Dosarul nr. 2-16880/23
2-23118295-12-2-15082023-1

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

18 aprilie 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediul centru)
Instanţa compusă din:
Președintele ședinței
Judecătorul Octavian Dvornic
Grefier Daniela Odajiu, Matfei Eugenia

în sediul instanței, în ședință publică, a examinat cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Descalui Constantin către SA „Vetropack Chișinău" privind anularea deciziei din 14.07.2023 de reducerea statelor de personal, anularea propunerii de aplicare la unul din locurile de muncă, anularea deciziei din 14.07.2023 privind preavizarea despre reducerea numărului și statelor de personal, anularea ordinului nr.247 din 13.10.2023, restabilirea în funcție, încasarea salariului restant și prejudiciul moral,

a constatat:

Argumentele participanților la proces

La 15 august 2023 Descalui Constantin a depus cerere de chemare în judecată către SA „Vetropack Chișinău" solicitând :

- anularea deciziei (Anexa 2 la Procesul-verbal privind reducerea statelor sau a numărului de personal) Comitetului de Conducere "Vetropack Chișinău" S.A din 14 iulie 2023 privind: „...externalizarea serviciilor juridice necesare activității zilnice ale companiei se reduc următoarea funcție și unități din cadrul Departamentului Administrativ, după cum urmează Jurisconsult - 2 unități...", ca nefondată.

- anularea propunerii (discriminatorie după 17 ani de activitate în funcția de Jurisconsult) din partea Comitetului de Conducere "Vetropack Chișinău" S.A din 14 iulie 2023: „..având în vedere, că în cadrul unității are loc procedura de concediere în legătură cu reducerea numărului sau statelor de personal salariaților vizați li se propune să aplice la locui de muncă (funcție) vacant de Controlor în producția sticlă Secția Cold End, Sector Control și .Ambalare...", ca nefondată;

-a anularea deciziei (Anexa 4 la Procesul-verbal) Comitetului de Conducere "Vetropack Chișinău" S.A din 14 iulie 2023 privind: „...preavizarea despre reducerea numărului și a statelor de personal...", ca nefondată.

- suspendarea termenului, prevăzut de art.88 din Codul Muncii, pentru reducerea numărului sau a statelor de personal, până la emiterea Hotărârii de Judecată definitive;

- încasarea din contul "Vetropack Chișinău" S.A., în beneficiul dlui Descalui Constantin, cu titlu de prejudiciu moral, suma de 99000 (nouăzeci și nouă mii) lei.

În susținerea acțiunii a indicat faptul că activează în ”Vetropack Chișinău” S.A. (precedenta denumire Î.M. ”Glass Container Company” S.A.) din 17 august 2006 și până în prezent, la funcția de Jurisconsult.

Pe 09 decembrie 2020 a fost finalizată tranzacția de transmitere a acțiunilor societății Acționarului ”Vetropack Austria Holding AG”.

Ulterior, la 01 decembrie 2022 la cererea a 98 salariați ai societății, a fost fondată reprezentanța sindicatelor, unde a fost ales în calitate de președinte al reprezentanței sindicale a întreprinderii.

La 20 martie 2023, Crivoi Boris a fost desemnat la funcția de Președinte al Comitetului de Conducere ”Vetropack Chișinău” S.A. (VPC).

La 14 iulie 2023, Inspectorul Resurse Umane, ignorând prevederile art.42[1], art.86 (Nota), art.87 a Codului Muncii, l-a informat, că statele de Jurisconsult se reduc fără să consulte Comitetul Sindical ”Vetropack Chișinău” S.A, pentru că ei nu sunt afiliați cu nici un Sindicat din Moldova sau de peste hotarele țării.

În acțiunea depusă indică că nu este de acord cu propunerile angajatorului ”Vetropack Chișinău” S.A reflectate în Deciziile Comitetului de Conduceri din 14 iulie 2023, considerându-le ilegale și total neîntemeiate, pentru că până a aproba Deciziile Comitetului de Conducere ”Vetropack Chișinău” S.A din 14.07.2023 de reducere a statelor de Jurisconsult, de propunere a locurilor de muncă vacante și de preavizare privind numărul și statele de personal ce urmează a fi reduse. Comitetul de Conducere ”Vetropack Chișinău” S.A era obligat să țină cont de recomandările art.42[1] și art.87 a Codului Muncii, unde este clar reflectat, că: „...în vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității...consultarea se va face astfel încât să ofere reprezentanților salariaților posibilitatea de a negocia și a ajunge la un consens cu Angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare...”, însă Comitetul de Conducere nu a respectat această normă de drept și nu a discutat cu Reprezentanții Salariaților deși în ultimul timp, la inițiativa angajatorului au fost concediați/reduși peste 25 salariați a ”Vetropack Chișinău” S.A .

Reclamantul subliniază că potrivit art.86 a Codului Muncii: „...(2) Nu se admite concedierea salariatului în perioada...îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești...cu excepția cazurilor de lichidare a unității...”, iar Comitetul Sindical ”Vetropack Chișinău” S.A și Președintele Reprezentanței Sindicale ”Vetropack Chișinău” S.A, la moment (gratis) îndeplinesc obligația obștească - conduc Reprezentanța Sindicală a întreprinderii respectiv până la lichidarea ”Vetropack Chișinău” S.A., Comitetul de Conducere ”Vetropack Chișinău” S.A nu este în drept să inițieze procedura de concediere a Membrilor Comitetului Sindical ”Vetropack Chișinău” S.A sau Președintelui Reprezentanței Sindicale ”Vetropack Chișinău” S.A, prin reducere sau prin oricare altă metodă.

Reclamantul susține că acordul obținut de la ”Sindicons” este nelegitim, pentru că Reprezentanța Sindicală ”Vetropack Chișinău” S.A este autonomă și nu este afiliată cu nici un Sindicat din Moldova sau de peste hotarele țării.

Până la emiterea Hotărârii de Judecată definitive solicită să fie suspendat termenul, prevăzut de art.88 al Codului Muncii, pentru reducerea numărului sau a statelor de personal, pentru că peste 2 (două) luni locul de muncă va fi redus, iar el nu va avea acces pe teritoriu, pentru a opri ilegalitățile admise de Comitetul de Conducere ”Vetropack Chișinău” S.A; conduce Reprezentanța Sindicală ”Vetropack Chișinău” S.A. ; consulta Membrii Sindicatului pe chestiuni personale, economice, profesionale.

Prin acțiunile ilegale, pârâtul i-a generat incomodități, prejudicii morale și suferințe psihice, astfel având în vedere statutul și poziția socială a Reclamantului, consideră că prejudiciul moral nominalizat este o sumă întemeiată și reală suferințelor cauzate, care constituie de altfel o satisfacție echitabilă.

Își întemeiază cererea pe dispozițiile art.art.10 alin.(2) lit. i), lit. j), lit. l, lit. m), lit. p), 42^1, 86 87, 88, 327, 329, 332, 354, 355 din Codul Muncii, art.art.166, 167 din Codul de Procedură Civilă.

Pe parcursul examinării cauzei la 05 septembrie 2023, reclamantul a depus explicații suplimentare prin care a indicat că activează în ”Vetropack Chișinău” S.A. (Î.M. ”Glass Container Company” S.A.)din 17 august 2006 și până în prezent, la funcția de Jurisconsult.(f.d 49, vol I)

Pe 09 decembrie 2020 a fost finalizată tranzacția de predare a acțiunilor Acționarului ”Vetropack Austria Holding AG”.

Ulterior, la cererea Salariaților ”Vetropack Chișinău” S.A, 01 decembrie 2022 a fost fondată Reprezentanța Sindicală a întreprinderii unde a fost ales în calitate de Președinte a Reprezentanței Sindicale și a aprobat scrisoarea adresată Acționarului „Vetropack Austria Holding AG" (Anexa 1.0.0, 1.0.1.,1.0.2.,1.0.3., 1.1.(ro), 1.1.(eng), 1.2., 1.3.), prin care a informat, că unii Colegi, angajați recent, au: „percheziționat (neautorizat) locurile (noastre) de muncă; filmat (neautorizat) Salariații și teritoriul întreprinderii cu drona; propus să ne intercepteze convorbirile noastre personale cu alți Colegi; propus să ne elibereze din funcțiile deținute anterior, pentru a-i substitui cu ucraineni; propus să -i elibereze Salariații din Cantină (cu salariul 300 Euro) și să atragă cătering; propus să revadă graficul de activitate a Punctului medicale la 12 ore, apoi să-l închidă, transmis fără Acordul nostru datele cu caracter personal specialiștilor de la Vetropack Gostomel.

Noi activăm de peste 25 de ani și în acest răstimp am obținut multe progrese, inclusiv am extins capacitățile de producere Î.M. „Glass Container Company" S.A. cu Î.M. „Glass Container Prim" S.A., am demonstrat, că suntem loiali companiei in care activăm, dar pentru a ne proteja drepturile, la moment am creat Sindicatul, respectiv suntem gata să ne dezvoltăm profesional și în continuare împreună cu Dvs, dar fără percheziții, filmări, interceptări și condiții de muncă nefavorabile pentru Salariați.

Nu suntem Proști, în modul în care suntem catalogați de persoanele angajate recent, dar manifestăm toleranță față de problemele cu care se confruntă Poporul Ucrainean în lupta cu Federația Rusă.

În cazul în care discriminările vor continua, ne rezervam dreptul de a atrage în litigiu Inspecția Muncii...”, iar după transmiterea pe 05.12.2022 scrisorii în cauză, semnată de reclamant în calitate de Președinte al Reprezentanței Sindicale, nici nu-și închipuia ce probleme î-l așteaptă în viitorul apropiat.

La 20 martie 2023, Crivoi Boris a fost desemnat la funcția de Președinte al Comitetului de Conducere, respectiv, pe 24 martie 2023, Președintele Comitetului de Conducere ”Vetropack Chișinău” S.A, în prezența dnei Dobrovolska Antonina, Director Resurse Umane (angajată recent), i-a comunicat, pentru că a transmis pe 05 decembrie 2022 scrisoarea aprobată de Salariații VPC- Membrii Reprezentanței Sindicale Acționarului ”Vetropack Austria Holding”, el urma să semneze Acordul de încetare a relațiilor de serviciu și să plece, altfel îl aștepta mari probleme.

La 25 aprilie 2023, Crivoi Boris, Președintele Comitetului de Conducere ”Vetropack Chișinău” S.A., ora 09:30, l-a informat ca să nu mai participe la volanta Managementului ce se

desfășoară în fiecare săptămână, de obicei marți, fără să-i dea careva explicații, însă reclamantul, la 18 aprilie 2023, asistând la ședința Managementului a întrebat pe Dobrovolska Antonina, Director Resurse Umane ”Vetropack Chișinău” S.A, dacă în procesul reorganizării Secțiilor și Departamentelor societății, vor fi reduse locurile de muncă a salariaților ”Vetropack Chișinău” S.A.

La 25 aprilie 2023, l-au informat fără să țină cont de prevederile art.86 Codul Muncii, personal despre intenția de a reorganiza Departamentul Administrativ, fără să coordoneze cu Reprezentanța Sindicală a întreprinderii, conform art.42[1], art.87 a Codului Muncii, iar potrivit art.86 a Codului Muncii, iar Comitetul Sindical, la moment gratis îndeplinește obligația obștească, conduce Reprezentanța Sindicală a întreprinderii, respectiv până la lichidarea ”Vetropack Chișinău” S.A., Comitetul de Conducere nu este în drept să inițieze procedura de concediere a Membrilor Comitetului Sindical sau a Președintelui Reprezentanței Sindicale, prin reducere sau prin oricare altă metodă.

Reclamantul consideră nelegitimă Opinia consultativă obținută de la ”Sindicons”, pentru că Comitetul de Conducere, ținând cont de faptul, că exista o amenințare la adresa locurilor de muncă, urma să solicite Opinia consultativă a Reprezentanței Sindicale ”Vetropack Chișinău” S.A până la aprobarea Organigramei pentru anul 2023 și a Deciziei Comitetului de Conducere de reorganizare a Departamentelor, însă nu a obținut Opinia consultativă.

În recomandările art.42[1], art.87 din Codul Muncii este reflectat, că: „...în vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității...consultarea se va face astfel încât să ofere reprezentanților salariaților posibilitatea de a negocia și a ajunge la un consens cu Angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare...”

Respectiv, pe 28 aprilie 2023, în calitate de Președinte al Reprezentanței Sindicale ”Vetropack Chișinău” S.A, a transmis în adresa Comitetului de Conducere și Secției Resurse Umane Opinia consultativă prin care a propus să programeze: „...o întâlnire între Comitetul Sindical și Angajator, pentru a exclude reducerea nefondată a statelor și a oferi posibilitatea Reprezentanților Salariaților VPC, în procesul consultărilor de a negocia și a ajunge la un consens, referitor la măsurile preconizate, care urmează a fi puse în aplicare...”, însă Comitetul de Conducere VPC a ignorat propunerea Reprezentanței Sindicale VPC de a discuta cu Reprezentanții Salariaților VPC și a acceptat sfatul Avocatului de a obține Opinia consultativă de la ”Sindicons”, ca urmare până în prezent la inițiativa Angajatorului au fost concediați și reduși mai mult de 25 salariați VPC cu un stagiu mare în Întreprinderea VPC fără a obține Opinia consultativă a Reprezentanței Sindicale VPC.

În conformitate cu prevederile art.88 alin.(1) lit. h) Codul Muncii „Angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură...cu reducerea numărului sau a statelor de personal ...doar cu condiția că...se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv...", însă Angajatorul a ignorat această normă de drept și a redus Salariații fără să obțină Opinia consultativă a Reprezentanței Sindicale VPC, pentru că Reprezentanța Sindicală VPC este autonomă și nu este afiliată cu nici un Sindicat din Republica Moldova sau de peste hotarele țării.

La 25 aprilie 2023, i s-a comunicat aplicarea sancțiunii disciplinare Avertismentul, pentru Dezacordul Sindicatului (publicat pe Panoul informativ) cu Decizia Comitetului de Conducere VPC de a reorganiza Departamentele și Secțiile societății, fără să coordoneze (art.387 din Codul Muncii al Republicii Moldova) cu Reprezentanța Sindicală a întreprinderii, iar Secția Resurse Umane cunoștea, că sunt Președinte al Reprezentanței Sindicale din 02.12.2022, când le-a prezentat Declarația cu privire la conflictul de interese ;

La 03 mai 2023, Inspectorul Resurse Umane ”Vetropack Chișinău” S.A, în prezența lui Crivoi Boris, Președinte al Comitetului de Conducere, a solicitat explicația de ce a transmis pe 02 mai 2023 Contractele și Anexele Salariaților Administrației ”Vetropack Chișinău” S.A (înregistrate de Secția juridică), deși această obligație i-a fost impusă în august 2021, tot de Crivoi Boris, fiind în calitate de Director financiar, Președinte al Comisiei de colectare a datoriilor și Membru al Comitetului de Conducere VPC (pentru a fi la curent cu livrările care se fac Clienților), după ce s-a aprobat un nou Comitet de Conducere VPC și un noul Regulament de semnături;

La 16 mai 2023, fără să aibă obiecții la confidențialitate aproape 2 ani și fără să fie preîntâmpinat să nu mai transmită informația Salariaților, pentru că Lista contractelor și a Anexelor era transmisă Salariaților ”pentru informare și revizuire”, deși Salariații Administrației care au primit contractele și Anexele au semnate contracte individuale de muncă, respectiv confidențialitatea a fost respectată, însă toate aceste explicații nu au fost de ajutor, pentru că față de dânsul a fost aplicată sancțiunea disciplinară Mustrarea, fără ca Managementul să coordoneze art.387 din Codul Muncii, aplicarea sancțiunii disciplinare cu Reprezentanța Sindicală a întreprinderii, iar Secția Resurse Umane cunoștea, că sunt Președinte a Sindicatului din 02.12.2022, când le-a prezentat Declarația cu privire la conflictul de interese, ca urmare Crivoi Boris mai întâi l-a obligat să întocmească și să transmită Salariaților VPC Lista contractelor și Anexelor pentru revizuire, ca apoi să aibă posibilitatea să-l sancționeze disciplinar.

La 14 iulie 2023, Inspectorul Resurse Umane l-a informat, că statele (2) de Jurisconsult se reduc fără să consulte Comitetul Sindical, ignorând prevederile art.42[1], art.87, art.88 alin.(1) lit. h), art.86 (Nota) Codul Muncii: „(2) Nu se admite concedierea salariatului în perioada...îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești...cu excepția cazurilor de lichidare a unității.”, iar Comitetul Sindical și Președintele Reprezentanței. Sindicale VPC, la moment îndeplinesc obligația obștească - conduc Reprezentanța Sindicală.

Astfel, din salariat exemplar, fără mustrări în 17 ani de activitate la această întreprindere, într-un moment s-a transformat în monstru.

Precedenta Secție Resurse Umane ”Vetropack Chișinău” S.A, din cauza acțiunilor ”Colegilor” angajați recent, s-a concediat in corpore.

Între timp, Comitetul de Conducere și Secția Resurse Umane au pornit revizuirea graficului de muncă a punctului medical, a departamentelor întreprinderii, au restructurat paza, au majorat prețul la produsele realizate de cantina, iar condiții de muncă care ar corespunde normelor sanitare, prevăzute de Lege nu au asigurat salariaților VPC până în prezent, pentru că factorii nocivi sunt avansați în toate Departamentele societății și în încăperile auxiliare Punct Medical, Cantină, Oficiu.

Din februarie 2023, selectiv, fără să cunoască formula a fost majorat salariul numai salariaților, care au fost ”convinși” să semneze noi contracte de muncă, temei juridic de a încheia noi contracte de muncă la moment nu-i cu clauza privind Acordul de a transmite datele (Dior) cu caracter personal peste hotarele țării, deși aceste date cu caracter personal, au fost deja transmise solicitanților de la Vetropack Gostomel, fără Acordul Salariaților.

În ultimul timp au angajat mulți salariați în administrație (inclusiv de la fabrica din Ucraina), ca apoi după finalizarea reorganizării simulate, să poată reduce salariații din Republica Moldova cu un stagiu mai mare.

În așa mod după desemnarea lui Crivoi Boris, ca președinte comitet conducere, din 24 martie 2023 fiind batjocorit pe diferite chestiuni, viața reclamantului s-a transformat într-un coșmar.

La 29 iunie 2023, în conformitate cu Ordinul intern nr.138 din 14.12.2022 a solicitat permisiunea comitetului de conducere și secției resurse umane să publice pe panoul informativ informația privind facilitățile salariaților, art.183 Cod Muncă, în cazul reducerii locului de muncă, însă nu a primit nici un răspuns până la ora actuală.

La inițiativa angajatorului în ultimul timp au fost concediați și reduși mai mult de 25 salariați, dintre care secția resurse umane (3 persoane), inginerul IT, fostul președinte al comitetului de conducere, manageri vânzări (2 persoane), șefa cantinei, o parte din salariații cantinei, contabilul-șef, contabilul, inspectorul finanțe, dereticătoarele și alți salariați.

În speță se mai reține că la 26 octombrie 2023 Descalui Constantin s-a adresat cu o cerere de chemare în judecată către SA "Vetropack Chișinău" solicitând anularea ordinului nr.247 din 13 octombrie 2023, restabilirea în funcție de juristconsult, încasarea salariului restant și prejudiciul moral în mărime de 340 000 lei.

Potrivit programului integrat de gestionare a dosarelor cauza nominalizată a fost repartizată judecătorului, Moldovanu Natalia.

În susținerea acțiuni a indicat faptul că a activat la SA "Vetropack Chișinău" din 17 august 2006 și până pe 13.10.2023, la funcția de Jurisconsult.

La 01 decembrie 2022 a fost fondată reprezentanța sindicală "Vetropack Chișinău" S.A, unde a fost aprobat Statutul și cu 50% din voturile salariaților "Vetropack Chișinău" S.A a fost ales în calitate de președinte al reprezentanței Sindicale "Vetropack Chișinău" S.A .

La 14 iulie 2023, Inspectorul Resurse Umane, ignorând prevederile art.art.42[1], 86, 87, 88 a Codului Muncii, l-a informat, că statele de Jurisconsult se reduc fără să obțină Opinia consultativă a Reprezentanței Sindicale "Vetropack Chișinău" S.A, în modul în care este prevăzut în art.88 alin.(1) lit. h) din Codul Muncii.

Ulterior, la 13.10.2023, Președintele Comitetului de Conducere "Vetropack Chișinău" S.A. a semnat ordinul nr. 247 prin care funcția de jurisconsult s-a redus.

Reclamantul indică în acțiune că nu este deacord cu ordinul nr 247 din 13 octombrie 2023 și deciziile comitetului de conducere "Vetropack Chișinău" S.A din 14 iulie 2023 și le consideră ilegale și neîntemeiate pentru că până a aproba ordinul nr 247 și deciziile din 14 iulie 2023 de reducere a statelor, de propunere a locurilor de muncă vacante și de preavizare privind numărul de state de personal, care urmează a fi reduse, comitetul de conducere "Vetropack Chișinău" S.A era obligat să țină cont de prevederile art.42[1] și art.87 Codul Muncii, unde este clar reflectat, că: „...în vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității.. consultarea se va face astfel încât să ofere reprezentanților salariaților posibilitatea de a negocia și a ajunge la un consens cu angajatorul înainte, ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare..", însă Comitetul de Conducere VCP nu a dorit să discute cu reprezentanții salariaților chestiunea legată de reducerea locurilor de muncă, deși la 28.04.2023 în calitate de președinte al reprezentanței sindicale a propus angajatorului să programeze o întâlnire dar fără succes, subiectul relatat nu a fost discutat.

Se mai indică în cerere că comitetul sindical și președinte al reprezentanței sindicale la moment îndeplinesc obligația obștească conduc reprezentanța sindicală a întreprinderii, respectiv până la lichidarea "Vetropark Chișinău" SA, comitetul de conducere nu este în drept să inițieze procedura de concediere a membrilor comitetului sindical sau a președintelui reprezentanței sindicale, prin reducere sau prin oricare altă metodă.

Indică că angajatorul a ignorat norma prevăzută la art. 88 alin.(1) lit. h) Codul Muncii și a concediat peste 30 de salariați, a pornit reducerea funcției reclamantului fără a obține de la

reprezentanța sindicală ”Vetropack Chișinău” S.A opinia consultativă cu privire la concedierea salariatului, astfel angajatorul nu a respectat procedura de reducere a statelor.

Reclamantul susține că prin acțiunile ilegale ale pârâtului, i s-a generat incomodități, prejudicii moral și suferințe psihice, astfel având statutul și poziția socială a reclamatului de juristconsult în timp de 17 ani consideră că prejudiciul moral în mărime de 20 000 lei pentru fiecare an lucrat la întreprindere este o sumă întemeiată și reală suferințelor cauzate, care constituie o satisfacție echitabilă.

Prin încheierea judecătoriei Chișinău sediul centru din 07 februarie 2024 s-a dispus conexarea cauzelor privind anularea ordinului nr.247 din 13.10.2023, restabilirea în funcție, încasarea salariului restant și prejudiciul moral, cu cauza civilă privind anularea deciziei din 14.07.2023 de reducerea statelor de personal, anularea propunerii de aplicare la unul din locurile de muncă, anularea deciziei din 14.07.2023 privind preavizarea despre reducerea numărului și statelor de personal, cu examinarea cauzelor într-o singură procedură.(f.d. 189-191)

În ședința de judecată reclamantul Descalui Constantin a susținut pretențiile indicate în acțiunile depuse și a solicitat admiterea acestora integral în variantele formulate.

Reprezentatul pârâtului SA ”Vetropack Chișinău”, avocatul Roșca Vladislav a solicitat respingerea acțiunii ca fiind neîntemeiată.

În referința depusă a menționat faptul că Descalui Constantin a fost concediat prin Ordinul nr. 247 din 13.10.2023, în temeiul Deciziei comitetului de conducere al ”Vetropack Chișinău” S.A. din 14.07.2023 privind reducerea statelor sau a numărului de personal în cadrul unității. Potrivit pct. 2 al Ordinului de concediere, salariatului Descalui Constantin i s-a plătit indemnizație de eliberare din serviciu în cuantum de 238 004,86 lei și compensație pentru concediile anuale nefolosite în mărime de 13 386,10 lei. Reclamantul nu își exprimă dezacordul privind plata indemnizației ori compensației, în schimb solicită anularea Ordinului de concediere pentru următoarele motive: 1) Decizia din 14.07.2023 și Ordinul de concediere din 13.10.2023 nu ar fi fost supus consultărilor în ordinea art. 42^1 din Codul muncii; 2) actele indicate au fost emise fără obținerea opiniei consultative al organului sindical, conform art. 88 alin. (1) lit. h) Codul muncii; și 3) concedierea lui Descalui Constantin ar fi fost făcută cu încălcarea prevederilor art. 86 alin. (2) Codul muncii, adică în timpul exercitării de către acesta a obligațiilor obștești. La fiecare din aceste motive se va referi în cele ce urmează.

La 31 martie 2023 pe Panoul informativ al unității a fost publicată Decizia Comitetului de Conducere „Vetropack Chișinău” S.A. de reorganizare a Secțiilor/Departamentelor întreprinderii. Salariații au fost informați astfel despre activitățile de reorganizare a activității unității și modificarea documentelor de muncă sau transfer în cadrul diviziunilor noi după caz, care se vor desfășura pe parcursul următoarelor luni. Faptul Plasării pe panoul informativ al ”Vetropack Chișinău” S.A. este atestat prin probele anexate de însuși reclamant.

Se indică în referință că Descalui Constantin, în calitate de conducător al organizației sindicale primare, depune la data de 19.04.2023 o contestație împotriva Deciziei Comitetului de Conducere ”Vetropack Chișinău” S.A. din 31.03.2023. Acesta solicita anularea Deciziei contestate, deoarece există riscul reducerii statelor de personal. Dovada expedierii contestației din 19.04.2023 este anexată de reclamant pe cauza conexă înregistrată sub numărul 2-10227/23. Astfel, reclamantul nu poate pretinde că nu a fost informat în privința măsurilor întreprinse de angajator.

Tot acesta, semnând în calitate de conducător al organizației sindicale primare, la 11.05.2023 depune o contestație, înregistrată cu nr. de intrare 01-4A-89. Contestația vizează Deciziei Comitetului de Conducere ”Vetropack Chișinău” S.A. din 31.03.2023 și măsurile de

reorganizare a muncii în unitate. Astfel, indică că reclamantului nu i-a fost restrâns dreptul de a înainta propuneri asupra activității în cadrul unității.

Respectiv, sunt neavenite argumentele Reclamantului privind omisiunea Pârâtului de a informa și înregistra opiniile consultative ale salariaților, în cadrul procedurii reducerii statelor de personal, conform art. 42[1] din Codul muncii.

Totodată, din actele anexate la cererea de chemare în judecată reiese cert că salariatul Descalui Constantin a luat cunoștință de Decizia comitetului de conducere al ”Vetropack Chișinău” S.A. din 14.07.2023 privind reducerea statelor sau a numărului de personal în cadrul unității.

Situația de fapt arată că reclamantul a fost informat despre măsurile întreprinse în unitate, a exercitat dreptul său de a înainta propuneri și a solicitat repetat anularea Deciziei Comitetului de Conducere ”Vetropack Chișinău” S.A. din 31.03.2023. Convocarea unei ședințe, așa cum pretinde reclamantul în scrisoarea sa din 28.04.2023 se lovește cap în cap cu contestația sa din 19.04.2023, în care într-un mod imperativ cere anularea Deciziei Comitetului de Conducere ”Vetropack Chișinău” S.A. din 31.03.2023 și măsurile de reorganizare a muncii în unitate, fără drept de apel din partea angajatorului. Aceste acte sunt anexate de Descalui Constantin la cauza înregistrată sub nr. 2-21703/23.

În consecință, garanțiile salariaților cuprinse în art. 42[1] din Codul muncii au fost respectate, iar reclamantul nu poate invoca nulitatea Deciziei din 14.07.2023 privind reducerea statelor sau a numărului de personal pe acest temei.

Cu referire la obținerea opiniei consultative al organului sindical indică că, nu pot reține argumentul privind omisiunea de a consulta organul sindical în privința reducerii numărului sau statelor de personal al ”Vetropack Chișinău” S.A. Or, Federația Sindicatelor din Construcții și Industria Materialelor de Construcții ”SINDICONS” cât și Confederația națională a sindicatelor din Moldova, în calitate de organ sindical ierarhic superior, au fost sesizate pentru a emite opinia consultativă la subiectul în cauză, așa cum o prevede art. 87 alin. (3) Codul muncii.

Procedura de solicitare a opiniei consultative de la organul sindical ierarhic superior se aplică conducătorilor organizației sindicale primare (organizatorilor sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază. Deoarece reclamantul pretinde că ar fi președintele organizației sindicale primare, procedura prevăzută de art. 87 alin. (3) Codul muncii a fost îndeplinită. Dovada solicitării opiniei consultative al organului sindical primar și răspunsurile se anexează la prezenta, în conformitate cu cerința instanței de judecată.

Indică suplimentar că este nefondată poziția reclamantului, conform căreia consultarea organului sindical ierarhic superior ”SINDICONS” ar fi nelegitimă, întrucât organizația sindicală primară nu este afiliată vreunui sindicat. Or, dacă baza sindicatelor este organizația sindicală primară, atunci organ ierarhic superior îl reprezintă federația și confederația, conform art. 8 al Legii sindicatelor 1129-XIV din 7 iulie 2000 (M.O., 2000, nr. 130-132, art. 919). Mai mult, chiar reclamantul afirmă în cadrul ședinței de judecată din 04.12.2023, conform Procesului-verbal al ședinței, că atunci „când eu am format sindicatul m-am consultat cu Sindicons, acesta este sindicatul superior nouă.” Deci, nu pot fi îndoieli că opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior a fost solicitată.

Totodată, reclamantul nu are mandat de reprezentare de la alte persoane și nu poate, acționând în nume propriu, să pretindă că reducerea statelor de personal s-a desfășurat cu încălcarea drepturilor altor salariați din unitate.

Reamintește că în Hotărâre din 8 decembrie 2017 privind excepția de neconstituționalitate a art.87 alin.(1) din Codul muncii, Curtea Constituțională a notat că „dreptul exclusiv al

angajatorului de a decide asupra activității sale în funcție de conjunctura economică, comercială în care acesta își desfășoară activitatea" reprezintă un corolar al principiului constituțional al protecției dreptului de proprietate. Tot Curtea a remarcat că „consultarea sindicatelor constituie instrumentul principal prin care acestea își exercită prerogativele de apărare și promovare a intereselor salariaților" și nicidecum "un drept de veto al organului sindical la concedierea salariaților."

Mai mult, cu toate că norma de la art. 87 alin. (3) din Codul Muncii prevede solicitarea opiniei consultative de la organul sindical ierarhic superior pentru concedierea unui conducător din organizația sindicală primară, deoarece a fost informați de organul sindical superior că nu cunosc despre organizația sindicală primară „Sticlarii" și aceasta nu le este afiliată, întru evitarea oricăror dubii și interpretări, la 10.08.2023 a solicitat opinia consultativă de la organizația sindicală primară "Sticlarii". Până la emiterea ordinului de concediere, pârâta nu a primit vreo opinie consultativă de la organizația sindicală primară. Totodată, înștiințarea organizației sindicale primare din cadrul "Vetropack Chișinău" S.A., are loc în prealabil emiterii ordinului de concediere, așa cum o cere art. 87 și art. 88 alin. (1) lit. h), și nu înaintea emiterii deciziei privind reducerea numărului sau a statelor de personal, așa cum pretinde reclamantul.

Cu referire la exercitarea obligațiilor obștești de către reclamant indică că, alegația respectivă este irelevantă cazului, deoarece Descalui Constantin nu a fost concediat prin Decizia comitetului de conducere al "Vetropack Chișinău" S.A. din 14.07.2023 privind reducerea statelor sau a numărului de personal în cadrul unității. De altfel, Descalui Constantin deja solicită anularea Ordinului de concediere nr. 247 din 13.10.2023 în cadrul cauzei nr. 2-21703/23, în baza aceluiași argument.

Acest argument este rezultatul interpretării abuzive și oportuniste a normei legale și urmează a fi respins de instanța de judecată. îndeplinirea obligațiilor obștești se face în interesul general al comunității și îl reprezintă, de exemplu serviciul militar obligatoriu, serviciul de alternativă, prestarea serviciilor în temeiul Legii cu privire la rechizițiile de bunuri și prestările de servicii în interes public. Prin contrast, participarea în cadrul organului sindical este în scopul apărării drepturilor și intereselor particulare ale membrilor sindicatului.

Observă că potrivit art. 12 al Legii sindicatelor sunt următoarele: "Sindicatul reprezintă și apără drepturile și interesele profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor săi în autoritățile publice de toate nivelurile, în instanțele judecătorești, în asociațiile obștești, în fața patronilor și asociațiilor acestora." Organul sindical primar apără interesele salariaților din unitate, nu a obștii în general. Pe cale de consecință, președintele sindicatului nu poate fi perceput ca îndeplinind obligații obștești.

Ca să demonstreze netemeinicia argumentului invocat de reclamant, atrage atenția la prevederile art. 387 din Codul muncii, care stabilește „Garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază". Nicăieri aceasta nu prevede interdicția angajatorului de a concedia persoanele alese în organele sindicale. Astfel, pretinsa deținere a calității de președinte al organului sindical primar de către reclamant nu îi conferă „imunitate" împotriva reducerii funcției ori concedierii, desfășurată în ordinea art. 88 din Codul muncii.

Cu referire la pretențiile privind anularea deciziei privind preavizarea salariaților afectați de reducerea statelor de personal și a propunerii de a ocupa funcții vacante indică că actele respective au fost emise în baza Decizia comitetului de conducere al "Vetropack Chișinău" S.A. din 14.07.2023 privind reducerea statelor sau a numărului de personal în cadrul unității și în ordinea prevăzută de art. 88 alin. (1) lit. b) și c) din Codul muncii. Mai sus a demontat

argumentele reclamantului privind ilegalitate Deciziei privind reducerea statelor de personal; deci, Decizia fiind legală și în lipsa altor motive care ar invalida preavizarea salariaților afectați de reducerea statelor de personal și a propunerii de a ocupa funcții vacante consideră că și acest capăt de cerere subsecvent trebuie respins.

În continuare, indică că Descalui Constantin deja a solicitat compensarea pretinsului prejudiciului moral în cauza privind contestarea ordinului de concediere, înregistrată sub nr. 2-21703/23. Deoarece, așa cum a fost demonstrat mai sus, concedierea s-a desfășurat cu respectarea cerințelor legale, decade pretenția subsecventă a reclamantului privind compensarea prejudiciului material. Reclamantul nu a executat sarcina probațiunii, care îi incumbă conform prevederilor art. 118 din Codul de procedură civilă și nu a invocat vreun temei, argument pentru probarea și justificarea pretențiilor sale.

Totodată indică că sunt lipsite de pertinență argumentele expuse în referința reclamantului, cu privire la legalitatea ordinelor de aplicare a sancțiunilor disciplinare din 25.04.2023 și 16.05.2023. Or, subiectul respectiv a fost tranșat prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 15.11.2023, pe cauza nr. 2-10128/2023, prin care a fost respinsă ca neîntemeiată acțiunea depusă de Descalui Constantin către ”Vetropack Chișinău” S.A. privind anularea ordinelor din 21.04.2023 și din 15.05.2023 privind aplicarea sancțiunilor disciplinare.

Aprecierea instanței de judecată

Audiind participanții la proces, apreciind argumentele părților litigante întru susținerea pretențiilor formulate și obiecțiile înaintate, ținând cont de probatoriul administrat și legislația pertinentă, instanța de judecată reține următoarele circumstanțe.

Potrivit prevederilor art. 20 din Constituția Republicii Moldova, Orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitim.

În conformitate cu prevederile art.5 alin.(1) Cod de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime, pe când potrivit prevederilor art.166 alin.(1) același cod, oricine pretinde un drept împotriva unei alte persoane ori are un interes pentru constatarea existenței sau inexistenței unui drept trebuie să depună în instanța competentă o cerere de chemare în judecată.

Potrivit art.6 Cod de procedură civilă, statuează, că instanța judecătorească exercită apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime prin somare la executarea unor obligații, prin declararea existenței sau inexistenței unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică, prin alte modalități, prevăzute de lege.

Conform art. 118 alin.(1), (3) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluționarea justă a pricinii sânt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretențiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanți la proces, precum și de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

Conform art. 121 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului, iar art. 122 din Codul de procedură civilă, prevede că, circumstanțele

care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probațiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante. Admisibilitatea probelor se determină în conformitate cu legea în vigoare la momentul eliberării lor.

În conformitate cu dispozițiile art.239 Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședința de judecată.

Potrivit prevederilor art.240 alin.(1) Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinii, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii și admisibilitatea acțiunii, iar în conformitate cu exigențele alineatului (3) același articol, instanța judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant și în numele legii, în corespundere cu prevederile art.241 alin.(1) Codul de procedură civilă .

Potrivit art. 10 alin. (2) lit. a) și b) Codul muncii, angajatorul este obligat să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective, să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.

Iar conform art. 5 lit. o) al Codului Muncii, unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituției Republicii Moldova, este obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii.

La caz, se va remarca și faptul că potrivit art. 89 alin. (2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. Astfel, în cazul soluționării litigiilor de muncă, sarcina probațiunii îi revine angajatorului care va fi obligat să dovedească temeinicia legalității acțiunilor sale, deci vinovăția acțiunilor angajatorului se prezumă, respectiv, ultimul v-a fi nevoit să probeze în instanță lipsa vinovăției.

Conform art. 210 alin. (3) Codul muncii, ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

Potrivit art. 355 alin. (1) Codul muncii cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

Având în vedere că reclamantul la 15 august 2023 s-a adresat cu cerere de chemare în judecată privind dezacordul cu deciziile emise la 14 iulie 2023, iar la 26 octombrie 2023 s-a adresat cu acțiune privind anularea ordinului de concediere din 13 octombrie 2023, instanța atestă că termenul prevăzut la art. 355 Codul muncii a fost respectat.

În ședința de judecată s-a constatat cu certitudine că la 17 august 2006 între Descalui Constantin și ”Glass Container Company” SA a fost încheiat contractul individual de muncă potrivit căruia primul a fost angajat să presteze servicii juridice pentru companie.(f.d 5-6)

Ulterior la 16 august 2007 între Descalui Constantin și ”Glass Container Company” SA a fost semant contractul individual de muncă nr.445-p potrivit căruia Descalui Constantin a fost angajat prin cumul în funcția de jurisconsult.(f.d 7-9)

Prin Decizia nr. 102600028650 din 01 martie 2022 privind înregistrarea reorganizării prin absorbție s-a decis a înregistra și consemna în Registrul de Stat al persoanelor juridice ÎM ”Glass Container Prim” SA IDNO 1007600035781 a fost absorbită de către ÎM ”Glass Container” SA IDNO 1002600028650 și s-a schimbat în denumirea ”Vetropack Chișinău” SA. (f.d 4, vol. II)

La 01 martie 2022 între SA ”Vetropack Chișinău” și Descalui Constantin a fost semnat contractul individual de muncă potrivit căruia a fost angajat în funcția de jurisconsult, Administrația. (f.d 10-16)

Prin Decizia Comitetului de Conducere ”Vetropack Chișinău” S.A. din 31 martie 2023 s-a decis aprobarea Organigramei ”Vetropack Chișinău” S.A. pentru anul 2023.(f.d 72, vol.I)

Din înscrisurile anexate la materiale cauzei se atestă că de către președintele comitetului de conducere a ”Vetropack Chișinău” S.A. a informat salariații că în cadrul Societății urmează să se întreprindă măsuri pentru reorganizarea activității unor departamente și secții astfel încât să fie asigurată optimizarea și eficientizarea proceselor precum și crearea unui mediu de lucru mai sigur pentru toți salariații.(f.d.73, vol II)

La 19 aprilie 2023 de către Descalui Constantin, în calitate de Președinte reprezentanței Sindicale a adresat președintelui al Comitetului de conducere a ”Vetropark Chișinău” SA o contestație împotriva Deciziei Comitetului de Conducere ”Vetropack Chișinău” S.A. din 31.03.2023, considerând-o ilegală pentru că reorganizarea departamentelor întreprinderii poate duce la reducerea statelor salariaților, iar din această cauză până a semna așa decizie, urma să coordoneze acțiunile cu organizația Sindicală a întreprinderii dar luând în considerare că o astfel de coordonare nu na avut loc, solicită să se ia decizia respectivă.(f.d 82-83, vol. II)

La 11 mai 2023 Descalui Constantin în calitate de conducător al organizației sindicale primare, a depus o contestație împotriva Deciziei Comitetului de Conducere ”Vetropack Chișinău” S.A. din 31 martie 2023 și măsurile de reorganizare a muncii în unitate.

Ulterior la 14 iulie 2023 de către Comitatul de conducere al ”Vetropack Chișinău” S.A. a fost emisă decizia privind reducerea statelor sau a numărului de personal din cadrul ”Vetropack Chișinău” S.A, astfel s-a decis ținând cont de externalizarea serviciilor juridice necesare activității zilnice ale Companiei se reduc din cadrul Departamentului Administrativ două unități de jurisconsult, opt unități de îngrijitor din secția COLD End și șapte unități din cadrul departamentului servicii generale (f.d.122-123, vol II)

La 14 iulie 2023 a fost emisă Decizia privind preavizarea despre reducerea numărului și a statelor de personal.(f.d. 125-126, vol II)

Tot la 14 iulie 2023 din partea președintelui de conducere al ”Vetropack Chișinău” S.A a fost emisă propunerea prin care s-a propus persoanelor vizate să aplice la locul de muncă vacant de Controlor în producția sticlă.(f.d.124,vol II)

Ca urmare se atestă că Decizia comitetului de conducere al ”Vetropack Chișinău” S.A. emisă la 14 iulie 2023 privind reducerea statelor sau a numărului de personal în cadrul unității, preavizarea despre reducerea numărului și a statelor de personal au fost recepționată de către Descalui Constantin la 14 iulie 2023, iar la 17 iulie 2023 ultimul și-a exprimat dezacordul cu actele emise solicitând anularea acestora invocând încălcarea prevederilor art. 42^1 , 86, 87 Codul Muncii.(f.d. 128 vol. II)

Referitor la legalitatea actelor emise, instanța de judecată se va expune separat pentru fiecare din ele, astfel se reține că deși reclamantul în acțiunea depusă invocă faptul că până la

reducerea numărului și statelor de personal Comitetul de conducere a ”Vetropack Chișinău” S.A urma să se consulte cu reprezentanții salariaților, din înscrisurile anexate la materialele cauzei și din explicațiile participanților la proces se atestă faptul la 31 martie 2023, pe Panoul informativ al unității a fost publicată Decizia Comitetului de Conducere ”Vetropack Chișinău” S.A. de reorganizare a Secțiilor/Departamentelor întreprinderii.

Faptul Plasării pe panoul informativ al ”Vetropack Chișinău” S.A a informațiilor nominalizate se atestă prin înscrisurile anexate de către reclamant la prezenta acțiune. (f.d 81-82, vol. II).

Ca urmare, se reține că reclamantul a cunoscut despre măsurile de reorganizare a activității unor departamente și secții a ”Vetropack Chișinău” S.A din momentul plasării informațiilor nominalizate.

Tot din înscrisurile prezentate la acțiunea înaintată se atestă că Descalui Constantin, semnând în calitate de conducător al organizației sindicale primare, la data de 19 aprilie 2023 a depus o contestație împotriva Deciziei Comitetului de Conducere ”Vetropack Chișinău” S.A. din 31 martie 2023, solicitând anularea Deciziei contestate, deoarece există riscul reducerii statelor de personal.

Astfel, reclamantul Descalui Constantin nu poate pretinde că nu a fost informat în privința măsurilor întreprinse de angajator ”Vetropack Chișinău” S.A referitor la reorganizarea activității unor departamente și secții a ”Vetropack Chișinău” S.A, or înscrisurile anexate la materialele cauzei demonstrează contrariu.

La 28 aprilie 2023 Descalui Constantin s-a adresat către Președintele Comitetului de conduce a ”Vetropack Chișinău” SA cu o opinie consultativă prin care a propus programarea unei întâlniri între comitatul Sindical și angajator pentru a exclude reducerea nefondată a statelor și a oferi posibilitatea reprezentanților salariaților în procesul consultărilor de a negocia și a ajunge la un consens referitor la măsurile preconizate. (f.d 86, vol II)

Ulterior la 11 mai 2023, reclamantul semnând în calitate de jurisconsult și Președinte al comitetului sindical ”Vetropack Chișinău SA, prin cererea adresată Președintele Comitetului de conduce a ”Vetropack Chișinău SA, Crivoi Boris a indicat că la 25 aprilie 2023 i-a fost adusă la cunoștință Informarea cu privire la reorganizarea departamentelor precum și faptul că nu este deacord cu propunerile Angajatorului ”Vetropack Chișinău” S.A. considerându-le ilegale și total neîntemeiată, propunând programarea unei întâlniri între comitatul Sindical și angajator pentru a exclude reducerea nefondată a statelor și a oferi posibilitatea reprezentanților salariaților în procesul consultărilor de a negocia și a ajunge la un consens referitor la măsurile preconizate. (f.d 85, vol II)

Referitor la norma prevăzută de art. 42^1 Codul muncii invocată de către reclamant în acțiune, se reține că potrivit art. 42^1din Codul muncii. (1) în vederea asigurării dreptului salariaţilor la administrarea unităţii prevăzut la art.42, angajatorul este obligat să-i informeze şi să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unităţii.

(2) Obligaţia informării vizează:

a) evoluţia recentă şi evoluţia probabilă a activităţilor şi situaţiei economice a unităţii;

b) situaţia, structura şi evoluţia probabilă a ocupării forţei de muncă în cadrul unităţii, precum şi eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci cînd există o ameninţare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relaţiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unităţii;

d) situaţia privind securitatea şi sănătatea în muncă la unitate, precum şi orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acestora, inclusiv planificarea şi introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru şi de protecţie, instruirea salariaţilor în materie de securitate şi sănătate în muncă etc;

e) remuneraţia medie pe categorie de salariaţi sau de funcţii, defalcată în funcţie de sex.

(3) Informarea se face prin transmiterea, în forma scrisă, către reprezentanţii salariaţilor a datelor relevante, complete şi veridice privind subiectele enumerate la alin.(2), în timp util, care le-ar permite reprezentanţilor salariaţilor să pregătească, în caz de necesitate, consultarea.

(4) Informarea are loc ori de cîte ori este necesară în virtutea circumstanţelor intervenite, precum şi periodic, la intervalele prevăzute de contractul colectiv de muncă. Informarea periodică asupra subiectelor menţionate la alin.(2) nu poate avea loc mai rar decît o dată pe an, cel tîrziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune.

(5) În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariaţi, informarea se va efectua cu cel puţin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unităţii sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariaţii vor fi informaţi despre acest lucru cu cel puţin 30 de zile calendaristice înainte de declanşarea procedurilor prevăzute la art.88.

(6) Dacă în cadrul unităţii nu există nici sindicat, nici reprezentanţi aleşi, informaţia indicată la alin.(2) este adusă la cunoştinţa salariaţilor printr-un:

a) anunţ transmis prin poştă electronică sau prin alt mijloc de comunicaţie, care poate fi accesat de fiecare salariat; şi/sau

b) anunţ public, plasat pe pagina web a unităţii, după caz; şi/sau

c) anunţ public, afişat pe un panou informativ cu acces general la sediul unităţii şi la fiecare dintre filialele sau reprezentanţele acesteia.

Ca urmare din materialul probator anexat la materialele cauzei se atestă că reclamantului nu i-a fost restrâns dreptul salariatului de a fi informat și a înainta propuneri asupra activității în cadrul unității, iar propunerile angajatorului ”Vetropack Chișinău” S.A nu au fost acceptate de către reclamant fapt indicat însuși de reclamant în contestațiile înaintate.

Subsecvent instanța reține că propunerea reclamantului de a programa o întâlnire între Comitetul Sindical și Angajator invocată în scrisoarea din 28 aprilie 2023 este contrară cu mențiunile indicate în contestația din 19 aprilie 2023, or prin ultima în mod concret se solicită anularea Deciziei Comitetului de Conducere ”Vetropack Chișinău” S.A. din 31.03.2023 (f.d. 149, vol. I).

În consecință, din cumulul probator anexat la materiale cauzei instanța atestă că garanțiile salariaților cuprinse în art. 42^1 Codul muncii, invocat de către reclamant, au fost respectate, iar afirmațiile reclamantului sunt irelevante potrivit cărora reorganizarea departamentelor întreprinderii ”Vetropack Chișinău” S.A a avut loc cu încălcarea prevederilor art. 42^1 Codul muncii.

Referitor la invocarea faptului că funcția deținută de către reclamant a fost redusă fără consultarea și obținerea opiniei consultative al organului sindical, instanța reține că potrivit art. 87 alin. (3) Codul muncii care statuează că la concedierea conducătorilor organizaţiei sindicale primare (organizatorilor sindicali) neeliberaţi de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior, printr-o notificare în care îşi argumentează intenţia.

Prin notificarea din 29 iunie 2023 Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova și Federația Sindicatelor din Construcții și Industria Materialelor de Construcții ”SINDICONS”, au

fost sesizate pentru a emite opinia consultativă referitor la : a) stabilirea statutului unei organizații neformale de reprezentare a salariaților la nivel de Companie și b) concedierii unui salariat în legătură cu reducerea numărului și a statelor de personal, care pretinde a fi președinte al aceste organizații neformale de reprezentare a salariaților la nivel de Companie.(f.d.166 vol. II).

În speță este de menționat faptul că procedura de solicitare a opiniei consultative de la organul sindical ierarhic superior se aplică conducătorilor organizației sindicale primare (organizatorilor sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază.

Reclamantul în acțiunea depusă a invocat faptul că este președintele organizației sindicale primare din cadrul ”Vetropack Chișinău” S.A cu denumirea ”Sticlarii” anexând în acest sens procesul verbal al Adunării generale de constituire a organizației Sindicale Primare din cadrul ”Vetropack Chișinău” S.A din 01 decembrie 2022, Regulamentul organizației Sindicale Primare”Sticlarii”(f.d 43-57, vol II)

Prin scrisoarea nr. 128/03 din 06 iulie 2023, Federația Sindicatelor din Construcții și Industria Materialelor de Construcții ”SINDICONS”, a informat că până la 06 iulie 2023 nici o organizație primară a angajaților ”Vetropack Chișinău” S.A nu este afiliată la Federația Sindicatelor din Construcții și Industria Materialelor de Construcții ”SINDICONS”. Totodată a informat că în vederea obținerii unei interpretări oficiale a prevederilor art. 87 Codul muncii a recomandat adresarea Parlamentului Republicii Moldova.(f.d 170, vol II)

Prin scrisoarea nr.04-18/528 din 11 iulie 2023, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova a indicat că modul de constituire a sindicatului, structura, funcționarea acestuia se reglementează prin Statutul sindicatului, art.8 alin (6) din Legea sindicatelor nr. 1129/2000.

În ceea ce privește înregistrarea organizației sindicale primare în calitate de persoană juridică necesită de subliniat următoarele. înregistrarea acesteia, este condiționată doar, de necesitatea obținerii drepturilor de persoană juridică (dreptul de proprietate, dreptul de deținere a conturilor bancare etc.).

În cazul în care organizația sindicală primară nu se înregistrează în calitate de persoană juridică, ea va exista și activa în măsura competențelor și drepturilor prevăzute de lege (de exemplu: dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția socială a membrilor de sindicat, dreptul la efectuarea controlului obștesc asupra respectării legislației muncii, dreptul de a participarea la soluționarea litigiilor individuale și a conflictelor colective de muncă și altele), cu excepția drepturilor de persoană juridică.

2. Cu referire la activitatea independentă a sindicatelor a indicat că Sindicatele în activitatea lor, potrivit art. 5, alin. (1) din Legea nr. 1129/2000, sunt independente, inclusiv fața de autoritățile publice, față de patroni și asociațiile acestora, nu sunt supuse controlului lor și nu li se subordonează. Este interzis orice amestec de natură, să limiteze drepturile sindicatelor sau să împiedice realizarea acestora.

În contextul notificării adresate, menționează că potrivit art. 8 alin. (4) din Legea nr. 1129/2000, sindicatele se pot asocia în centre sindicale ramurale sau interramurale teritoriale, precum și în centre sindicale național-ramurale și național-interramurale sub formă de federații, confederații. Asocierea, în asemenea cazuri, se sprijină pe principiul libertății asocierii și constituie un drept, ci nu o obligație a sindicatelor.

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) este un centru sindical național-interramural, care întrunește pe principii benevole centre sindicale national-ramurale. Organizațiile sindicale primare, de regulă, prin asociere devin organizații-membre ale centrelor sindicale național-ramurale.

3.Cu referire la respectarea drepturilor/garanțiilor activității sindicatelor s-a indicat că art. 31 din Legea nr. 1129/2000 dispune că autoritățile publice, patronatul, unitățile sunt obligate să respecte drepturile sindicatelor, prevăzute de statutele lor, de legislație și de actele internaționale.

Obligațiile unităților privind asigurarea condițiilor pentru activitatea sindicatelor sunt stabilite prin art. 35 din Legea nr. 1129/2000. Dispoziția art. 387 din Codul muncii specifică anumite garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază.

Cât privește concedierea conducătorilor organizației sindicale primare neeliberați de la locul de muncă de baza, art. 87 alin. (3) din Codul muncii dispune că, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior, printr-o notificare în care își argumentează intenția.

În același timp, legislația nu specifică reglementări referitoare la acțiunile angajatorului în cazul concedierii conducătorului organizației sindicale primare (neeliberat de la locul de muncă de bază), care nu este asociată la un centru sindical național-ramural (organ sindical ierarhic superior).

Suplimentar, este de remarcat că indiferent de situația în care organizația sindicală primară este sau nu, asociată la un organ ierarhic superior (federație), angajatorul nu este absolvit de la respectarea prevederilor alin.(2) ai aceluiași articol din Codul muncii, care dispun că, la concedierea unei persoane alese în organul sindical (de orice nivel) și neeliberate de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical al cărui membru este persoana respectivă (adică, în cazul dat, opinia consultativă a comitetului sindical din unitate), printr-o notificare în care își argumentează intenția.(f.d 171-172, vol II)

Corespunzător în speță instanța reține că de către conducerea ”Vetropack Chișinău” SA a fost expediată notificare către Organizația Sindicală Primară ”Sticlarii” din cadrul ”Vetropack Chișinău” SA solicitând opinia consultativă a organizației în privința concedierii lui Descalui Constantin ca urmare a reducerii numărului sau statelor de personal și drept consecință a poziției/funcției de jurisconsult la nivelul Companiei, fiind și conducătorul organizației sindicale primare și neeliberat de la locul de muncă de bază.(f.d 173-174, vol. II)

Ca urmare, luând în considerare că reclamantul susține că ar fi președintele organizației sindicale primare Organizația Sindicală Primară ”Sticlarii” din cadrul ”Vetropack Chișinău” SA din cumulul probator anexat instanța reține că de către ”Vetropack Chișinău” SA a fost respectată procedura prevăzută de art. 87 alin. (3) Codul muncii.

Potrivit art. 8 alin. (1) din Legea sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000, baza sindicatelor este organizația sindicală primară. Iar alin. (5) prevede că, centrele sindicale naţional-ramurale şi naţional-interramurale pot adera la federaţii, confederaţii internaţionale.

Ca urmare nu poate fi luată în considerare afirmația reclamantului din cadrul ședinței de judecată referitor la faptul că nu era necesară opinia consulatativă a federaţiei ”Sindicons”, deoarece nu este afliliat, or însăși reclamantul se contrazice, initial, menționează că atunci când a format sindicatul s-a consultat cu Sindicons, acesta fiind sindicatul superior ca ulterior să invoce nerecunoașterea opiniei eliberate.

În final, la caz nu pot exista îndoieli că opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior a fost solicitată.

De asemenea în speță se reține că pe de o parte reclamatul invocă formarea și existența unei organizații sindicale primare din cadrul ”Vetropack Chișinău”, iar pe de altă parte această nu fiind înregistrată în modul prevăzut de lege.

Or, legiuitorul a prevăzut expres la art. 10 din Legea sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000, Organizaţia sindicală primară, centrul sindical ramural teritorial, centrul sindical interramural teritorial, centrul sindical naţional ramural şi centrul sindical naţional interramural obţin statutul de persoană juridică din momentul înregistrării acestora la Agenţia Servicii Publice în conformitate cu prezenta lege şi cu Legea nr.220/2007 privind înregistrarea de stat a persoanelor juridice şi a întreprinzătorilor individuali, ultima fiind aplicată doar în măsura în care nu contravine prezentei legi.

Mai mult, din înscrisuri anexate se atestă că, reclamantul nu are mandat de reprezentare de la alte persoane și nu poate în nume propriu, să pretindă că reducerea statelor de personal din cadrul ”Vetropack Chișinău” s-a desfășurat cu încălcarea drepturilor altor salariați din unitate.

În speță este reținut și faptul că Curtea Constituțională în Hotărârea nr. 34 din 08 decembrie 2017 privind excepția de neconstituționalitate a art.87 alin.(1) din Codul muncii, a notat în pct. 71 că, atunci când încetarea sau continuarea raporturilor de muncă cu salariatul depind de acordul organului sindical, dreptul exclusiv al angajatorului de a decide asupra activităţii sale în funcţie de conjunctura economică, comercială în care acesta îşi desfăşoară activitatea este susceptibil de a fi obstrucţionat.

Corespunzător în pct. 65 din hotărîrea nominalizată, Curtea a remarcat că obligativitatea acordului organului sindical și restabilirea automată în funcție în cazul lipsei acestui acord echivalează cu un drept de veto al organului sindical la concedierea salariaților.

Instanța reține că deși reclamantul în cadrul ședinței de judecată a susținut faptul că nu a fost solicitată opinia consultativă de la organizația sindicală primară” Sticlarii” din cadrul ”Vetropack Chișinău” S.A., argumentul respectiv este combătut cu înscrisurile anexate la materialele cauzei, și anume prin notificarea din 04 august 2023 semnată de către avocatul Roșca Vladislav în numele și interesele ”Vetropack Chișinău” S.A. (f.d.173-177, vol. II).

Referitor la afirmația precum că un membru a sindicatului a semnat notificarea din 04 august 2023 cu mult mai târziu și anume după ce a fost semnat ordinul de eliberare din 13 octombrie 2023, instanța reține că aceasta nu a fost probată, or pe notificarea nominalizată, anexată la materiale cauzei este aplicată data de 10.08.2023, numele Ciloci Tat. și semnătura.

Corespunzător instanța mai subliniază faptul că neeliberarea unui răspuns la notificarea privind emiterea unei opinii consultative de la organizația sindicală primară din cadrul ”Vetropack Chișinău” S.A., nu se echivalează cu nesolicitarea acestuia.

De asemenea instanța ține să menționeze că potrivit art. 87 alin (1) Codul Muncii, la concedierea salariaţilor membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv.

Potrivit art. art. 88 alin. (1) lit. h) Codul muncii, Angajatorul este în drept să concedieze salariaţii de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) şi c) doar cu condiţia că: se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obţinerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv.

Astfel după cum se atestă solicitarea în prealabil a opiniei consultative a organului sindical din unitate are loc în prealabil emiterii ordinului de concediere și nu înaintea emiterii deciziei privind reducerea numărului sau a statelor de personal, așa cum pretinde reclamantul în acțiunea înaintată.

Totodată se reține că reducerea statelor de personal din cadrul ”Vetropack Chișinău ”SA, ce vizează și funcția deținută de reclamant -jurisconsult, a avut loc în legătură cu optimizarea și

eficientizarea proceselor din cadrul ”Vetropack Chișinău ”SA precum și externalizarea serviciilor juridice necesare activității zilnice ale companiei.

Reieșind din cele menționate instanța nu atestă careva temei de anularea Deciziei Comitetului de conducere al ”Vetropack Chișinău ”SA privind reducerea statelor sau a numărului de personal din cadrul Vetropack Chișinău ”SA din 14 iulie 2023, or pe parcursul examinării cauzei nu au fost prezentate probe în acest sens.

Cu referire la pretenția privind anularea deciziei privind preavizarea despre reducerea numărului și a statelor de personal din 14 iulie 2023, instanța reține că nu a constatat careva temei de anulare a deciziei nominalizate, or angajatorul a respectat prevederile legale de informare a angajaților, iar reclamantul a fost informat despre modificarea și reorganizarea departamentelor din cadrul ”Vetropack Chișinău ”SA.

Totodată, se reține că Decizia privind preavizarea despre reducerea numărului și a statelor de personal din 14 iulie 2023 și Decizia privind reducerea statelor sau a numărului de personal din cadrul Vetropack Chișinău ”SA din 14 iulie 2023 au fost motivate cu indicarea normelor legale care au stat la baza emiterii acestora.

Corespunzător Decizia nominalizată a fost recepționată de către reclamant la 14 iulie 2023 fapt confirmat prin semnătura aplicată (f.d 35-36, vol. II), astfel nu poate fi invocat faptul că informarea și consultarea salariaților cu privire la reducerea statelor nu avut loc.

Referitor la dezacordul reclamantului cu propunerea din partea ”Vetropack Chișinău” S.A. de a aplica la unul din locurile de muncă vacante din 14 iulie 2023, instanța reține că prin propunerea contestată reclamantului i s-a oferit posibilitatea să aplice la locul de muncă vacant de controlor în producția sticlă (secția Cold End, Sector Control și Ambalare).

Propunerea nominalizată a fost înmânată reclamantului la 14 iulie 2023, fapt confirmat prin semnătura aplicată. (f.d. 34,vol II)

Reclamantul nefiind de acord cu propunea angajatorului a constestat-o indicând că este discriminatorie în raport cu activitatea sa de 17 ani în funcția de jurisconsult în cadrul unității.

În speță instanța reține că de către angajator a fost respectat prevederea legală care statuiază că în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal se va propune salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcţie) există la unitate, iar faptul dezacordului cu funcția propusă nu constituie temei de anulare a propunerii nominalizate. Or, reclamantul nu a probat faptul că întrunește criteriile pentru alte funcții vacante din cadrul întreprinderii.

Corespunzător la caz se mai reține și faptul că reclamantul a lucrat la o întreprindere activitatea de bază fiind producerea și prelucrarea sticlei, astfel de către angajator i-a fost propusă o funcție vacantă din cadrul activității întreprinderii.

Ca urmare la materialele cauzei nu a fost prezentată nici o probă care să demonstreze ilegalitatea și netemeinicia propunerii angajatorului ”Vetropack Chișinău” S.A. către salariatul Descalui Constantin de a aplica la funcția vacantă de Controlor în producția sticlă (secția Cold End, Sector Control și Ambalare).

Mai mult, decât atât instanța reține că la materiale cauzei nu a fost prezentate careva înscrisuri din care să se atestă că după reorganizarea întreprinderii, funcția deținută de către reclamat a fost păstrată precum și că a fost vacantă.

Cu referire la anularea ordinului de concediere nr.247 din 13.10.2023, instanța reține că prin ordinul nominalizat s-a dispus desfacerea contractului individual de muncă cu Descalui Constantin angajat în funcția de jurisconsult, în legătură cu reducerea statelor de personal, conform art. 86 alin (1) lit. c) Codul muncii , începând cu 10 octombrie 2023.

Conform prevederilor art. 81 alin. (3) codul muncii, Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

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

Potrivit art. 88 alin. (1) Codul muncii, angajatorul este în drept să concedieze salariaţii de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) şi c)) doar cu condiţia că: a) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unităţii ori reducerea numărului sau a statelor de personal;

b) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării fiecărui salariat vizat, a salariaţilor cu 2 luni înainte de lichidarea unităţii 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 (funcţie) în cadrul unităţii respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcţie) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia);

d) va reduce, în primul rînd, locurile de muncă vacante;

e) va desface contractul individual de muncă în primul rînd cu salariaţii angajaţi prin cumul;

f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă cu menţinerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;

g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă informaţiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate;

h) se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obţinerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv.

(2) În cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiaşi an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii şi în concediul medical.

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

(4) În caz de lichidare a unităţii, angajatorul este obligat să respecte procedura de concediere prevăzută la alin.(1) lit.a), b), f), g) şi i).

Raportând normele citate la circumstanțele cauzei, instanța remarcă că ”Vetropack Chișinău” S.A la emiterea ordinului de concediere a reclamantului Descalui Constantin a fost respectat prevederile art. 87 și 88 alin.(1) lit. b) și c) Codul muncii, prin preavizarea salariatului,

propunerea unui alt loc de muncă precum și prin solicitarea opiniei consultative a organului sindical în cazul concedierii unor salariaţi.

La materialele cauzei a fost prezentate probe din care se atestă care reclamantul a fost concediat după expirarea termenului de preavizare de două luni.

Referitor la argumentul reclamantului cu privire la ilegalitatea ordinului de concediere pe motivul încălcării art. 86 alin.(2) codul muncii și anume a îndeplinirii obligațiilor obștești de către Descalui Cosntantin, instanța reține că norma dată statuează, Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilităţi, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii.

Potrivit art. 188 Codul muncii, în timpul îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, dacă, potrivit legislaţiei în vigoare, acestea se înfăptuiesc în orele de program, salariaţilor li se garantează menţinerea locului de muncă (a funcţiei) şi a salariului mediu în conformitate cu alin.(2).

(2) Salariaţilor li se menţine salariul mediu în cazul îndeplinirii următoarelor obligaţii de stat sau obşteşti:

a) prezentare, la citare, la organele de urmărire penală, la procuror, la instanţa de judecată în calitate de martor, parte vătămată, expert, specialist, traducător, asistent procedural;

b) participare ca membri ai echipelor voluntare de pompieri la lichidarea incendiului sau avariei; precum şi

c) în cazurile îndeplinirii altor obligaţii de stat sau obşteşti prevăzute de legislaţia în vigoare.

Ca urmare invocarea faptului că Descalui Constantin conduce reprezentanța sindicală a întreprinderii pârâtului ”Vetropack Chișinău” SA nu constituie îndeplinirea obligațiilor obștești în sensul formulat la norma indicată mai sus, or îndeplinirea obligațiilor obștești se face în interesul general al comunității și îl reprezintă, de exemplu serviciul militar obligatoriu, serviciul de alternativă, prestarea serviciilor în temeiul Legii cu privire la rechizițiile de bunuri și prestările de servicii în interes public.

În speță participarea reclamantului în calitate de președinte, membru în cadrul organului sindical format ”Sticlarii” este în scopul apărării drepturilor și intereselor particulare ale membrilor sindicatului format, adică pentru un număr restrâns de persoane și nicidecum în interes obștesc.

Corespunzător la caz sunt reținute și prevederile art. 12 din Legea sindicatelor nr. 1129 din 07 iulie 2022 care statuiază că Sindicatul reprezintă și apără drepturile și interesele profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor săi în autoritățile publice de toate nivelurile, în instanțele judecătorești, în asociațiile obștești, în fața patronilor și asociațiilor acestora.

Respectiv se atestă că Organul sindical primar apără drepturile și interesele salariaților din cadrul unității, dar nu a obștii în general.

Pe cale de consecință, președintele sindicatului ”Sticlarii” din cadrul ”Vetropack Chișinău” SA nu poate fi perceput că îndeplinește obligații obștești.

De asemenea, instanța atrage atenția la prevederile art. 387 alin. (5) Codul muncii, care statuiază că încetarea contractului individual de muncă încheiat cu persoanele alese în organele

sindicale şi cu conducătorii organelor sindicale neeliberaţi de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea prevederilor prezentului cod.

Respectiv legiuitorul nu a prevăzut în codul muncii careva norme prin care interzice angajatorului concedierea persoanelor alese în organele sindicale.

Ca urmare, afirmația calității de președinte al organului sindical primar ”Sticlarii” din cadrul ”Vetropack Chișinău” SA nu constituie temei de încălcare a procedurii de reducerea a unei funcții sau de concediere precum și de invocare a ilegalității ordinului de concediere, precum și nu oferă dreptul de a fi imun la o astfel de procedură din partea angajatorului.

Conform prevederilor art.87 alin.(3) Codul muncii, la concedierea conducătorilor organizaţiei sindicale primare (organizatorilor sindicali) neeliberaţi de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior, printr-o notificare în care îşi argumentează intenţia.

(4) Organele sindicale indicate la alin.(1)–(3) îşi prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepţionării notificării.

În speță instanța reiterează că potrivit materialelor cauze se atestă că de către conducerea ”Vetropack Chișinău” SA a fost expediată notificare către Organizația Sindicală Primară ”Sticlarii” din cadrul ”Vetropack Chișinău” SA cu solicitarea eliberării opiniei consultativă a organizației în privința concedierii lui Descalui Constantin ca urmare a reducerii numărului sau statelor de personal și drept consecință a poziției/funcției de jurisconsult la nivelul Companiei, fiind și conducătorul organizației sindicale primare și neeliberat de la locul de muncă de bază.(f.d 173-174, vol. II)

Astfel, după cum rezultă din materialele cauzei reclamantul a fost eliberat după ce a fost solicitată opinia consultativă cu privire la concedierea reclamatului.

În speța dată, instanța constată că, ordinul cu privire la concediere nr.247 din 13 octombrie 2023 în privința reclamantului Descalui Constantin a fost emis în temeiul art. 86 alin (1) lit. c), 87, 88 alin. (1) Codul Muncii.

În așa mod, instanța de judecată atestă faptul că argumentele reclamantului sunt neîntemeiate și contravin circumstanțelor de fapt și drept a cauzei, or potrivit deciziei Comitetului de condicere a ”Vetropack Chișinău” SA din 14 iulie 2023, urmare a optimizării și eficientizarea proceselor în cadrul ”Vetropack Chișinău” SA s-a decis reducerea unor funcții care nu mai puteau figura, dintre care și cea de jurisconsult deținută de Descalui Constantin .

Astfel, funcția deținută anterior de reclamant a fost într-adevăr redusă, or nu a fost prezentată careva informație și anume lista statelor de personal că după optimizarea ”Vetropack Chișinău” SA în care ar figura și funcția de jurisconsult, ceea ce denotă netemeinicia argumentelor reclamantului și legalitatea deciziei din 14 iulie 2023 cu privire la reducerea statelor sau a numărului de personal, în condițiile în care nu a fost răsturnată prezumția de legalitate a acestuia în ordinea prevăzută de lege.

În acest sens, instanța de judecată reține și faptul că, în instituția pârâtului nu numai funcția reclamantului a fost redusă, dar încă una de jurisconsult, similară cu acea a reclamantului, astfel, nu se mai regăsește funcția de jurisconsult la care reclamantul solicită să fie restabilit. Or, la emiterea ordinului angajatorul nu a admis derogări de la procedura stabilită de legislația pertinentă, dat fiind faptul că a motivat juridic decizia cu privire la reducerea statelor de personal.

În atare circumstanțe instanța atestă, că ”Vetropack Chișinău” SA corect și legal l-a concediat pe Descalui Constantin ca rezultat al reorganizării și refuzului ultimului de a aplica la o altă funcție instituită urmare a reorganizării.

Luând în considerație cele expuse și examinând probatoriul administrat la dosar, prin prisma prevederilor legale ce guvernează prezentul litigiu, instanța de judecată constată că Ordinul nr.247 din 13 octombrie 2023 cu privire la concediere prin care a fost desfăcut contractul individual de muncă încheiat cu Descalui Constantin este unul legal, emis în baza prevederilor Codului muncii și cu respectarea procedurii legale.

Prin urmare, solicitarea reclamantului privind anularea Ordinul nr.247 din 13 octombrie 2023 cu privire la concediere urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

Totodată, având în vedere că pretenția de bază a reclamantului a fost respinsă ca neîntemeiată, se impune de a respinge și pretenția acestuia privind restabilirea la muncă în funcția anterior ocupată de jurisconsult , or nu a fost constatat temei de restabilire.

Mai mult, instanța ține să accentueze, că restabilirea salariatului într-o funcție care și de facto și de jure nu mai există nu este posibilă, o atare hotărâre judecătorească fiind din start sortită imposibilității punerii în executare, iar reclamantul nu dorește numirea în funcția propusă.

În consecință se constată, că angajatorul a demonstrat cert corectitudinea în actele emise față de reclamant, deoarece acesta a fost informat, preavizat în mod legal despre reducerea statelor de personal cât și preavizarea angajaților, în consecință, în conformitate cu art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, i s-a propus aplicarea la un loc de muncă vacant, fapt confirmat prin semnătura ultimului la data de 14 iulie 2023, exprimându-și refuzul în raport cu funcția propusă, moment care a și servit temei de emitere a ordinului contestat, privind eliberarea din funcția anterior deținută urmare a reorganizării entității, motiv pentru care instanța ajunge la concluzia netemeiniciei pretenției reclamantului privind anularea ordinului de concediere și corespunzător, acțiunea formulată urmează a fi respinsă.

Suplimentar instanța reține că o dată cu emiterea ordinului cu privire la concediere nr.247 din 13 octombrie 2023, de către angajator a fost dispusă achitarea indemnizației de eliberare din serviciu în conformitate cu art. 186 alin. (1) în valoare de 238004,86 lei, precum și achitarea compensației pentru concediile nefolosite în valoarea de 13386,10 lei (10 zile calendaristice pentru perioada de lucru 16.08.2022-13.102023) (f.d. 28, vol II)

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

Referitor la capetele de cerere privind repararea prejudiciului material, cauzat ca rezultat al concedierii, prin achitarea unei despăgubiri sub formă de salariu de funcție și a suporturilor salariale pentru perioada începând ziua ce reducerii – 13 octombrie 2023, precum și a prejudiciului moral prin achitarea unei despăgubiri egale cu cuantumul total de 349000 mii lei, instanța remarcă potrivit art. 90 alin. (1) 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:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

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

(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu – instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Potrivit art. 329 alin. (2) Codul muncii, prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi încasat.

Este de menţionat că prejudicial moral se referă la o lezare adusă drepturilor extrapatrimoniale, neeconomice ale persoanei, provenind din atingerea adusă acelor valori sau atribuite ale individului care îi definesc personalitatea. Obligarea angajatorului la plata prejudiciilor morale este reglementată expres prin alin.(1) din art.329 Codul muncii, care prevede că „angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel”.

După cum se observă, textul de lege citat specifică două situaţii în care se angajează obligaţia angajatorului de a recupera prejudiciul moral cauzat salariatului, şi anume în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă -ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci.

Pentru a angaja răspunderea patrimonială pentru daune morale este necesar să se dovedească elementele răspunderii civile, respectiv fapta ilicită a angajatorului, prejudiciul şi legătura de cauzalitate.

Adică, angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci.

Reieșind din faptul că, cerința de bază privind anularea ordinului de concediere nr.247 din 13.10.2023 și restabilirea la locul de muncă în funcția de jurisconsult în cadrul „Vetropack Chișinău” SA a fost respinsă, instanța consideră neîntemeiată cerința subsecventă privind repararea prejudiciului material și moral.

Totodată, instanța de judecată reține că, conform art.6 alin.(1) din CEDO, orice persoană are dreptul la judecarea în mod echitabil, în mod public şi într-un termen rezonabil a cauzei sale, de către o instanţă independentă şi imparţială, instituită de lege, care va hotărî, fie asupra încălcării drepturilor sale cu caracter civil, fie asupra temeiniciei oricărei acuzaţii în materie penală îndreptate împotriva sa.

Drept rezultat al aprecierii probelor, instanţa judecătorească este obligată să reflecte în hotărâre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe şi respingerea altor probe, precum şi argumentarea preferinţei unor probe faţă de altele.

În sensul dezbaterii argumentelor invocate în cadrul ședinței de judecată, instanța consideră relevant avizul nr. 11 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, în care se menţionează că, obligaţia instanţelor de a-şi motiva hotărârile nu trebuie înţeleasă ca necesitând un răspuns la fiecare argument invocat în sprijinul unui mijloc de apărare ridicat. Întinderea

acestei obligaţii poate varia in funcţie de natura hotărârii. În conformitate cu jurisprudenţa Curţii Europene a Drepturilor Omului, întinderea motivării depinde de diversitatea mijloacelor pe care o parte le poate ridica în instanţă, precum şi de prevederile legale, de obiceiuri, de principiile doctrinale şi de practicile diferite privind prezentarea si redactarea sentinţelor şi hotărârilor în diferite state. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce i-au fost prezentate.

În conformitate cu prevederile art. art. 238-241 CPC al RM, instanța de judecată,

h o t ă r ă ş t e:

Cererea de chemare în judecată înaintată de Descalui Constantin către SA „Vetropack Chișinău" privind anularea deciziei din 14.07.2023 de reducerea statelor de personal, anularea propunerii de aplicare la unul din locurile de muncă, anularea deciziei din 14.07.2023 privind preavizarea despre reducerea numărului și statelor de personal, anularea ordinului nr.247 din 13.10.2023, restabilirea în funcție, încasarea salariului restant și prejudiciul moral, se respinge ca neîntemeiată.

Hotărîrea este cu drept de atac în ordine de apel la Curtea de Apel în Chişinău în termen de 30 zile, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul centru).

Președintele ședinței
Judecătorul Octavian DVORNIC