Prima instanţă: Judecătoria Chişinău, sediul Centru (jud. Speranța Clima)
Dosarul nr. 2a-2168/25
(2-24025056-02-2a-18062025)

D E C I Z I E

18 februarie 2026 mun. Chişinău

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru în componenţa:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Ana Panov
Judecătorii Svetlana Vîșcu și Elena Bolocan
Grefier Tinca Zagorodnîi

examinând în ordine de apel, în şedinţă publică, cererea de apel declarată de apelanta Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”, împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 10 decembrie 2024, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Aliona Manole împotriva Instituției Publice ”Agenția Servicii Publice”, intervenient accesoriu Marcela Macovei 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:

Pretenţiile reclamantului:

1. La 1 martie 2024, Aliona Manole s-a adresat în instanță cu cererea de chemare în judecată împotriva Instituției Publice ”Agenția Servicii Publice”, intervenient accesoriu Marcela Macovei 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.

În motivarea cererii a indicat că, conform art. 355 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, cererea privind soluţionarea 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.
Indică că, reieșind din norma legală, a menționat că actul de concediere, în baza căruia a fost încetat contractul individual de muncă nr. 9551 din 6 aprilie 2018, nu i-a fost adus la cunoștință, nu a fost predat/transmis și/sau expediat reclamantei. Însă, la 4 decembrie 2023 reclamantei i-a fost adus la cunoștință extrasul din ordin,

act care a fost semnat de către Aliona Manole 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 6 aprilie 2018 între Agenția Servicii Publice, în calitate de angajator, și Aliona Manole, 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 *****.
Indică că, la 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 2 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 4 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 6 aprilie 2018 încheiat cu aceasta, începând cu 4 decembrie 2023, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.
Reiterează că, actul de concediere este ilegal, neîntemeiat și nemotivat, fapt pentru care acesta urmează a fi anulat.
Susține că, 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.
Invocă că, procedura de concediere a acesteia a fost una ilegală și abuzivă, Astfel, potrivit ordinului nr. 858 p din 2 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).
Punctează că, 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: 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 şi 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 şi/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 şi/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.

Indică că, 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.

Susține că, 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

Relevă că, 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.

Evidențiază că, 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.

Afirmă că, 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.

2. La 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”.

Poziţia instanţei de fond:

3. Prin hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 10 decembrie 2024, s-a admis parțial acțiunea. S-a anulat 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 6 aprilie 2018 încheiat cu Aliona Manole. S-a restabilit Aliona Manole în funcția deținută anterior de ***** din cadrul Departamentului management servicii publice sau într-o funcție similară acesteia. S-a încasat de la Agenția Servicii Publice, în beneficiul Alionei Manole, salariul pentru absența forțată de la lucru, începând cu data concedierii – 4 decembrie 2023 și până la restabilirea efectivă la muncă, reieșind din salariului mediu lunar al reclamantei de 14474,80 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. S-a încasat de la Agenția Servicii Publice, în beneficiul Alionei Manole, prejudiciul moral în sumă de 20000 lei, în rest acest capăt de cerere s-a respins. S-a încasat de la Agenția Servicii Publice, în beneficiul Alionei Manole, cheltuielile de asistență juridică în sumă de 5600 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.

Solicitarea apelantului:

4. Nefiind de acord cu soluția primei instanţe, la 24 decembrie 2024, apelanta Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”, reprezentată de Leonid Gînsari în temeiul procurii nr. 01/1376 din 6 februarie 2024, a declarat apel nemotivat împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 10 decembrie 2024, solicitând admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii. A indicat că, motivele de fapt şi de drept vor fi prezentate suplimentar după ce va lua cunoştinţă cu hotărârea motivată, rezervându-și dreptul la apel suplimentar.
5. Potrivit fișei de repartizare a dosarului, cauza civilă a fost repartizată spre examinare în ordine de apel, judecătorului Ana Panov în mod automat-aleatoriu la 18 iunie 2025.
6. Prin încheierea Curții de Apel Centru din 25 iunie 2025, nu s-a dat curs cererii de apel declarate de apelanta Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”. S-a acordat apelantei Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”, un termen de 10 zile din momentul recepționării prezentei încheieri, pentru prezentarea în

secția civilă din cadrul Direcției de evidență și documentare procesuală a Curții de Apel Centru a apelului motivat, cu indicarea motivelor de fapt şi de drept pe care se întemeiază apelul, a probelor invocate în susținerea apelului. S-a explicat apelantei, că în caz contrar, va avea loc restituirea cererii de apel în corespundere cu prevederile art. 369 alin. (1^1) din Codul de procedură civilă.

7. La 23 iulie 2025, apelanta Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”, a prezentat cererea de apel motivată, înlăturând în termen neajunsurile cererii de apel, dat fiind faptul că încheierea Curții de Apel Centru din 25 iunie 2025 prin care nu s-a dat curs cererii de apel, a fost recepționată la 15 iulie 2025, fapt confirmat prin extrasul de pe poșta electronică.
8. Prin încheierea Curții de Apel Centru din 30 iulie 2025, s-a acceptat spre examinare cererea de apel declarată de apelanta Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”.

Argumentele părților:

9. În motivarea apelului s-a indicat, că nu este de acord cu hotărârea instanței de fond, fiind pasibilă de a fi casată integral, cu pronunțarea unei noi hotărâri de respingere integrală a cererii de chemare în judecată, or, hotărârea a fost emisă cu încălcarea și aplicarea greșită a normelor de drept material și procedural, fără a se constata și elucida pe deplin circumstanțele importante ale cauzei, concluziile fiind în contradicție cu acestea.

Indică faptul că motivarea juridică a reducerii statelor de personal este inclusă în Ordinul nr. 406 din 23 iunie 2023, fiind un rezultat al evaluării activității reflectate în Nota justificativă din 20 iunie 2023, iar norma legală (art. 88 alin. (1) lit. a) din Codul muncii) nu cere motivare juridică și economică concomitent, ci în mod alternativ.

Precizează că Ordinul nr. 406/2023 și Ordinul de preavizare nr. 858p/2023 nu au fost contestate de reclamantă, aceasta din urmă acceptând preavizarea și solicitând o zi liberă săptămânal pentru căutarea unui alt loc de muncă.

Subliniază că instanța de fond a interpretat eronat art. 88 din Codul muncii cerând ca motivarea juridică să fie inserată și în conținutul ordinului de concediere, deși legea stabilește această cerință doar pentru ordinul de reducere a statelor.

Denunță faptul că prima instanță s-a pronunțat eronat asupra oportunității/ necesității reducerii funcțiilor, depășindu-și atribuțiile, în loc să verifice doar respectarea legislației muncii de către angajator.

Susține că instanța a reținut în mod contradictoriu că reclamantei nu i s-ar fi propus o funcție din cadrul unității în care a activat, deși i s-a oferit în scris funcția de Specialist superior în cadrul Biroului de informare și eliberare Florești (pe care a

refuzat-o), iar cadrul legal nu obligă angajatorul să propună funcții identice sau similare.
Arată că concluzia instanței privind încălcarea dreptului preferențial de a rămâne la lucru (art. 183 din Codul muncii) este ilegală, deoarece acest drept se aplică doar dacă se reduc un număr de salariați din cadrul aceleiași direcții/secții, iar în acest caz s-a desființat complet Centrul multifuncțional Florești din organigramă.
Reliefează că instanța de fond a apreciat tendențios dreptul intimatei de a fi numită în funcția de șef al Biroului de informare și eliberare Florești, deși această funcție nu era liberă (era ocupată de o altă persoană), iar angajatorul ar fi fost obligat să creeze un alt litigiu prin concedierea nejustificată a titularului.
Conchide că concluzia instanței referitoare la preluarea integrală a atribuțiilor funcției reclamantei de către șeful Biroului este eronată, deoarece fișele de post arată clar că sarcinile, drepturile și responsabilitățile celor două funcții diferă.
Notează că instanța a reținut eronat lipsa acordului preliminar al organului sindical, ignorând faptul că angajatorul a informat comitetul sindical, iar acesta nu a comunicat vreo poziție în termenul legal de 10 zile lucrătoare, ceea ce conform legii se consideră opinie afirmativă.
Aduce în atenție că instanța a aplicat o normă învechită din Codul muncii (redacția veche a art. 90 alin. (2) lit. a)) privind încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată, fără a lua în calcul plafonul maxim legal prevăzut de norma în vigoare, de cel mult 12 salarii medii lunare.
Prin urmare, solicită admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu pronunțarea unei noi hotărâri de respingere integrală a cererii de chemare în judecată.

10. În şedinţa judiciară, apelanta Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”, reprezentată de Leonid Gînsari, în temeiul procurii nr. 01/281 din 14 ianuarie 2026, a solicitat admiterea cererii de apel cu motivele de fapt și de drept invocate în instrumentul de atac.

Avocatul Valerian Coval, ce acționează în interesele intimatei Aliona Manole, în ședința instanței de apel, a solicitat respingerea cererii de apel, cu menținerea în vigoare a hotărârii instanței de fond, reiterând integral argumentele expuse în referință.
Intervenientul accesoriu Marcela Macovei, în ședința instanței de apel, fiind legal citat, nu s-a prezentat și nu a invocat careva motive.

Aprecierea instanţei de apel:

11. Audiind participanții prezenți la proces, analizând şi studiind materialele cauzei, Colegiul consideră necesar de a admite apelul declarat de apelanta Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”, a casa hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 10 decembrie 2024, cu emiterea unei noi hotărâri,

din următoarele considerente.

12. În conformitate cu art. 362 alin. (1) din Codul de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel, apelanta respectând acest termen.
13. În conformitate cu art. 385 lit. c) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să admită apelul şi să caseze integral sau parţial hotărârea primei instanţe, emițând o nouă hotărâre.
14. În temeiul art. 386 alin. (1) lit. c) din Codul de procedură civilă, hotărârea primei instanțe se casează sau se modifică de instanţa de apel, dacă concluziile expuse în hotărâre sunt în contradicție cu circumstanţele pricinii.
15. Articolul 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, statuează că instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.
16. În temeiul art. 240 alin. (1) din 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.
17. În conformitate cu prevederile art. 373 alin. (1), (2), (5) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă.
18. Colegiul Civil reține că instanţa de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reţinându-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligația să examineze efectiv problemele esenţiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însuşirea motivelor instanţei inferioare. (*Hirro Balani c. Spaniei, nr. 18064/91 din 9 decembrie 1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29 mai 1997 §43*).
19. Potrivit recomandărilor avizului nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce iau fost prezentate.
20. Instanţa de apel menționează că art. 6 din Convenţia Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justiţiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligației instanţelor de judecată de a-şi argumenta hotărârile

adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanţelor pricinii. Îndatorirea de a motiva coerent şi unitar hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicţii între motivare şi dispozitiv, constituie o garanţie pentru justiţiabili, în faţa eventualului arbitrariu judecătoresc, fiind singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a putea exercita un eficient control judiciar.

21. În opinia Colegiului, prima instanță, nu a ținut cont de aceste deziderate, nu a dat eficiență deplină tuturor circumstanțelor cauzei și înscrisurilor prezentate, fapt ce a condus la adoptarea hotărârii, care nu este bazată pe fundament temeinic și materialul probator administrat.
22. Aliona Manole potrivit Ordinului nr.687p din 05.04.2018, a fost angajată în IP ''Agenţia Servicii Publice" în cadrul Departamentului management servicii publice, Direcţia prestări servicii publice, Centrele multifuncţionale, Centrul multifuncţional Floreşti, *****, funcţie deţinută până la 04.12.2023, data încetării contractului individual de muncă în conformitate cu prevederile art.86 alin. (1) lit. c) desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.
23. Conform art.42[1] alin. (5) din Codul muncii, angajatorul la data de 21.06.2023 a emis scrisoarea nr.01/5411, prin care a informat salariații Departamentului management servicii publice despre faptul că se preconizează reorganizarea subdiviziunilor structurale a Departamentului cu inițierea procedurilor de reducere a numărului sau a statelor de personal.
24. La data de 23.06.2023 Agenţia Servicii Publice, în temeiul pct.27 alin.8) din Anexa nr.l la Hotărârea Guvernului nr.314 din 22 mai 2017 şi în scopul optimizării structurii Agenţiei Servicii Publice a emis Ordinul nr.406, prin care s-a dispus modificarea statelor de personal ale instituţiei, conform anexelor nr. 1 şi 2 începând cu 1 august 2023.
25. Prin Ordinul Instituţiei Publice "Agenţia Servicii Publice" nr. 858p din 02.08.2023 s-a dispus preavizarea, sub semnătură, privind reducerea funcţiei din statele de personal la expirarea termenului de preavizare - 2 luni, a intimatei/reclamantei, Aliona Manole, ***** al Direcţiei operaţiuni si coordonare a Departamentului management servicii publice,iar la data de 05.09.2023 Aliona Manole a luat cunoştinţă, contra semnătură, cu ordinul.
26. Prin acest ordin i s-a propus dnei Manole Aliona şi lista funcţiilor vacante *(pentru care salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestora)* în cadrul instituţiei la data preavizării, conform Anexei nr.l la prezentul ordin, pentru exprimarea acordului de transfer la o altă funcţie.
27. Potrivit pct.4 al ordinului respectiv, s-a dispus acordarea dnei Manole Aliona

săptămânal fiecare zi de ’’vineri” ca zi lucrătoare cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă.

28. Prin scrisoarea nr. 01/7037 din 07.08.2023, în temeiul art. 88 alin. (1) lit. g) din Codul Muncii, Agenţia Servicii Publice a înaintat Direcţiei generale ocuparea forţei de muncă mun. Chişinău lista persoanelor ce urmează a fi disponibilizate (în lista respectivă fiind incluse şi datele angajatei Manole Aliona).
29. In lipsa acordului de transfer într-o altă funcţie, angajatorul, în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, la data de 28.11.2023, ca urmare a expirării perioadei de preavizare, a emis Ordinul ASP nr.l331p cu privire la încetarea contractului individual de muncă, adus la cunoştinţa dnei Manole, contra semnătură, la data de 04.12.2023.
30. Agenţia Servicii Publice la data de 21.06.2023 a emis scrisoarea nr. 01/5411, prin care a informat salariaţii Departamentului management servicii publice despre faptul că se preconizează reorganizarea subdiviziunilor structurale a Departamentului cu iniţierea, după caz, a procedurilor de reducere a numărului sau a statelor de personal. Prin această scrisoare a fost sesizat şi Preşedintele Organizaţiei Sindicale.
31. Potrivit art. 88 alin.(l) din Codul muncii angajatorul are dreptul să concedieze salariații de la unitate în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal doar cu respectarea următoarelor condiții: 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. Un prim ordin pe care trebuie să îl emită angajatorul se referă nemijlocit la motivarea fie economică, fie juridică de reducere a numărului sau a statelor de personal. Motivarea acestui ordin este absolut obligatorie, însă rămâne la discreția angajatorului care va fi motivul reducerii numărului sau a statelor de personal: motiv economic sau motiv juridic. Codul muncii formulează necesitatea indicării unui motiv economic sau juridic în mod alternativ, dar nu este interzis ca ordinul de reducere a numărului sau a statelor de personal să conţină concomitent ambele motive de reducere a numărului sau a statelor de personal.
32. Invocarea motivului juridic de reducere a numărului sau a statelor de personal în practică nu ridică semne de întrebare. Or, angajatorul, având dreptul să aprobe statele de personal, la fel are dreptul să reducă numărul sau statele de personal.
33. Instituţia Publică "Agenţia Servicii Publice" a emis Ordinul nr.406 din 23.06.2023 cu privire la modificarea statelor de personal, în temeiul pct. 27 alin. 8 din statutul Agenţiei, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 314 din 22 mai 2017, normă de drept care prevede expres că directorul Agenţiei aprobă

statul de personal al Agenţiei, regulamentele subdiviziunilor din cadrul acesteia, precum şi fişele postului ale personalului Agenţiei.

34. Potrivit art. 10 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, angajatorul are drepturi să emită acte normative la nivel de unitate. Iar în corespundere cu prevederile art. 4 lit. f) din Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate inclusiv şi de actele normative la nivel de unitate.
35. Astfel, Directorul Agenţiei Servicii Publice având dreptul să aprobe statele de personal, este în drept să optimizeze, modifice sau să reducă statele de personal, or, aceasta este o oportunitate a Agenţiei de a-şi stabili structura de activitate în aşa fel încât activitatea sa să fie eficientă şi pasibilă executării atribuțiilor şi funcțiilor sale stabilite la pct. 7-8 din Statutul Agenţiei aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 314 din 22 mai 2017 privind constituirea Agenţiei Servicii Publice.
36. Aprobarea Ordinului nr.406 din 23.06.2023 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 20.06.2023, prin care ASP şi-a propus racordarea reţelei structurii teritoriale la Strategia de reformă a administraţiei publice pentru anii 2023-2030 prin organizarea a 10 secții teritoriale care corespund restructurării geografice a raioanelor în zece districte.
37. Prin Ordinul Instituţiei Publice "Agenţia Servicii Publice" nr. 858p din 02.08.2023 s-a dispus preavizarea, sub semnătură, privind reducerea funcţiei din statele de personal la expirarea termenului de preavizare - 2 luni, Aliona Manole, ***** al Direcţiei operaţiuni şi coordonare a Departamentului management servicii publice, iar la data de 05.09.2023 Aliona Manole a luat cunoștință cu ordinul, contra semnătură.
38. Dacă pe parcursul perioadei de preaviz salariatul s-a aflat în concediu anual de odihnă, în concediu de studii sau în concediu medical aceste perioade urmează a fi excluse din termenul de preaviz.
39. Respectiv, după revenirea salariatului din concediu anual plătit, concediu de studii sau concediu medical, se reia curgerea termenului perioadei de preaviz. Salariatul este obligat ca pe toată perioada de preaviz să îşi îndeplinească munca, urmând a fi achitat de către angajator.
40. Manole Aliona a semnat ordinul nr.1331p din 28.11.2023 doar la data de 04.12.2023, pe când preavizarea a avut loc prin ordinul nr.858p din 02.08.2023.
41. Prin ordinul nr. 858p din 02.08.2023 i s-a propus dnei Manole Aliona şi lista funcţiilor vacante *(*pentru care salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestora) în cadrul instituției la data preavizării,

conform Anexei nr. 1 la prezentul ordin, pentru exprimarea acordului de transfer la o altă funcție.

42. Intimatei Manole A. i s-a propus funcția de specialist superior în cadrul Biroului de informare şi eliberare Floreşti la care dânsa a refuzat.
43. Având în vedere faptul că, legiuitorul la lit. c) alin. (1) din art.88 al Codului muncii nu instituie regula propunerii unor funcții identice, omogene, similare pentru salariat, ci stabilești 2 condiții: un alt loc de muncă ce există în cadrul unităţii; salariatul preavizat să întrunească cerinţele necesare pentru suplinirea acesteia. în aceste circumstanţe, ţinând cont de lista funcţiilor libere propuse considerăm că angajatorul a respectat si cerinţa prevăzută la lit. c) alin. (1) din art.88 al Codului muncii.
44. Prin scrisoarea nr. 01/7037 din 07.08.2023, în temeiul art. 88 alin. (1) lit. g) din Codul Muncii, Agenţia Servicii Publice a înaintat Direcţiei generale ocuparea forţei de muncă mun. Chişinău lista persoanelor ce urmează a fi disponibilizate (în lista respectivă fiind incluse şi datele angajatei Manole Aliona).
45. La 21.06.2023 prin scrisoarea nr. 01/5411 a informat Preşedintele Organizaţiei Sindicale despre concedierea salariaţilor din cadrul Departamentului servicii publice în legătură cu reducerea statelor de personal inclusiv a dnei Aliona Manole. Organul sindical din unitate are la dispoziţie 10 zile lucrătoare de la data solicitării opiniei consultative să comunice poziţia sa angajatorului. In situaţia în care organul sindical nu a comunicat opinia sa în termenul prevăzut de lege, se consideră că opinia organului sindical este una afirmativă.
46. De fapt nu este prerogativa instanțelor de judecată de a se expune asupra funcțiilor care urmau a fi supuse reducerii în secțiile multifuncționale, ori teritoriale, aceasta este strict prerogativa angajatorului.
47. Instanța de judecată urma să se expună asupra legalității procedurii de reducere a cadrelor și nicidecum asupra oportunității efectuării de către Agenția Servicii Publice a modificărilor statelor de personal.
48. Reclamantei/intimate Manole A. i-au fost propuse funcții vacante, iar în anexa nr. 1 la ordinul ASP nr.858p din 02 august 2023 pagina nr.l este indicată funcţia de Specialist superior în Biroul de informaţii şi eliberare Floreşti cu salariu de 9600 de lei, iar Manole Aliona a refuzat-o.
49. Este greșită concluzia instanței de fond și în partea ce se referă la dreptul preferențial al dnei Manole A. de a-și menține angajarea, în dependență de funcția de şef al Biroului de informaţii şi eliberare Floreşti era deținută de către dna Marcela Macovei din data de 12.05.2023, iar ordinul de preavizare a dnei Manole A. i-a fost adus la cunoștință la 05.09.2023.
50. Astfel, Colegiul civil constată că funcția de şef al Biroului de informaţii şi

eliberare Floreşti nu era liberă la dara începerii procedurii pentru Manole A.

51. Conform prevederilor art. 183 din Codul muncii, dreptul preferenţial de a fi menținut la lucru poate fi aplicat în cazul în care vor fi reduse doar un anumit număr de salariaţi, care activează în cadrul aceleiaşi direcţii/secţii/birou, dar nu în cazul când angajatorul a decis lichidarea funcţiei de şef al Centrului multifuncțional etc., or, în această situaţie Centrul dispare din organigrama instituției, şi respectiv nu pot exista careva angajați care au beneficiat de dreptul preferențial de a fi menținuți la lucru în cadrul Centrului lichidat.
52. Colegiul civil consideră lipsite de suport juridic concluziile instanței de fond că atribuțiile şefului Centrului multifuncţional Floreşti (deţinută de reclamanta Manole Aliona) după reorganizare au fost preluate integral de şeful Biroului de informaţii şi eliberare Floreşti, şef al Secţiei teritoriale nr. 2 (funcţie deţinută la acel moment de Marcela Macovei).
53. Instanța de fond urma să facă asemenea concluzii în strictă prevedere a fișei de post, cu o analiză în detaliu, dar această prerogativă aparține angajatorului de a le elabora și a le aproba.
54. La materialele cauzei au fost anexate fişa postului Şefului de secţie, şefului Biroului de informaţii şi eliberare Floreşti. Astfel, prin analiza de sarcini, drepturi, responsabilități, este o diferență de cele ale sefului Centrului multifuncțional Floreşti, f.d. .
55. Este lipsită de suport juridic concluzia instanței de fond și în privința lipsei acordului Comitetului Sindical pentru concedierea intimatei Manole A.
56. Colegiul civil consideră că potrivit art. 87 din Codul muncii, Comitetul Sindical a avut la dispoziție 10 zile lucrătoare de la data înaintării scrisorii să comunice poziția sa angajatorului.
57. În situația în care organul sindical nu a comunicat opinia sa în termenul prevăzut de lege, se consideră că opinia organului sindical este una afirmativă.
58. În concluzie , Colegiul civil consideră că Agenția Servicii Publice a respectat procedura de preavizare și de concediere în privința reclamantei/intimate Manole Aliona , iar acțiunea urmează să fie respinsă ca fiind neîntemeiată.
59. În consecință, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru va admite apelul declarat de apelanta Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”, va casa hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 10 decembrie 2024, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere a cererii de chemare în judecată.

În conformitate cu prevederile articolelor 385 lit. c), 389-390 din Codul de procedură civilă, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru,-

D E C I D E:

Se admite cererea de apel declarată de apelanta Instituția Publică ”Agenția Servicii Publice”.

Se casează hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 10 decembrie 2024, cu emiterea unei noi hotărâri, după cum urmează:

Se respinge cererea de chemare în judecată depusă de Aliona Manole împotriva Instituției Publice ”Agenția Servicii Publice”, intervenient accesoriu Marcela Macovei 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, ca fiind neîntemeiată.

Decizia este definitivă, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul: Ana Panov

Judecătorii: Svetlana Vîșcu

Elena Bolocan