilit de art.90 alin.(3) Codul muncii, în situația în care salariul mediu lunar al Alionei Manole constituie 14474,80 lei, instanța de judecată consideră că suma prejudiciului moral în mărime de 20000 lei reprezintă o compensare echitabilă a acestei despăgubiri suportate de reclamantă pentru privarea ilegală de dreptul de a munci, din moment ce reclamantei i-au fost aduse suferințe psihice, retrăiri, frustrări în legătură cu concedierea sa ilegală. În rest, capătul dat de cerere, în partea în care excede suma prejudiciului moral pretins de reclamantă, urmează a fi respins.

În conformitate cu art. 96 alin. (1) CPC, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut câştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Potrivit alin. (1^1) al aceluiaşi articol, cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată de un avocat.

Asupra compensării cheltuielilor de asistenţă juridică, instanţa de judecată examinează dacă acestea sunt reale (sumele pe care reclamantul le-a plătit sau trebuie să le plătească), necesare (timpul rezonabil necesar pentru a reprezenta reclamantul) şi rezonabile ca mărime (ţinînd cont de complexitatea chestiunilor de fapt şi de drept puse în discuţie, aportul, relevanţa şi calitatea observaţiilor depuse de avocat).

Aşadar, instanţa de judecată pentru a include cheltuielile de asistenţă juridică spre încasare din contul pârâtului, urmează să verifice dacă aceste cheltuieli au fost reale şi necesare, şi într-un cuantum rezonabil.

La materialele cauzei a fost anexat ordinul de plată nr. 22669511 din 19 februarie 2024 pentru asistenţă juridică în mărime de 5600 lei (f.d.75, vol.I), sumă pe care instanţa de judecată o consideră reală, necesară și rezonabilă, din care considerente va dispune compensarea reclamantei a acestor cheltuieli din contul Agenției Servicii Publice.

În urma celor enunțate mai sus, acțiunea reclamantei urmează a fi admisă în parte, dispusă anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, dispusă încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, repararea prejudiciului moral în mărime de 20000 lei, precum și încasate de la pârât cheltuielile de asistență juridică.

În conformitate cu art. art. 238-241 Cod de procedură civilă, instanţa de judecată

hotărăște:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Manole Aliona împotriva Agenției Servicii Publice, intervenient accesoriu Macovei Marcela cu

privire la recunoașterea ca fiind ilegal și anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează ordinul nr. 1331p din 28 noiembrie 2023 de încetare în temeiul art. 86 al. (1) lit. c) Codul muncii a contractului individual de muncă nr. 9551 din 06 aprilie 2018 încheiat cu Manole Aliona.

Se restabilește Manole Aliona în funcția deținută anterior de șef al Centrului multifuncțional Florești din cadrul Departamentului management servicii publice sau într-o funcție similară acesteia.

Se încasează de la Agenția Servicii Publice (IDNO *****) în beneficiul lui Manole Aliona (a.n.*****, c/p *****) salariul pentru absența forțată de la lucru, începând cu data concedierii – 04 decembrie 2023 și până la restabilirea efectivă la muncă, reieșind din salariului mediu lunar al reclamantei de 14474,80 (paisprezece mii patru sute șaptezeci și patru,80) lei, cu deducerea primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală și a contribuțiilor individuale de asigurări sociale de stat obligatorii, precum și a impozitului pe venit, calcularea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă urmând a fi efectuată de către Agenția Servicii Publice.

Se încasează de la Agenția Servicii Publice (IDNO *****) în beneficiul lui Manole Aliona (a.n.*****, c/p *****) prejudiciul moral în sumă de 20000 (douăzeci mii) lei, în rest acest capăt de cerere se respinge.

Se încasează de la Agenția Servicii Publice (IDNO *****) în beneficiul lui Manole Aliona (a.n.*****, c/p *****) cheltuielile de asistență juridică în sumă de 5600 (cinci mii șase sute) lei ca reale, necesare și rezonabile.

Hotărârea judecătorească în partea restabilirii la locul de muncă și încasarea unui salariu mediu pentru absența forțată de la lucru se execută imediat.

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

Președintele ședinței,
Judecător Clima Speranța