dosarul nr.2-1096/2025
2-25111948-38-2-06082025-1
Dispozitivul hotărârii pronunțat la 12 septembrie 2025
Hotărârea integrală întocmită la 03 octombrie 2025

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

12 septembrie 2025 orașul Rezina
Judecătoria Orhei sediul Rezina
Instanța având în componenţă:
Preşedintele şedinţei,
judecător Veronica Cuculescu
grefier Maria Calugher

Cu participarea:

Reprezentantului reclamantei Zugrav Elena, avocatului Lefter Stela, împuternicită în baza mandatului seria și nr. MA 2347129 din 05.08.2025,

Reclamantei Zugrav Elena, născută la *****, cod personal *****,

Reprezentantului pîrîtului SA „Lafarge Ciment", avocatului Borta Ghenadie, împuternicit în baza mandatului seria și nr. MA 2271657 din 13.08.2025,

Reprezentantului intervenientului accesoriu, Organizației sindicale Primare a Salariaților Societății pe Acțiuni „Lafarge Ciment", Lupan Leonid

examinând în sediul instanţei, în şedinţă publică, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de către Zugrav Elena împotriva S.A. „Lafarge Ciment Moldova" cu privire la recunoașterea ca fiind ilegal a refuzului de a încheia un contract de muncă, obligarea pârâtului de a încheia un contract de muncă, încasarea salariului și prejudiciului moral, -

constatat:

La 05.08.2025 Zugrav Elena a înaintat cerere de chemare în judecată către SA „Lafarge Ciment (Moldova)", cu privire la anularea refuzului de a încheia un contract de muncă, încasarea salariului și prejudiciului moral.

În motivarea acțiunii reprezentantul reclamantei a indicat că, la Uzina de Ciment Rezina (acum Lafarge Ciment Moldova)), a fost transferată la funcția de laborant la analiza chimică roentgheno-spectrală din anul 1985, prin ordinul de anagajare cu nr. 414 din 06.08.1985 (fapt ce se confirmă de înscrisurile din carnetul de muncă). Luînd în considerație că, are o vechime în muncă, care se încadra în limitele legale de a pretinde la pensia anticipată – a înaintat așa cerere către CTAS Rezina. Cererea i-a fost admisă începînd cu 04.01.2022. Dovada despre statutul de pensionar a prezentat-o către angajator în aprilie 2022. În astfel de circumstanțe i s-a explicat că, odată ce este

pensionară cu ea urmează să se încheie un nou contract de muncă, astfel a fost încheiat Contractul individual de muncă cu nr. 7/2022 din 15.04.2022. A semnat pe toate actele pe care i le-a prezentat angajatorul. I s-a înmînat o copie de pe contractual individual de muncă și a continuat munca obișnuit. Ulterior, a fost chemată la secția cadre, unde sub pretextul că este pensionară, i s-a dat spre semnare Acordul aditional nr. 02 din 12.04.2024, potrivit căruia i s-a modificat contractual individual de muncă de la termen nedeterminat la termen determinat pînă la 31.12.2024 (a fost convinsă că așa prevede legislația pentru pensionari), după care, în decembrie 2024, din nou a semnat un alt Acord aditional, pe un nou termen.

A explicat că, în decembrie, într-adevăr a fost chemată la secția cadre ca să semneze Acord aditional la contractual nominalizat cu nr. 3 din 24.12.2022, potrivit căruia ea acceptă, ca contractual să fie pe un termen determinat (pînă la 01.06.2025), după care va depune o cerere de reangajare și se va încheia un nou Contract pe un termen pînă va atinge vîrsta de pensionare. Iarăși a fost convinsă că așa prevede legislația. Ea, cunoscînd că are o reputație ireproșabilă și munca sa întotdeauna a fost apreciată, nu a avut încălcări de disciplină și nici în lucru pe parcursul la 40 ani vechime la uzina de ciment – s-a lăsat convinsă, avînd încredere în administrație, în acțiunile funcționarilor, cu care muncește ani de-a rîndul. Problema a apărut, cînd la 30.06.2025, a depus o cerere prin care a solicitat să se încheiei cu ea un nou contract de muncă (potrivit înțelegerii la momentul semnării acordului aditional) – care i-a fost respinsă (initial verbal), mai tîrziu prin răspunsul în formă scrisă din 15.07.2025, motivînd că, *„la momentul de față nu au necesitate de a angaja o persoană în funcția de „laborant-chimic””*. În perioada data, a solicitat și suportul organului sindical – însă administrarea a rămas pe aceeași poziție. În astfel de circumstanțe, pîrîtul i-a încălcat dreptul la muncă, la moment, i-a rămas pînă la vîrsta de pensionare circa 3 ani. S-a pomenit în situația în care nu are nici o șansă să fie acceptată la o altă entitate (atît din motiv de vîrstă cît și din motiv că o astfel de specialitate în altă parte nu se regăsește în statele de personal).

A menționat că, acum analizînd actele, înțelege că, începînd cu momentul când a depus cerere la pensie anticipată, administrația uzinii a început să acționeze cu rea-credință în privința sa, folosind mijloace viclene cu scop de a o elibera din funcția deținută înainte de termen (cu propriile sale acțiuni).

A mai menționat că, nu o data directorul general tot s-a expus că, nu vrea să vadă nici un pensionar în uzină, însă aceasta credea că nu o vizează și pe a la moment, pentru că ea încă nu a atis vîrsta de pensionare.

Astfel consideră că, pîrîtul i-a încălcat nejustificat drepturile:

- în primul rînd prin înșelăciune, a convins-o să semneze acordurile adiționale la un termen de angajare determinat, fiind prezent Contractul individual de muncăpe un termen nedeterminat;

- în al doilea rînd , pentru a invoca că *”nu au necesitate de a angaja o persoană în funcție laborant-chimic”* – nu s-a adus nici un argument legal (această funcție nu este redusă și totodată nu a fost ocupată de alte persoane);

- angajatorul a încălcat prevederile art. 8 Codul Muncii.

Astfel consideră că, prin acțiunile angajatorului se dă dovadă despre un interes personal față de ea, la moment ce nu-i este clar care este acest interes, pentru că ea a avut reputație ireproșabilă ca angajat pe parcursul la toți cei 40 de ani lucrați în entitatea dată.

Și-a întemeiat pretențiile în baza art. art. 47, 329, 330 Codul Muncii.

A solicitat să fie recunoscut drept ilegal refuzul SA „Lafarge Ciment (Moldova)” din 15.07.2025, în angajarea sa, în funcție de „laborant-chimic” – cu obligarea pîrîtului (ca angajator) de a încheia cu ea, un Contract individual de muncă începând cu 01.06.2025 (din ziua depunerii cererii de angajare), pe un termen de cel puțin pînă la atingerea vîrstei de pensionare. Obligarea pîrîtului de a – i achita salariul începînd cu ziua de 01.06.2025. Încasarea de la pîrît în beneficiul său a prejudiciului moral în mărime de 5 salarii medii pe republică, precum și toate cheltuielile de judecată.

La 13.08.2025, reprezentantul pîrîtului SA „Lafarge Ciment Moldova”, avocatul Borta Ghenadie, a depus o referință, prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată depusă de Zugrav Elena, ca fiind neîntemeiată.

În motivarea referinței a indicat că, prin Contractul individual de muncă din 12.03.2019, d-na Zugrav Elena a fost angajată în cadrul SA „Lafarge Ciment (Moldova)” în funcție de „*Laborant-chimic”* pe o perioadă nedeterminată. La data de 04.04.2022, Zugrav Elena a depus o cerere către SA „Lafarge Ciment (Moldova)” prin care a rugat să fie eliberată din funcția de laborant chimic în legătură cu ieșirea la pensie anticipată din data de 14.04.2022. În baza cererii de demisie, a fost emis Ordinul nr. 128-C din 12.04.2022 cu privire la încetarea contractului individual de muncă începînd cu 14.04.2022. De asemenea, conform contractului colectiv de muncă din propria inițiativă în legătură cu pensionarea conform legislației… salariatului care la data privatizării SA „Ciment” de către compania Lafarge (21 mai 1999) avea încheiat un contract individual de muncă i se acordă în baza unui acord individual scris semnat de Părți un ajutor material în mărime de 14 salarii individuale. În acest sens pe data de 14.04.2022, părțile au semnat Acordul prin care cet. Zugrav Elena a primit 14 salarii. Totodată, avînd în vedere că în acea perioadă angajatorul avea nevoie ca Elena Zugrav să-și continue munca în companie, doamnei i s-a propus un nou contract în cadrul companiei pe perioadă determinată, iar dumneaei a fost de acord.

Astfel prin ordinul de angajare nr. 129 din 12.04.2022, Zugrav Elerna a fost angajată în cadrul SA „Lafarge Ciment (Moldova)”, în funcția de *”Laborant-chimic”* pe o perioadă determinată începînd cu data de 15.04.2025, pînă la 14.04.2023. În acest sens a fost semnat între părți contractul individual de muncă pe perioadă determinată nr. 7/2022 din 15.04.2022. Temei al emiterii ordinului de angajare nr. 129 din

12.04.2022 și încheierii contractului individual de muncă pe perioadă determinată a servit art. 55 alin. (1) lit f) din Codul Muncii.

Totodată, începînd cu data de 04.01.2022, Zugrav Elena s-a pensionat pentru vechime în muncă, beneficiind de pensie anticipată pentru carieră lungă. Ulterior, prin acordul adițional nr. 1 din 10.04.2024, acordul adițional nr. 2 din 12.04.2024 și acordul adițional nr. 3 din 24.12.2024, la contractul individual de muncă nr. 7/2022 din 15.04.2022, contractul individual de muncă a fost prelungit pînă pe data de 01.06.2025.

La 01.06.2025, a expirat termenul contractului individual de muncă și pârâtul a emis ordinul nr. 282-C din 29.05.2025 de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu cet. Zugrav Elena. Temei pentru emiterea ordinului menționat au servit prevederile art. 82 lit. f) din Codul Muncii.

Prin cererea din 30.05.2025, reclamanta a solicitat să fie angajată în calitate de laborant-chimic. La momentul de față nu există nici o prevedere legală care să oblige o companie să angajeze o persoană la muncă. Orice persoană juridică de drept public sau privat angajează persoane la muncă conform bugetului aprobat și necesităților angajatorului. Atît timp cît o companie nu are nevoie de personal, ea nu poate fi impusă să angajeze oameni la muncă. Or, angajatorul este obligat să ofere salariaților munca prevăzută și să achite la timp salariul. Însă în cazul în care angajatorul nu poate oferi un loc de muncă, de ce ar trebui să fie obligat să angajeze personal și săi achite salariul.

Consideră că, acțiunile angajatorului SA „Lafarge Ciment (Moldova)" au fost în strictă conformitate cu cadrul legal, precum și cu strategia și obiectivele stabilite la nivel de unitate. Din conținutul cererii de chemare în judecată nu este clar care sunt acțiunile ilegale a angajatorului invocate de reclamantă.

A mai adăugat că, reclamanta indică în cerere că, pîrîtul prin înșelăciune a convins-o să semneze acordurile adiționale la un termen de angajare determinat, fiind prezent contractul individual de muncă pe un termen nedeterminat. La acest aspect, reclamanta nu a înțeles că contractul din start a fost pe o perioadă determinată și prin acorduri doar a fost prelungit termenul contractului, dar nu faptul că prin acorduri s-a trecut de la contract nedeterminat la contract determinat. La fel, sunt lipsite de suport și alegațiile reclamantei precum că a fost discriminată pe criterii de vîrstă, întru-cît contractul pe perioadă determinată încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților, adică prin efectul legii.

Prin încheierea protocolară din 18.08.2025 în proces a fost atras în calitate de intervenient accesoriu de partea reclamantei Organul Sindical al SA „Lafarge Ciment" (f.d.41).

<u>Argumentele participanților la proces</u>

Reprezentantul reclamantei, avocatul Lefter Stela în ședința de judecată a indicat că, reclamanta a fost angajată la uzină, încă din anul 1985. Ținând cont de vechimea mare în muncă, aceasta avea dreptul să depună o cerere pentru stabilirea pensiei anticipate. În anul 2022, reclamanta a depus o asemenea cerere, care a fost acceptată, iar începând cu 04.01.2022, i-a fost acordată pensia anticipată. Angajatorul a fost informat despre faptul că, reclamanta are statut de pensionar pentru vechime în muncă. În aceste circumstanțe, i s-a explicat și propus să încheie un contract individual de muncă nr. 7/2022 din 15.04.2022, din care reiese că raporturile de muncă se stabilesc pe durată nedeterminată. Ulterior, reclamanta a fost invitată la secția cadre, unde, sub pretextul că este pensionară, i s-a prezentat spre semnare un acord adițional, prin care termenul contractului a fost modificat din nedeterminat în determinat, până la 31.12.2024. În decembrie 2024, aceasta a semnat un nou acord adițional la același contract, prin care termenul a fost prelungit până la 01.06.2025, fiind convinsă că, la expirarea acestuia va semna alte acorduri adiționale, așa cum i s-a explicat, până la atingerea vârstei de pensionare. La data de 30.05.2025, în ajunul expirării termenului acordului adițional, reclamanta a depus o cerere prin care a solicitat încheierea unui contract individual de muncă. Cererea i-a fost respinsă verbal. Ulterior, reclamanta s-a adresat în scris atât organului sindical, cât și angajatorului, însă a primit un răspuns negativ, în care se menționa că, la moment, nu există necesitatea angajării unui laborant. Este important de subliniat că, la data de 30.05.2025, cererea a fost coordonată cu șefa secției, ceea ce confirmă că, serviciile reclamantei erau solicitate. Reclamanta s-a pomenit într-o situație dificilă, având în vedere că, până la atingerea vârstei de pensionare i-au rămas aproximativ 3 ani. În plus, funcția de laborant -chimic în domeniul respectiv poate fi exercitată doar la uzina de ciment existent în Republica Moldova, ceea ce îi limitează șansele de reangajare. La vârsta respectivă, posibilitatea de a obține un nou loc de muncă este minimă. Consideră că, refuzul angajatorului de a încheia un nou contract de muncă încalcă drepturile reclamantei și este absolut nejustificat. Semnarea acordurilor adiționale succesive la contractul individual de muncă, pe perioade determinate, reprezintă acțiuni de rea-credință din partea angajatorului. Invocarea motivului „lipsa necesității unui laborant chimic” nu este susținută prin nici un argument legal. Funcția nu a fost redusă și nu este ocupată de alte persoane. Mai mult, șefa secției a indicat expres că, are nevoie de serviciile reclamantei. Prin aceste acțiuni, angajatorul a încălcat prevederile art. 8 din Codul muncii. Analizând răspunsul scris al angajatorului, observă că, motivul refuzului nu este clar și nu justifică neangajarea reclamantei în funcția pe care a exercitat-o timp de mulți ani. Reclamanta consideră că, prin comportamentul administratorului pârâtului se denotă un interes personal față de aceasta, întru-cât pe tot parcursul activității sale a îndeplinit corespunzător obligațiile de serviciu și nu a înregistrat abateri disciplinare. În aceste circumstanțe, solicită admiterea cererii așa cum este formulată. În concluzie a dedus că, reclamanta a activat în companie mai mult de 40 de ani. În anul 2022, aceasta a ieșit la pensie

anticipată pe vechime în muncă. Conform Contractului colectiv de muncă, persoanele pensionate pot beneficia de 14 salarii, dacă depun cerere către angajator în termen de 60 de zile calendaristice. Fiecare angajat acceptă să depună cerere de încetare a raporturilor de muncă și să beneficieze de această indemnizație. După ce reclamanta și-a încetat activitatea inițială, a fost încheiat un nou contract individual de muncă pe termen de un an, urmat de mai multe acorduri adiționale, ceea ce demonstrează că uzina a avut nevoie de serviciile reclamantei și că aceasta nu a fost lipsită de dreptul de a continua activitatea. Discuția privind refuzul din data de 30.05.2025 se referă la faptul că reclamantei i s-a refuzat încheierea unui contract de muncă pe termen până la atingerea vârstei de pensionare, conform înțelegerilor. Motivația invocată de angajator a fost că „nu au nevoie de serviciile reclamantei" și că în secția laborator ar fi suficient un număr de 5 persoane. Analizând situația, se constată că nu există nici o probă care să susțină aceste afirmații ale reprezentanților pârâtului. Aspectul reducerii personalului se discută, de regulă, la sfârșitul fiecărui an, în cadrul planificării statelor de personal pentru anul următor. Prin aceasta se demonstrează că uzina nu a avut obiectivul de a elimina funcția de laborant chimic în secția respectivă, iar bugetul pentru anul 2025 era prevăzut pentru angajații existenți. Totodată, în urma audierii martorului, s-a dovedit că în secția laborator mai este nevoie de cel puțin o persoană, deoarece lipsa unui laborant duce la perturbarea activității, creșterea volumului de muncă și afectarea rezultatelor. Obiectivele privind reducerea numărului de personal nu au fost comunicate nici șefei de laborator, nici organizației sindicale. Astfel, se poate concluziona că administrația nu a avut intenția de a reduce funcția de laborant chimic în anul 2025. Lipsa organizării unui concurs pentru ocuparea postului nu demonstrează reducerea funcției. Consideră că în speță au fost încălcate prevederile art. 8 și 47 din CM. Reieșind din răspunsul primit, unde se menționează că angajatorul „nu are nevoie de serviciile reclamantei", funcția nu a fost redusă și nici nu a fost ocupată de o altă persoană. Presupune că nu a fost scoasă funcția respectivă la concurs, însă nu deține informații precise. Nu a fost atentă la pct.7.1 din contractual individual de muncă din 15.04 2022 și din acest motiv a considerat că acest contract a fost încheiat pe o perioadă nedeterminată, dar de fapt este pe perioadă determinată pe un an de zile. În aprilie 2022, s-a încheiat Contract Individual de Muncă pe perioadă determinate. Aceasta s-a întâmplat îndată după ce a fost adusă informația că reclamanta a beneficiat de pensie anticipată. Presupune că, acțiunile reclamantei au mers în corespundere cu indicațiile secției cadre. Clienta concret i-a explicat că din moment ce i-a adus la cunoștința angajatorului informația referitoare la ieșirea la pensia anticipată toate acțiunile ei au fost la indicația secției cadre. Reclamanta nu contestă acordul. Pretențiile lor sunt asupra faptului că neîntemeiat s-a refuzat încheierea unui contract de muncă.

Reclamanta la întrebarea instanței a menționat că, în cazul în care nu ar fi depus o cerere de încetarea a contractului individual de muncă nu ar fi beneficiat de indemnizația în valoare de 14 salarii. Indiferent dacă lucrează ori nu cuptorul, volumul

de lucru este același. Nu cunoaște dacă pretinde altă persoană la funcția de laborant chimic. Personal a beneficiat de indemnizația în mărime de 14 salarii pentru ieșirea la pensie.

Reprezentantul pîrîtului, avocatul Borta Ghenadie, în ședința de judecată a menționat că, la referință a prezentat cererea reclamantei, acordul adițional și ordinul de încetare a contractului individual de muncă, pentru a face claritate în prezenta speță. Reclamanta a avut încheiat cu angajatorul un contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Ulterior, aceasta a ieșit la pensie anticipată. Conform Contractului colectiv de muncă, salariații care ies la pensie au dreptul să depună o cerere prin care solicită acordarea a 14 salarii de funcție, ca recunoaștere a activității și a meritelor acumulate pe parcursul muncii. Totodată, în același Contract colectiv de muncă este prevăzut expres că, în cazul în care persoana solicită și beneficiază de aceste 14 salarii, ea semnează un acord prin care încetează activitatea în cadrul uzinei. Astfel, salariatul are posibilitatea să aleagă: fie primește indemnizația în mărime de 14 salarii și pleacă din companie, fie continuă activitatea, iar suma respectivă i se achită la momentul încetării raporturilor de muncă. Reclamanta a optat pentru prima variantă – a depus cerere către angajator, a solicitat acordarea celor 14 salarii și eliberarea din funcție. În consecință, a semnat acordul respectiv și ordinul de încetare a contractului individual de muncă. Prin urmare, începând cu data de 14.04.2022, reclamanta nu mai este angajată în cadrul companiei. Dat fiind faptul că, la momentul încetării contractului anterior, laboratorul avea necesitate de funcția de laborant, angajatorul i-a propus reclamantei să continue activitatea pe perioadă determinată, conform art. 55 Codul muncii, pentru un an. Reclamanta a acceptat această propunere și a fost reangajată pe o perioadă determinată de un an. Ulterior, au fost semnate încă trei acorduri adiționale, prin care activitatea reclamantei a fost prelungită în cadrul companiei.Începând cu luna iunie 2025, obiectivele companiei prevăd reducerea numărului de posturi în cadrul laboratorului, de la 6 funcții de laborant chimist la 5. În aceste condiții, contractul individual de muncă al reclamantei nu a mai fost prelungit și a încetat ca urmare a expirării termenului, fără a exista vre-o acțiune suplimentară din partea angajatorului. Situația dată corespunde prevederilor art. 82 lit. e) Codul muncii, care reglementează încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Referitor la cele invocate în cererea de chemare în judecată privind presupusa discriminare, consideră că o asemenea situație ar fi putut fi reținută doar în cazul în care, pe funcția respectivă, ar fi fost angajată o persoană mai tânără în locul reclamantei. Însă, în prezent, în cadrul laboratorului activează doar 5 angajați, iar al 6-lea post a fost exclus conform strategiei companiei, astfel nu există elemente de discriminare. Consideră că, pe parcursul examinării cauzei, s-a stabilit clar că cererea reclamantei este neîntemeiată. S-a constatat, iar reclamanta însăși a recunoscut, că aceasta a avut anterior un contract de muncă încheiat pe perioadă determinată, conform prevederilor legale. Discuția în cauză se referă la posibilitatea angajării reclamantei în funcția de laborant după ce contractul său a încetat în

circumstanțe care nu depind de voința părților. Este important de menționat că CM nu obligă angajatorul să reangajeze o persoană anume, ci doar refuzul neîntemeiat de angajare asta înseamnă când angajatorul desfășoară un proces de recrutare pentru mai multe funcții și nominalizează un candidat în detrimentul altuia. Pe parcursul examinării, s-a discutat despre necesitatea unei a șasea persoane în laborator, însă instanța de judecată nu poate decide obiectivele operaționale ale laboratorului, acestea ținând de autoritățile competente sau de administrația companiei. În cazul de față, prin cererea de chemare în judecată reclamanta încearcă să substituie autoritățile competente cu instanța de judecată. Dacă s-ar considera cererea întemeiată, ar rezulta că angajatorul ar fi obligat să angajeze persoane în toate funcțiile libere din companie, ceea ce nu este prevăzut de CM. La moment funcția care a fost anterior ocupată de Zugrav Elena nu a fost redusă deoarece la începutul fiecărui an se aprobă statele de personal. Pentru anul 2026, funcția dată nu se va regăsi, or procesele se automatizează. Există strategia companiei care este aprobată la nivel de grup. Un act el nu a văzut, dar acest obiectiv i-a fost stabilit șefei de laborator. La sigur că există asemenea act. Să fi fost Zugrav Elena redusă din funcție atunci se respecta procedura prevăzută de lege CCM din anexa 8 pct 2. În speță însă este vorba de încetarea contractului în legătură cu expirarea termenului și despre optimizarea procesului de muncă. Nu a expediat o cerere sau un act către organul sindical deoarece funcția nu este redusă.

Pârâtul a refuzat să încheie un nou contract de muncă cu Zugrav Elena din motiv că laboratorul nu are nevoie de 6 angajați. Compania se descurcă cu angajații care au contract de muncă în vigoare. Compania nu are buget de a asigura al 6-lea laborant. Administrația companiei, consiliul societăți, organul executiv decid strategiile pentru următorul an. Mancoș Victoria nu face parte acest consiliu care nici nu se subordonează direct șefului de uzină. Ea se subordonează managerului de procese.

Reprezentantul intervenientului accesoriu, Lupan Radu a menționat că, este de acord cu cererea de chemare în judecată și consideră că reclamanta urmează a fi reangajată. Susține că încetarea contractului individual de muncă al reclamantei și refuzul de a i se prelungi contractul nu au fost motivate legal, din mai multe considerente: reclamanta a activat în cadrul companiei mai mult de 40 de ani, fiind loială și îndeplinindu-și mereu obligațiile de serviciu. Conform Contractului colectiv de muncă, i s-a acordat un ajutor material la momentul ieșirii la pensie anticipată, însă ulterior această prevedere a fost folosită abuziv, sub forma unei „șmecherii”, pentru a înceta raporturile de muncă. Mai mulți angajați au părăsit compania în mod similar. Funcția de laborant chimic nu a fost redusă în mod real, iar compania nu a prezentat nici un act oficial prin care să se demonstreze că numărul de posturi s-a diminuat de la 6 la 5. La data de 30.05.2025, reclamanta s-a adresat cu o cerere către organul sindical, solicitând apărarea dreptului său în legătură cu refuzul verbal de a continua activitatea în funcția de laborant chimic. În cererea respectivă, reclamanta a menționat că i s-a adus la cunoștință, verbal, că nu va mai putea continua activitatea, deși ea nu

este pensionară pentru limita de vârstă și are în întreținere o persoană cu dizabilități. În urma acestei cereri, a convocat o ședință, în cadrul căreia a decis, în mod colegial, să înainteze administrației un demers prin care a solicitat să fie prezentate motivele care au stat la baza refuzului de reangajare. Comunică că, în perioada 11.06.2025 – 15.07.2025, a parvenit un răspuns din partea administrației, prin care i s-a comunicat că „la momentul de față, compania nu are necesitatea de a angaja o persoană în funcția de laborant chimic, având în vedere strategiile companiei". Constată că răspunsul a fost comunicat cu întârziere, ceea ce constituie, de asemenea, o încălcare a drepturilor reclamantei. Reclamanta este în măsură să presteze în continuare serviciile specifice funcției de laborant chimic, însă neîntemeiat nu a fost reangajată. Consideră că refuzul angajatorului de a o reangaja este neîntemeiat, conform art. 47 din Codul muncii. În aceste condiții, solicită restabilirea reclamantei în funcția de laborant chimic, prin încheierea unui contract individual de muncă, până la atingerea vârstei de pensionare pe limită de vârstă, drept care îi va conferi angajatorului posibilitatea de a înceta contractul individual de muncă în condițiile legii. În replica, a explicat că, potrivit pct.2.2 CCM dacă reclamanta nu depunea această cerere de demisie într-un termen de 60 pierdea aceste 14 salarii. De când directorul de uzină a venit în funcție, a înțeles că reclamanta a fost invitată în biroul directorului și i sa invocat că este pensionară.

A menționat că, sintagma în ,,condiții avantajoase" însemna în condiții grele și nocive de muncă pentru salariații care au dreptul să iasă mai devreme la pensie. Nu este cazul lor. CCM pct.2.1 prevedere ajutorul material de 14 salarii. Consideră că este nevoie de a 6-a persoană în secția laborator deoarece lucru este organizat în schimburi, lucru intensiv și orele de muncă sunt mai multe decât cele prevăzute de lege. Când s-a angajat în cadrul uzinei nu poate să spună o cifră exactă cîți laboranți activau în laborator. La fel, nu poate spune de câte ori lucrează uzina pe an. Dacă se referă la cuptor, cuptorul lucrează 4-5 luni pe cicluri, iar laboratorul lucrează permanent. Nu cunoaște dacă volumul de lucru a laboratorului se modifică în perioada când lucrează cuptorul ori când nu lucrează. Totodată, nu deține informația și nu cunoaște dacă în cadrul companiei la momentul de față sunt funcții libere în care nu sunt angajate persoane. Acum nu este ocupată funcția de manager în securitate . Nu cunoaște dacă este redusă această funcție. Consideră că dacă persoana știind că în statele de personal există o funcție vacantă și depune o cerere de angajare, compania este obligată să angajeze persoana. Conform legii, în cazul reducerii posturilor, angajatorul trebuie să elibereze angajații până la începerea noului an. Dacă încetarea raporturilor de muncă se face după trecerea în noul an, angajatorul este obligat să achite salariul angajatului pentru perioada respectivă. Referitor la mențiunea sa ,, Șmecherie" a avut în vedere că din anul 1999 a fost introdusă această indemnizație în valoare de 14 salarii. Din anul 1999 până în prezent nu a ridicat această întrebarea deoarece nu s-au ciocnit cu asemenea situație.

Martorul Mancoș Victoria în ședința de judecată a indicat că, pe Zugrav Elena este subaltera sa. Activează în cadrul companiei SA „Lafarge Ciment" circa - 8 ani.

Cînd s-a angajat în secția Laborator, d-na Elena activa în funcția de laborant analiza rengheno spectrală. Secția lor se numește secția laborator. Inițial cînd s-a angajat, erau aproximativ 14 persoane în secție, după careva modificări personalul a fost redus. Secția a fost compusă din șef laborator, inginer calitate, laboranți chimici și laboranți încercări fizico-mecanici. La moment în secție activează 9 persoane. La angajarea sa, în annul 2017, erau aproximativ 10 laboranți pentru analiza renghenospectrală și 4 laboranți chimici. În prezent au rămas 2 laboranți mecanici și 5 laboranți chimici. După plecarea d-nei Elena din secție, au rămas 5 laboranți chimici. Din moment ce au rămas doar 6 laboranți, volumul de muncă a rămas aproape neschimbat. Totuși odată cu primirea echipamentelor noi, s-a adăugat și analize suplimentare. Noile echipamente permit realizarea mai rapidă a lucrărilor, însă volumul de muncă manual a rămas același. Totuși, după ce în secție au rămas 6 laboranți, nu s-a discutat despre alte reduceri de personal. D-na Elena a plecat la sfîrșitul lunii mai, iar ulterior a depus o cerere de reangajare, pe care a semnat-o și ea, fiind de acord ca dînsa să fie reangajată. Avînd în vedere că nivelul său de responsabilitate și volumul de muncă existent, consideră că este necesar ca în secție să mai activeze o persoană. Din câte cunoaște după ce a plecat dna Elena funcția deținută de ea la concurs nu a fost scoasă. Laboratorul este compus din două săli mari și în fiecare sală trebuie să fie câte un laborant dar la moment lucrează un laborant pentru 2 săli. Ei se conduc de instrucțiunea de muncă pentru laborantul chimic și din manualul de calitate unde scrie că ei trebuie să asigure personal îndeplinirea lucrului la timp și corect. De obicei în zilele de odihnă rămâne câte un laborant la 2 săli, și atunci nu reușesc să îndeplinească volumul de lucru, care rămîne pentru ziua de luni. Laborantul trebuie să poarte răspundere și trebuie să fie convins că rezultatul care îl oferă este corect. Consideră că calitatea muncii scade din lipsă de personal. La moment un laborant se află în concediu medical, alt laborant în concediu anual. Personalul lucrează cu grafic glisant. Se depășește norma de ore de muncă. Laboranții lucrează supra orelor de muncă. Pentru faptul că lucrează supra normă angajatorul le achită pentru orele lucrate. Înainte de a lucra pe grafic glisant, fiecare laborant se semnează că este de acord să lucreze în asemenea grafic dar de multe ori, ea îi roagă.

La întrebarea instanței a declarat că, echipamentul nou, l-a primit aproximativ în anul 2022. Cînd au primit echipamentul nou, în laborator activau 8 laboranți, între timp s-a micșorat personalul pînă la 5 laboranți. Volumul de lucru al laborantului chimic nu scade atunci cînd nu funcționează cuptorul. Cînd nu lucrează cuptorul laboranții au alte sarcini. Cînd nu lucrează cuptorul laboranții își pot lua concedii avînd în vedere că volumul de muncă este mai mic lucrează un laborant pentru doi. Cuptorul lucrează aproximativ 4-5 luni pe an, cu cicluri. Funcția pe care a deținut-o reclamanta nu este ocupată la moment. Din câte cunoaște, SA „Lafarge Ciment” nu a anunțat funcția pe care anterior a ocupat-o d-na Elena ca funcție vacantă. Au fost cazuri de erori în calitatea lucrului care se datorează lipsei de personal.

La întrebarea reprezentantului pîrîtului a indicat că, sunt norme, sunt cerințe ca ei să asigure activitatea laboratorului pentru a menține acreditarea laboratorului. Sunt obligați să declare că sunt asigurați cu personal, echipament. De cînd ea lucrează, nu a fost făcut asemenea control în cadrul procedurii de acreditare. La moment nu-i ajunge personal ca să îndeplinească sarcinile de lucru calitativ și în termen. Înainte de a expira contractual de muncă al dnei Elena, a avut cîteva ședințe și ea a dus dovezi că mai are nevoie de o persoană, dar s-a luat decizia ca să nu se prelungească contractual. După expirarea contractului la fel a comunicat că au nevoie de om, iar angajatorul i-a răspuns că nu o să prelungească contractual din motiv că așa este obiectivul de a reduce din personal. Totodoată, în urma discuțiilor cu colegii din Romînia, Bulgaria și Croația, referitor la laboratoare, lucrul se face doar la ei manual, la ei se face automatizat. Referitor la numărul de personal, la ei este cel mai mic, dar ei cel mai puțin produc. Inițiază să pună în discuție tema respectivă și să analizeze dacă pot să facă față lucrului.

La întrebarea reprezentantului intervenientului accesoriu, a indicat că, nu vrea să răspundă dacă din cauza că a pus semnătura pe cererea doameni are presini din partea administrației.

Audiind explicațiile participanților în proces, studiind materialele dosarului, instanța de judecată ajunge la concluzia cererea de chemare în judecată este neîntemeiată și urmează a fi respinsă din următoarele considerente.

Potrivit dispoziţiilor art. 130 alin. (1) Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

Conform art. 239 Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

În temeiul art. 240 alin. (1) Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.

Conform art.4 din Codul muncii, raporturile de muncă și 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.

Conform art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute

de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

În conformitate cu art. 54, alin. (2) Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi încheiat şi pe o durată determinată, ce nu depăşeşte 5 ani, în condiţiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.

Conform art. 55 alin. (1) lit. f) din Codul Muncii, contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri: cu persoanele pensionate, conform legislaţiei în vigoare, pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă (sau care au obţinut dreptul la pensie pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă) şi nu sînt încadrate în cîmpul muncii - pe o perioadă de pînă la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părţi în condiţiile art.54 alin.(2) şi ale art. 68 alin.(1) şi alin.(2) lit.a);

Art. 82 lit. f) din Codul muncii prevede că, contractul individual de muncă încetează în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de: expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepţia cazului cînd raporturile de muncă continuă de fapt şi nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lor, precum şi a cazului prevăzut la art. 83 alin. (3).

Aprecierea instanței de judecată:

În ședința de judecată s-a stabilit că, la data de 12.03.2019, între Zugrav Elena numită în continuare angajat și SA „Lafarge Ciment (Moldova)”, numit în continuare angajator, a fost încheiat Contractul Individual de Muncă nr. 50/2019, pe un termen nedeterminat (f.d. 52-53).

Din informația eliberată de Casa Teritorială de Asigurări Sociale Rezina din 05.08.2025, rezultă că reclamanta Zugrav Elena beneficiază începând cu 04.01.2022 de pensie pentru carieră lungă (f.d.21).

La data de 04.04.2022, reclamanta Zugrav Elena a depus către directorul general, SA „Lafarge Ciment (Moldova)” o cerere prin care a solicitat să fie eliberată din funcția de laborant-chimic în legătură cu ieșirea la pensie anticipat (stagiu de muncă) din data de 14.04.2022. (f.d. 46).

Prin ordinul nr. 128-C din 12.04.2022 a fost încetat contractual individual de muncă cu Zugrav Elena, în legătură cu pensionarea persoanei (f.d.48).

Prin acordul din 14.04.2022 încheiat între angajatorul SA „Lafarge Ciment Moldova” și Zugrav Elena, ultima a beneficiat la concediere de un ajutor material în mărime de 14 salarii tarifare lunare brute (de bază) în conformitate cu prevederile pct.2.1, capitolul II din Contractul Colectiv de muncă (f.d.47).

La 15.04.2022, între Zugrav Elena numit în continuare salariat și SA „Lafarge Ciment (Moldova)” numit în continuare angajator, a fost semnat contractul individual

de muncă nr.7/2022 cu angajarea în calitate de Laborant-chimic, ***pe o perioadă determinată*** până la 14 aprilie 2023 (f.d.10-11).

Conform ordinului nr. 129 din 12.07.2022, cu privire a angajare în câmpul muncii, s-a ordonat angajarea dnei Zugrav Elena în funcția de laborant-chimic, în cadrul SA ”Lafarge Ciment (Moldova)” din data de 15.04.2022 până la 14.04.2023 (un an) (f.d.12).

Prin acordurile Adiționale nr. 1 din 10.04.2023, nr.2 din 12.04.2024 și nr. 3 din 24.12.2024 la contractual individual de muncă nr. 7/2022 din 15.04.2022, a fost modificat și completat pct. 7.1. prin care termenul contractului a fost modificat până la 15.04.2025, 31.12.2024 și respectiv până la 01.06.2025” (f.d.49,13,14).

La data de 29.05.2025 în temeiul art. 82 lit. f) Codul Muncii, a fost emis ordinul nr. 282-C, cu privire la încetarea Contractului Individual de Muncă, prin care Zugrav Elena a fost concediată în legătură cu expirarea termenului Contractului Individual de Muncă. Ordinul a fost înmînat reclamantei la data de 05.06.2025 (f.d.15).

Prin cererea din 30.05.2025 depusă către Directorul general SA Lafarge Ciment (Moldova), reclamanta a solicitat să fie angajată în continuare în calitate de laborant-chimic începînd cu 01.06.2025 (f.d. 16-17).

Prin răspunsul primit de la Directorul general, al SA „Lafarge Ciment (Moldova)” nr. 92 din 15.07.2025, s-a comunicat că, avînd în vedere strategia și obiectivele SA „Lafarge Ciment (Moldova)”, la momentul de față nu au necesitatea de a angaja o persoană în funcția de laborant-chimic (f.d. 20).

Conform dispozițiilor art. 55 alin. (1) lit. f) din Codul Muncii, contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri: cu persoanele pensionate, conform legislaţiei în vigoare, pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă (sau care au obţinut dreptul la pensie pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă) şi nu sînt încadrate în cîmpul muncii - pe o perioadă de pînă la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părţi în condiţiile art.54 alin.(2) şi ale art. 68 alin.(1) şi alin.(2) lit.a);

Art. 82, lit. f) Codul Muncii stipulează că, contractul individual de muncă încetează în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepţia cazului cînd raporturile de muncă continuă de fapt şi nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lor, precum şi a cazului prevăzut la art.83 alin.(3).

Coroborând circumstanțele speței la prevederile legale sus-citate instanța de judecată constată următoarele circumstanțe:

1) Între reclamantă și pârât anterior a fost încheiat un contract individual de muncă pe perioadă determinată;

2) Reclamanta la 04.01.2022 a ieșit la pensie pentru vechime de muncă și contractual individual de muncă pe perioadă determinată a fost încetat la cererea reclamantei Zugrav Elena.

3) La 14.04.2022 reclamanta a fost reangajată de către pârât cu un contract pe o perioadă determinată.

4) La expirarea contractului individual de muncă pe perioadă determinată, angajatorul nu a dorit prelungirea/reangajarea reclamantei invocând lipsa necesității de personal;

5) Reclamanta cere în instanța de judecată obligarea reclamantului de a o reangaja precum și solicită achitarea salariului și a prejudiciului moral.

Astfel, raporturile de muncă între părțile litigante au fost stabilite pentru o perioadă determinată în conformitate cu Contractual individual de muncă nr. 7/2022 din 15.04.2022 și acordurile adiționale nr.1,nr. 2 și nr.3, deoarece termenul acestora a fost cuprins între data de 15.04.2022 și 01.06.2025.

Conform art. 47 Codul muncii, refuzul neîtemeiat de angajare este interzis. Se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opţiune politică sau origine socială. Refuzul angajatorului de a angaja se întocmește în formă scrisă, cu indicarea datelor prevăzute la art. 49 alin. (1) lit. b), şi poate fi contestat în instanţa de judecată.

Contractul individual de munca este un act juridic bilateral, sinalagmatic, oneros, comutativ, între persoane, cu executare succesivă și consensual. Contractul de munca este consensual (solo consensu), deoarece se încheie prin simplul acord de voința al părților, manifestarea lor de vointa, neînsoțită de nici un fel de formă, fiind suficientă pentru formarea valabilă a contractului.

Astfel, instanța de judecată constată că, în speță nu s-a demonstrat vre-un abuz de drept din partea angajatorului la încetarea contractului individual de muncă pe perioadă determinată din 12.05.2019, or, reclamanta singură a solicitat încetarea acestuia, în legătură cu faptul că a ieșit la pensie anticipată.

Instanța va respinge ca fiind declaratve alegațiile reclamantei prin care invocă că de fapt angajatorul ar fi obligat-o /a dus-o în eroare/ și dânsa a depus cerere de concediere în legătură cu ieșirea la pensie. Or în ședința de judecată s-a constatat că conform pct. 2.1 din Contractul colectiv de muncă pentru anul 2022 și acordului din 14.04.2022, reclamanta a beneficiat la concediere de un ajutor material în mărime de 14 salarii tarifare lunare brute (de bază) (f.d.47).

Astfel, în conformitate cu pct. 2.2 al Contractului colectiv de muncă (f.d.55) reclamanta a dispus de dreptul de a alege de sine stătător să continuie munca în cadrul întreprinderii sau să depună cerere de concediere și să beneficieze de ajutorul material sus menționat.

În ședință reclamanta a recunoscut că a dorit să beneficieze (să primească) această indemnizație și anume din acest motiv a depus cerere de concediere.

Prin urmare, instanței nu i-au fost prezentate probe care ar confirma că angajatorul (pâtâul) a comis un abuz de drept, adică a folosit contractual pe durată determinată pentru a evita obligațiile care rezultă dintrun contract individual de muncă pe perioadă **ne**determinată.

La fel instanței nu i s-a prezentat nici o probă care ar confirma că SA „Lafarge Ciment" a refuzat încheierea unui contract individual de muncă cu Zugrav Elena pe motiv de discriminare (sex, vârstă, etc.). Or, poate fi invocat un asemenea motiv, doar în cazul în care angajatorul ar fi desfășurat un concurs pentru angajarea în funcția care anterior a deținut-o Zugrav Elena (laborant analiza chimică rengheno-spectrală) și ultima ar fi fost discriminată în raport cu alți potențiali candidați.

La acest capitol, se reține că, din declarațiile părților, precum și a martorului Mancoș Victoria (care este șef de laborator) rezultă că după încetarea contractului individual de muncă cu Zugrav Elena la 01.06.2025, reclamantul nu a desfășurat concurs pentru a angaja o altă persoană în locul reclamantei.

Cu referire la declarațiile martorului Mancoș Elena instanța de judecată relevă, că acestea nu confirmă că angajatorul neîntemeiat a refuzat angajarea lui Zugrav Elena.

În acest sens instanța reține că nici o prevedere din Codul Muncii nu obligă angajatorul să reangajeze o persoană anume după expirarea contractului individual de muncă pe termen determinat.

La fel, legislația Muncii nu acordă instanțelor de judecată dreptul de a decide în locul administrației companiilor (agenților economici) de câte persoane au nevoie acestea pentru a desfășura optimal activitatea. Această prerogativă ține de administrația companiei respective și de strategia acestei companiii aprobată la nivel de conducere.

Tot aici instanța reține că din declarațiile reclamantei și martorului Mancoș Elena rezultă că, pe parcursul ultimilor ani SA „Lafarge Ciment" a automatizat unele procese. Astfel, în anul 2017, când martorul a fost angajată în compania respectivă, în cadrul laboratorului activau 14 persoane, dintre care 10 laboranți. Ulterior, datorită faptului au fost procurate echipamente noi, iar unele procese au fost automatizate pînă la 01.06.2025 în aceast laborator au activat doar 6 laboranți. Prin urmare, este plauzibilă explicația reprezentantului pârâtului Bortă G., care a indicat că statele de personal pe parcurs au fost modificate, iar strategia companiei este de a optimiza procesul de produce.

Referitor la cererea reclamantei de obligare a pârâtului la încheierea contractului individual de muncă, instanța reține că, în temeiul principiului libertății contractuale, contractul individual de muncă este un contract civil ce presupune acordul liber de voință al părților.

Un contract se consideră încheiat în momentul manifestării voințelor concordante, cu respectarea condițiilor de fond și formă cerute de lege, prin raportare la specificul fiecărui contract.

Aşadar, factorul primordial al încheierii contractului este acordul de voință al părților respectiv voința juridică.

Principiul libertății de voință în materie contractuală, presupune libertatea de a încheia contracte, cu respectarea cerințelor vieții sociale (fără a se aduce atingere ordinii publice și bunelor moravuri) și a normelor legale privind capacitatea de folosință/de exercițiu a fiecărei persoane și specificul contractului.

Or, instanța nu poate obliga pârâtul să încheie un contract individual de muncă cu reclamanta, întrucât ar însemna să încalce libertatea de voință a angajatorului, ţinîndu-se cont de prevederile legislației în vigoare.

Prin urmare, analizând circumstanțele faptice ale cauzei și actele anexate la materialul dosarului instanța a stabilit că nu s-a constat că ar exista careva temeiuri sau circumstanțe care ar proba că, refuzul de angajare a fi unul ilega, neîntemeiat sau discriminator, motiv din care va respinge cerințele privind constatarea neîntemeiată a refuzului la angajare și obligarea pârâtului de a o angaja în funcția de laborant-chimic pe Zugrav Elena.

Întrucât pretențiile principale urmează a fi respinse ca nefondate, pe cale de consecințe se impune respingerea și a pretențiilor subsegvente privind achitarea salariul începînd cu ziua de 01.06.2025 și încasarea de la pîrît în beneficiul său a prejudiciului moral în mărime de 5 salarii medii pe republică, precum și toate cheltuielile de judecată.

În conformitate cu art. 55 alin.(1) lit.f), 82 lit.f) 329, 330 din Codul Muncii art.238-241 Cod de procedură civilă, instanţa de judecată

h o t ă r ă ş t e:

Cererea de chemare în judecată înaintată de către Zugrav Elena împotriva S.A. „Lafarge Ciment Moldova” cu privire la recunoașterea ca fiind ilegal a refuzului de a încheia un contract de muncă, obligarea pârâtului de a încheia un contract de muncă, încasarea salariului și prejudiciului moral se respinge ca neîntemeiată.

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

Preşedintele şedinţei,
judecătorul /semnătură/ Veronica Cuculescu
Copia corespunde originalului
Preşedintele şedinţei,
judecătorul Veronica Cuculescu