Dosarul nr. **2-473/2024**
2-24027096-09-2-11032024

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

06 noiembrie 2024
mun.Bălți

Judecătoria Bălţi sediul central
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Snejana Dubceac
Grefier Maria-Luiza Repeșco

Cu participarea
Avocatului Tatiana Guțu, Eduard Boișteanu

examinînd în şedinţă de judecată publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de avocatul Tatiana Guțu în interesele reclamantului Coțaga Iurie, în calitate de intervenient accesoriu Postovan Savelie privind anularea ordinelor, constatarea caracterului discriminatoriu a ordinelor, încasarea plăților salariale, prejudiciului moral şi cheltuielilor de judecată,-

a c o n s t a t a t:

Argumentele participanților la proces:

1. Reclamantul Coțaga Iurie, prin intermediul avocatului Tatiana Guțu, la data de 11 martie 2024, a depus cerere de chemare în judecată împotriva SA ”Rețele Electrice de Distribuție Nord” (în continuare SA ”Red-Nord”) cu privire la anularea ordinelor, constatarea caracterului discriminatoriu a ordinelor, încasarea plăților salariale, prejudiciului moral şi cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea cererii de chemare în judecată reclamantul a indicat că, prin ordinul nr. 678-c din 04.12.2023 cu privire la preavizarea salariatului, a fost informat maistrul electrician sectorul Zgurița din Oficiul r. Drochia, al SA ”Red-Nord”, d-ul Iurie Coțaga despre faptul, că în conformitate cu art. 184 alin.l lit.c) Codul Muncii al R. Moldova, administrația SA ”Red-Nord” a adus la cunoștința despre desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durata determinată, în temeiul art. 86 alin.l lit.y[1]) Codul muncii, (deținerea statutului de pensionar) după expirarea a 14 zile calendaristice. Curgerea termenului menționat începe în ziua

imediat următoare din ziua în care a luat cunoștință cu ordinul Iurie Coțaga. Respectiv, ordinul a fost adus la cunoștință reclamantului la data de 15.12.2024, nefiind eliberat un exemplar pentru acesta.

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

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

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

6. Mai menționează reclamantul că, încetarea contractului individual de muncă pe motivul stipualat la art. 86 alin.l lit.y[1]) a fost aplicat numai în privința lui Coțaga Iurie, iar la întreprindere continuă să activeze alte persoane care au atins vîrsta de pensiaonare. Mai mult ca atît, acest contract pe o durată determinată a fost încetat din inițiativa angajatorului pînă a fi expirate ultimele 2 luni pînă la încetarea termenului contractului individual de muncă, fapt ce a dus la limitarea lui Coțaga Iurie de a benificia de un adaus la pensia pentru limita de vîrstă pentru categoriile de persoane care au continuat să muncească doi ani după oformarea pensiei pentru limita de vîrstă.

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

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

9. Solicită reclamantul: anularea ordinelor nr. 678-c din 04.12.2023, nr. 731-c din

18.12.2023 emise în privința lui Coțaga Iurie cu restabilirea ultimului în funcția deținută; achitarea salariului pentru întreaga perioadă în care Coțaga Iurie a fost privat de dreptul de a munci; repararea prejudiciului material și moral cauzat lui Coțaga Iurie de pîrîtul SA ”Red-Nord” în mărime de 3 salarii de funcție; încasarea din contul SA ”Red-Nord” în beneficiul lui Coțaga Iurie a cheltuielilor de judecată în mărime de 10 000 lei.

10. În cadrul ședinței de judecată din 01 aprilie 2024 reprezentantul pîrîtului Eduard Boieștieanu a prezentat instanței referința, prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată depusă de Iurie Goțaga ca fiind una neîntemeiată. În motivarea referinței s-a indicat că, Coțaga Iurie și-a început activitatea profesională la SA ”Red-Nord” în noiembrie 2017, în baza contractului individual de muncă nr. 406 din 1 noiembrie 2017, fiind angajat inițial în calitate de maistru la filiala Soroca, subfiliala Drochia, sectorul Zgurița din cadrul societății pârâte. Ulterior, reclamantul a fost transferat în funcția de maistru electrician în Oficiul raional Drochia, Sectorul Zgurița, conform acordului de modificare a contractului individual de muncă nr. 329 din 5 iulie 2022. La operarea concedierii reclamantului Coțaga Iurie în temeiul art. 86 alin.l lit.y[1]) din Codul muncii, în legătură cu deținerea de către salariatul a statutului de pensionar pentru limită de vârstă, Societatea pârâtă a respectat toate exigențele legale stabilite pentru această operațiune tehnico-juridică. Astfel, în conformitate cu ordinul nr.678-c „Cu privire la preavizarea salariatului” din 4 decembrie 2023, administrația Societății pârâte a informat reclamantul despre desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin.l lit.y[1]) Codul muncii, după expirarea a 14 zile calendaristice. Reclamantul a făcut cunoștință pe data dc 15 decembrie 2023 de conținutul ordinului nr. 678-c din 4 decembrie 2023, contra semnătură. La data de 5 decembrie 2023, administrația SA ”Red-Nord” a înaintat comitetului sindical al Societății o prezentare prin care s-a cerut opinia consultativă a comitetului sindical cu privire la concedierea lui Coțaga Iurie, membru de sindicat, și a altor salariați sindicaliști care dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă, în temeiul art. 86 alin.l lit.y[1]) Codul muncii. Ulterior, Societatea pârâtă a recepționat extrasul din procesul-verbal nr. 48/16 decembrie 2023 al ședinței comitetului sindical, potrivit căruia organul sindical a luat act de informația privind concedierea lui Coțaga Iurie conform art. 86 alin.l lit.y[1]) Codul muncii. La data de 18 decembrie 2023, SA ”Red-Nord” a emis ordinul nr. 731-c „Cu privire la concediere în temeiul art. 86 alin.l lit.y[1]) Codul muncii” din 18 decembrie 2023, în al cărui temei a fost operată concedierea din data de 29 decembrie 2023 a salariatului Coțaga Iurie, maistru electrician al Sectorului Zgurița din Oficiu raional Drochia, în temeiul art. 86 alin.l lit.y[1]) Codul muncii. Reclamantul Coțaga Iurie a făcut cunoștință cu textul ordinului nr. 731-c „Cu privire la concediere în temeiul art. 86 alin.l lit.y[1])” din 18 decembrie 2023, contra semnătură. Așadar, consideră reprezentantul pîrîtului că ordinul nr. 731-c „Cu privire la concediere în temeiul art. 86 alin.l lit.y[1]) Codul muncii, din 18 decembrie 2023, prin care a fost desfăcut contractul individual de muncă cu dl Coțaga Iurie, în conformitate cu prevederile art. 86 alin.l lit.y[1]) Codul muncii, corespunde în totalitate legislației în vigoare a Republicii Moldova și, nu există

temeiuri legale pentru anularea acestuia. Astfel, cerințele reclamantului privind anularea ordinului nr. 731-c din 18 decembrie 2023 poartă un caracter nejustificat și, în consecință, nu pot fi îndestulate. Totodată, consideră reprezentantul pîrîtului precum că, sunt nefondate alegațiile reclamantului cu referire la faptul că în ordinul nr. 678-c „Cu privire la preavizarea salariatului" din 4 decembrie 2023 nu este specificat faptul că salariatului preavizat i se oferă - în baza art. 184 alin. (2) din Codul muncii - o zi lucrătoare pe săptămână, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă, or, dreptul salariatului de a beneficia de cel puțin o zi lucrătoare pe săptămână pentru căutarea unui alt loc de muncă poate fi exercitat de salariat fără ca să fie neapărat consemnat în ordinul de preavizare - în baza cererii depuse în acest sens pe numele angajatorului. Potrivit extrasului din Registrul ținut de Societatea pârâtă, Coțaga Iurie nu a depus, în perioada preavizării 15 decembrie 2023 - 29 decembrie 2023, cerere (cereri) de acordare a unei zile lucrătoare pe săptămână, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă. De asemenea, consideră pîrîtul că sunt neprobate și irelevante alegațiile reclamantului potrivit cărora desfacerea intempestivă a contractului individual de muncă, încheiat cu Coțaga Iurie, l-a privat de dreptul de a beneficia de un adaos la pensia pentru limită de vârstă pentru categoriile de persoane care au continuat să muncească doi ani după dobândirea pensiei pentru limită de vîrstă, or, potrivit ordinului nr. 731-c din 18 decembrie 2023, lui Coțaga Iurie i s-a acordat o stimulare unică ca urmare a disponibilizării acestuia, conform regulamentului local, în mărime de un salariu de funcție. Cu privire la solicitările reclamantului privind achitarea în beneficiul reclamantului a despăgubirilor materiale și a compensației pentru prejudiciul moral cauzat în mărime de trei salarii de funcție, SA „RED-Nord" consideră că acestea cerințe urmează a fi recunoscute ca nefondate, ținînd cont de faptul că capătul principal de cerere nu poartă un caracter întemeiat, or, reclamantul nu a administrat vreun probatoriu care ar confirma existența suferințelor psihice, sufletești și fizice, datorate disponibilizării acesteia.

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

12. În cadrul ședinței de judecată din 14 octombrie 2024 reprezentantul reclamantului Coțaga Iurie, avocat Tatiana Guțu a depus cerere de concretizare prin care a solicitat anularea ordinelor nr.678-c din 04.12.2023, nr.731-c din 18.12.2023 emise în privința lui Coțaga Iurie drept ilegale cu restabilirea ultimului în funcția deținută; încasarea de la SA "RED-Nord" în beneficiul lui Coțaga Iurie salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă începînd cu data de 19.12.2023 pînă la pronunțarea hotărîrii de restabilire în mărime de 92 872 lei; încasarea din contul SA "RED-Nord" în beneficiul lui Coțaga Iurie a compensației pentru reținerea plăților salariale în mărime 2492,8 lei și 147,6 lei; constatarea că ordinele nr.678-c din 04.12.2023, nr.731-c din 18.12.2023 emise în privința lui Coțaga Iurie poartă un caracter descriminator pe criteriu de vîrstă; încasarea prejudiciului moral din contul SA "RED-Nord" în beneficiul lui Coțaga Iurie în mărime de trei salarii medii și anume a sumei de 44 655 lei pe motivul privării posibilității de a munci; încasarea cheltuielilor

de judecată în mărime de 200 lei taxa de timbru și cheltuieli de asistență juridică din contul SA ”RED-Nord” în beneficiul lui Coțaga Iurie în mărime de 10000 lei.

13. În cadrul ședinței de judecată reprezentantul reclamantului Coțaga Iurie, avocat Tatiana Guțu a susținut cerere de chemare în judecată concretizată și a solicitat admiterea acesteia din motive de fapt și drept invocate în aceasta.

14. În cadrul ședinței de judecată reclamantul Coțaga Iurie a susținut cele expuse de avocat și a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată.

15. La întrebările acordate în cadrul ședinței de judecată reclamantul a declarat că nu a depus cereri de acordare a unei zile libere pe săptămînă pentru căutarea unui alt loc de muncă, or, nu a fost preavizat despre posibilitatea depunerii unei asemenea cereri, în ordin nefiind indicat acest fapt. A mai specificat că a activat la întreprindere în baza contractului pe perioada nedeterminată. La fel, a declarat că în momentul preavizării deținea statut de pensionar pentru limita de vîrstă.

16. Reprezentantul pîrîtului SA ”RED-Nord”, avocat Eduard Boișteanu, a pledat pentru respingerea cererii de chemare în judecată ca fiind una neîntemeiată, susținînd cele expuse în referința depusă.

17. La întrebările acordate în cadrul ședinței de judecată, reprezentantul pîrîtului SA ”RED-Nord”, avocat Eduard Boișteanu, a declarat că funcția deținută de reclamantul Coțaga Iurie, potrivit acordului adițional fiind indicată varianta desfășurată maistru electrician în exploatarea rețelilor electrice, prescurtat fiind maistru electrician, la fel în acord adițional fiind indicat sector unde este încadrată persoana respectivă, la caz- Oficiul raional Drochia, Sectorul Zgurița.

18. Intervenient accesoriu Savelie Postovan în cadrul ședinței de judecată nu sa prezentat, fiind citat legal, fapt confirmat prin semnătura ultimului pe aviz de recepție. (f.d.70)

19. La caz, notează instanța că, potrivit alin. (4) art. 205, Cod de procedură civilă, dacă instanţei judecătoreşti nu i s-a comunicat motivul neprezentării în şedinţă de judecată a participantului la proces citat legal sau dacă instanţa consideră neîntemeiat motivul neprezentării, cauza se examinează în absenţa acestuia

20. Având în vedere normele enunțate mai sus, raportate la situația de fapt, instanța de judecată a dispus examinarea cauzei în lipsa intervenientului accesoriu Savelie Postovan, or, ultimul a fost citat legal.

Aprecierea instanței:

21. Audiind participanții la proces, examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate şi raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează speța, instanța de judecată concluzionează de a respinge acțiunea formulată de Coțaga Iurie reprezentată de avocat Tatiana Guțu, reieșind din următoarele considerente.

22. 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.

23. 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.

24. 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.

25. 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.

26. 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.

27. 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.

28. Probatoriul cauzei atestă, că la data de 11 martie 2024 reclamantul Coțaga Iurie, prin intermediul avocatului Tatiana Guțu, a depus cerere de chemare în judecată împotriva SA ”RED-Nord” cu privire la anularea ordinelor, constatarea caracterului discriminatoriu a ordinelor, încasarea plăților salariale, prejudiciului moral şi cheltuielilor de judecată.

29. În acest context, instanța de judecată reține că prezentul litigiu reiese din raporturile de muncă.

30. La general, prin litigii de muncă se subînțeleg acele divergențe apărute între părțile raporturilor de muncă, în legătură cu realizarea unui drept la muncă, ce nu pot fi aplanate prin intermediul negocierilor benevole şi pentru soluționarea cărora este necesar de a apela la o procedură (inclusiv la un organ competent) prevăzută de legislație.

31. Conform prevederilor art. (4) Codul Muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, și anume de: a) hotărârile Parlamentului; b) decretele Președintelui Republicii Moldova; c) hotărârile şi dispozițiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Sănătății, Muncii şi Protecției Sociale, de alte autorități centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităților publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă şi convențiile colective; precum şi h) de tratatele, acordurile, convențiile şi alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte.

32. La caz, se constată că problema de drept în prezenta acțiune este raportată la normele

de drept material cu privire la concediere, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, restabilirea la locul de muncă, obligația angajatorului de a repara prejudiciul cauzat persoanei ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, aspecte reglementate de Codul Muncii.

33. Așadar, conform art. 8, alin. (1) din Codul Muncii, (1) În cadrul raporturilor de muncă acţionează principiul egalităţii în drepturi a tuturor salariaţilor. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenenţă sau activitate sindicală, precum şi pe alte criterii nelegate de calităţile sale profesionale, este interzisă.

34. 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.

35. 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).

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

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

38. Prin ordinul nr. 678-c din 04.12.2023 ”Cu privire la preavizarea salariatului”, SA ”Red-Nord” a adus la cunoștința maistrului electrician sectorul Zgurița din Oficiul raional Drochia, Iurie Coțaga despre faptul, că în conformitate cu art. 184 alin.l lit.c) Codul Muncii, administrația SA ”Red-Nord” desface din inițiativa angajatorului contractul individual de muncă pe durata determinată, în temeiul art. 86 alin.l lit.y^1) Codul muncii, (deținerea statutului de pensionar pentru limita de vîrstă) după expirarea a 14 zile calendaristice. Curgerea termenului menționat începe în ziua

imediat următoare din ziua în care a luat cunoștință cu ordinul Iurie Coțaga. Potrivit mențiunii din partea de jos a ordinului nominalizat, acesta a fost adus la cunoștință reclamantului la data de 15.12.2024. (f.d.37)

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

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

41. Urmare, prin ordin nr. 731-c din 18.12.2023 ”Cu privire la concediere în temeiul art. 86 alin.l lit.y[1]) din Codul muncii” a fost desfăcut în conformitate cu art. 86 alin.l lit.y[1]) din Codul muncii, din data de 29 decembrie 2023, contractul individual de muncă pe durată nedeterminată cu Iurie Coțaga maistru electrician al Sectorului Zgurița din Oficiul raional Drochia. Au fost calculate și efectuate plățile conform art. 143 CM. Concediul de odihnă anual nefolosit de la 01.05.2023, reieșind din 35 zile calendaristice. La fel, a fost aplicată stimularea unică la ieșirea la pensie, în conformitate cu vechimea în muncă la întreprindere în mărime de un salariu de funcție. (f.d.38)

42. Nefiind deacord cu ordin nr. 678-c din 04.12.2023 ”Cu privire la preavizarea salariatului” și ordin nr. 731-c din 18.12.2023 ”Cu privire la concediere în temeiul art. 86 alin.l lit.y[1]) din Codul muncii” reclamantul Coțaga Iurie, prin intermediul avocatului Tatiana Guțu s-a adresat instanței de judecată cu prezenta cerere, solicitînd anularea ordinelor ca fiind ilegale cu restabilirea ultimului în funcția deținută, la fel a solicitat reclamantul încasarea de la SA ”RED-Nord” în beneficiul său salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă; încasarea compensației pentru reținerea plăților salariale în mărime 2492,8 lei și 147,6 lei; constatarea că ordinele nr.678-c din 04.12.2023, nr.731-c din 18.12.2023 poartă un caracter descriminator pe criteriu de vîrstă; încasarea prejudiciului moral în mărime de trei salarii medii și anume a sumei de 44 655 lei pe motivul privării posibilității de a munci; încasarea cheltuielilor de judecată în mărime de 200 lei taxa de timbru și cheltuieli de asistență juridică în mărime de 10000 lei.

43. În speță, instanța de judecată reține că potrivit prevederilor, art.45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

44. Potrivit prevederilor art. 46 alin. (1) din Codul muncii, părțile contractului individual

de muncă sînt salariatul şi angajatorul.

45. Potrivit art. 54, alin. (1) Codul muncii, Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.

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

47. În particular, instanța de judecată notează că, potrivit art.86 alin.(1) lit. y^1) Codul muncii, Concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: y^1) deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă.

48. În această ordine de idei, instanța de judecată reține că, potrivit prevederilor art. 184 alin. (1), lit. c) angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene: cu 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (art. 86 alin. (1) lit. y1) și art. 301 alin. (1) lit. c)).

49. Așadar, prin cerere de chemare în judecată depusă reclamantul a solicitat declararea nulității ordinului nr. 678-c din 04.12.2023 ”Cu privire la preavizarea salariatului” și ordinului nr. 731-c din 18.12.2023 ”Cu privire la concediere în temeiul art. 86 alin.l lit.y^1) din Codul muncii”.

50. Înainte de toate instanța consideră important de menționat că, potrivit prevederilor art. 355 alin. (1) lit. a) Codul muncii, cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său, astfel că, se constată că reclamantul Coțaga Iurie s-a adresat în instanța de judecată în termenul prevăzut de lege, pentru soluționarea litigiului individual de muncă.

51. Remarcă instanţa că conform art. 89 alin. (2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

52. În acest context instanța reiterează că reieșind din prevederile 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.

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

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

55. Potrivit aticolului 4 din Convenția cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Internaționale a Muncii la 22 iunie 1982, în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998, raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.

56. La fel, Organizaţia Internaţională a Muncii a subliniat în repetate rânduri că, diferențierile sau preferințele bazate pe cerinţe şi condiţii speciale pentru exercitarea anumitor activităţi, nu constituie discriminare.

57. Astfel, Convenția nr. 111 din 25 iunie 1958 a Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitarea profesiei prevede la articolul 1 pct. 2 că diferențierile, excluderile sau preferințele bazate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație, nu sunt considerate discriminări.

58. De asemenea, Organizația Internațională a Muncii a notat în pct. 5 lit. b) din Recomandarea nr. 62 cu privire la lucrătorii în vârstă că, în cazuri excepționale, limitele de vârstă pot fi stabilite în baza unor cerințe, condiții și norme speciale pentru anumite tipuri de profesii.

59. În același context, punctul 22 al Recomandării prevede posibilitatea fixării prin acte normative a unei vârste la atingerea căreia raporturile de muncă pot înceta.

60. Articolul 6 din Directiva Consiliului Europei nr. 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 „Cu referire la crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă”, stipulează că statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un scop legitim, care ține în special de politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt unele corespunzătoare și necesare.

61. Punctul 25 al Directivei stabilește că, interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în

muncă; cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor membre; este așadar esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, și discriminările care trebuie să fie interzise.

62. Conform art. 54 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova, exercițiul drepturilor şi libertăților nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional şi sunt necesare în interesele securității naționale, integrității teritoriale, bunăstării economice a tarii, ordinii publice, în scopul prevenirii tulburărilor în masă şi infracțiunilor, protejării drepturilor, libertăților şi demnității altor persoane, împiedicării divulgării informațiilor confidențiale sau garantării autorității şi imparțialității justiției.

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

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

65. Din altă perspectivă libertatea muncii, în coroborarea dispozițiilor art. 54 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova cu art. 6 din Codul muncii, nu poate fi una absolută și nelimitată, deoarece legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții, precum și stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă.

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

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

68. Curtea Constituțională a statuat în Hotărârea nr. 30 din 23 decembrie 2010 și decizia de inadmisibilitate a sesizării nr. 74g/2018 privind excepția de neconstituționalitate a articolului 86 alin. (1) lit. y1) din Codul muncii al Republicii Moldova, că în vederea asigurării funcționării eficiente a unor sfere de activitate, fixarea unui prag de vârstă este necesară pentru menținerea persoanelor cu capacități profesionale adecvate pentru desfășurarea unor activități de interes major pentru întreaga societate.

Impunerea unei limite de vârstă nu exclude posibilitatea persoanelor de a-şi continua munca în alte segmente care au tangență cu profesia lor.

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

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

71. În circumstanţele relevate supra, încetarea raporturilor de serviciu ale reclamantului Coțaga Iurie, prin ordinul directorului general interimar al SA ”RED-Nord” din 04 decembrie 2023, în baza art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii, nu constituie o încălcare a dreptului la muncă. Or, exercitarea acestui drept al angajatorului este edictată prin lege și nu comportă un caracter imperativ.

72. Desfacerea contractului individual de muncă pe acest temei este opțiunea angajatorului, care apreciază deliberativ oportunitatea încetării raporturilor de muncă cu salariații ce dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă, având în vedere atât cerințele profesionale și condițiile speciale impuse de anumite tipuri de locuri de muncă, cât și reieșind din faptul atingerii vârstei generale de pensionare, fapt ce derivă și din conținutul pct. 31 și 32 al Deciziei Curții Constituționale de inadmisibilitate a sesizării nr. 74g/2018 privind excepția de neconstituționalitate a articolului 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii al RM.

73. Mai mult ca atât, legiuitorul nu indică şi nu condiţionează în nici un fel desfacerea contractului individual de muncă cu persoanele care deţin statutul de pensionar, de momentul când a obţinut salariatul statutul respectiv – până la sau după încheierea contractului individual de muncă. Iar reclamantul Iurie Coțaga în cadrul ședinței de judecată însuși a confirmat că la momentul preavizării de către angajator deja deținea statut de pensionar, acest fapt fiind indicat și în cerere de concretizare a cerințelor.

74. Astfel, este neîntemeiat argumentul reclamantului despre faptul că Coțaga Iurie fiind născut la data de 07.03.1959 deținea calitate de pensionar încă din 07.03.2022, astfel la împlinirea limitei de vîrstă angajatorul nu a încetat cu ultimul contractul individual de muncă pe durata nedeterminată, acesta continuînd să activeze, instanța menționează că conjunctura ipotezelor relevate reliefează concluzia potrivit căreia dispoziția legală a articolului 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii învestește angajatorul cu dreptul de a concedia oricând salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Această limitare fiind justificată doar de natura specifică a domeniului de activitate în care se aplică, fiind o opțiune de sine stătătoare a angajatorului.

75. Cu atât mai mult că, fiind un act juridic guvernat de principiul libertății de voință, la încheierea contractului individual de muncă nr.406 din 01.11.2017 ambele părți contractante şi-au exteriorizat benevol voința de a-l încheia, folosindu-se de dreptul de a negocia condițiile/clauzele contractuale. Respectiv, la încheierea contractului

individual de muncă, salariatul a realizat că încetarea raporturilor de muncă poate avea loc şi la inițiativa angajatorului.

76. În altă ordinde de idei instanța de judecată remarcă că, ordinul 731-C din 18.12.2023 a fost emis şi cu respectarea prevederilor art. 87 Codul muncii, dat fiind faptul că, angajatorul a înaintat în adresa Comitetului sindical prezentare nr.SP-12/2152 din 05.12.2023, prin care s-a solicitat opinia consultativă la concediere în temeiul art. 86, alin. (1) lit. y^1) din Codul muncii în privința salariatului Coțaga Iurie, în consecință, fiind emisă opinia pozitivă pentru concedierea acestuia, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y^1) din Codul Muncii, care s-a materializat prin extrasul procesului-verbal nr. 48 din 16.12.2023 al ședinței Comitetului sindical al SA ”Red-Nord”.

77. Respectiv, în ordinul nr. 731-C din 18.12.2023 este specificat că concedierea a avut loc şi în temeiul extrasului din procesul-verbal al ședinței Comitetului sindical privind exprimarea opiniei consultative la concediere, or SA ”Red-Nord” a respectat prevederile art. 87 din Codul muncii.

78. Luând în considerație cele expuse și examinând probatoriul administrat la dosar, prin prisma prevederilor legale ce guvernează prezentul litigiu, instanța de judecată constată că ordin nr. 678-c din 04.12.2023 cu privire la preavizarea salariatului și ordin nr. 731-c din 18.12.2023 cu privire la concediere în temeiul art. 86 alin.l lit.y^1) Codul muncii, sunt legale, emise în baza prevederilor Codului muncii, cu indicarea temeiurilor de fapt şi de drept, cu respectarea procedurii legale.

79. Concomitent cu respingerea cerinței de bază, privind anularea ordinelor instanța va respinge, ca fiind unele subsecvente şi cerinţele reclamantului privind constatarea că ordinele emise în privința lui Coțaga Iurie poartă un caracter descriminator pe criteriu de vîrstă, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, încasarea compensației pentru reținerea plăților salariale, încasarea prejudiciului moral în mărime de trei salarii medii pe motivul privării posibilității de a munci, precum și încasarea cheltuielilor de judecată.

80. Astfel, instanța de judecată ajunge la concluzia de a respinge cererea de chemare în judecată înaintată de avocatul Tatiana Guțu în interesele reclamantului Coțaga Iurie, în calitatede intervenient accesoriu Postovan Savelie privind anularea ordinelor, constatarea caracterului discriminatoriu a ordinelor, încasarea plăților salariale, prejudiciului moral şi cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu art.236, 238-241 Cod de procedură civilă, instanţa de judecată-,

h o t ă r ă ş t e:

Se respinge cererea de chemare în judecată înaintată de avocatul Tatiana Guțu în interesele reclamantului Coțaga Iurie, în calitatede intervenient accesoriu Postovan Savelie privind anularea ordinelor, constatarea caracterului discriminatoriu a ordinelor, încasarea plăților salariale, prejudiciului moral şi cheltuielilor de judecată.

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

Preşedintele şedinţei,
judecătorul **Snejana Dubceac**