Dosar civil nr.2-136/2026
PIGD nr.2-26006945-09-2-22012026

H O T Ă R Î R E
În numele Legii

13 martie 2026
mun.Bălți

Judecătoria Bălți, sediul Central,
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Eduard Balan
grefier Ana Cruc

în sediul instanței, în ședință publică a judecat cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Corbu Viorel către SA„RED-Nord” privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

C O N S T A T Ă :

Argumentele participanților la proces:

1. Reclamantul Corbu Viorel la data de 22 ianuarie 2026 a depus cerere de chemare în judecată către SA„RED-Nord” privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea cererii de chemare în judecată a indicat că, prin ordinul nr.442-C din 22 iulie 2025 a fost preavizat de angajator despre faptul că funcția deținută de dânsul în cadrul SA„RED-Nord” director tehnic urmează să fie redusă având în vedere procedura reducerii statelor de personal din cadrul întreprinderii. Ordinul respectiv i-a fost adus la cunoștință tot la 22 iulie 2025 când și i-a fost prezentată anexa la ordinul numit, lista funcțiilor și profesiilor vacante din cadrul SA„RED-Nord” pentru care ar putea accepta transferul. Tot la 22 iulie 2025 fiindu-i prezentată această listă, a acceptat transferul în funcția de Șef al Departamentului dezvoltare rețea și investiții, funcție vacantă prezentată în listă, fapt expres indicat de dânsul la fila nr.4 a acestei liste.
3. Prin notificarea nr.SRUDO-07/1762 din 23 iulie 2025, adusă la cunoștință dânsului la 24 iulie 2025, a fost informat despre faptul că nu întrunește cerințele necesare pentru suplinirea funcției vacante pentru care a optat, șef al Departamentului dezvoltare rețea și investiții. Tot în acest răspuns este indicat că la momentul preavizării a fost informat despre cerințele de studii și vechime în muncă stabilite prin fișa postului titularului funcției de șef al Departamentului dezvoltare rețea și investiții.
4. Nefiind de acord cu faptele relatate de angajatorul SA„RED-Nord” în notificarea nr.SRUDO-07/1762 din 23 iulie 2025, la data de 28 iulie 2025 a depus o cerere înregistrată cu nr.346, prin care a manifestat dezacord asupra constatărilor din notificarea numită, solicitând expres acceptarea sa de a fi transferat în funcția vacantă prezentată prin anexa la ordinul nr.442-C din 22 iulie 2025 de preavizare, de șef al Departamentului dezvoltare rețea și investiții. Până la

momentul actul careva răspuns la respectiva cerere din partea angajatorului SA„RED-Nord” nu a primit.

5. La data de 27 octombrie 2025 de către angajatorul SA„RED-Nord” a fost emis ordinul nr.968-C din 27 octombrie 2025 cu privire la concedierea sa în legătură cu reducerea statelor de personal, începând cu data de 27 octombrie 2025, fiind adus la cunoștință sub semnătură la aceeași dată.
6. Din motiv că consideră că concedierea sa a fost una incorectă și ilegală cu încălcări grave a drepturilor sale ca salariat, și respectiv ordinul nr.968-C din 27 octombrie 2025 cu privire la concedierea sa este unul ilegal, a formulat prezenta cerere de chemare în judecată având la bază raționamentele ce succed.
7. Inițial scoate în evidență faptul că pentru dânsul în calitate de salariat al SA„RED-Nord” care a activat în cadrul respectivei întreprinderi încă din anul 2000, este cel puțin straniu faptul că după 25 ani de activitate, nu întrunește cerințele necesare pentru suplinirea funcției pentru care a optat să fie transferat Șef al Departamentului dezvoltare rețea și investiții. În esență, această funcție implică conform fișei postului aceleași atribuții și obligațiuni din partea salariatului, aceleași condiții/cerințe față de candidat ca și funcția ce a deținut-o dânsul ca director tehnic începând cu anul 2015. Totuși, angajatorul SA„RED-Nord” în pofida faptului că pe perioada de 10 ani a îndeplinit funcția de director tehnic, fără careva obiecții, prin notificarea nr.SRUDO-07/1762 din 23 iulie 2025 i-a fost refuzat transferul datorită reducerii statelor de personal în funcția nou formată de Șef al Departamentului dezvoltare rețea și investiții. Analizând această notificare, stabilește că un careva motiv cert care să indice asupra incompatibilității sale cu funcția de șef al Departamentului dezvoltare rețea și investiții de către angajatorul SA„RED-Nord” nu a fost invocat, fiind inclusă o argumentare vagă, lipsită de esență și claritate. Din conținutul notificării, nu îi este clar care condiții/cerințe necesare suplinirii funcției vacante din fișa postului de șef al Departamentului dezvoltare rețea și investiții prezentată acestuia, dânsul nu întrunește. Angajatorul SA„RED-Nord” nu a putut identifica care anume cerințe din fișa postului dânsul nu întrunește indicând generic în notificare că au fost aduse la cunoștință cerințele de studii și de vechime în muncă din fișa de post a funcției șef al Departamentului dezvoltare rețea și investiții lăsând la alegerea sa probabil identificarea cărei cerințe nu întrunește.
8. La capitolul studii, menționează că întrunește condițiile/cerințele din fișa postului, dispune de diplomă de licență Seria AL nr.004364 ca absolvent al Universității de Stat Alecu Russo din Bălți din 1998, specialitatea – Instruirea tehnico-tehnologică și fizică, diploma de licență seria AL nr.0125366 ca absolvent al Universității Tehnice a Moldovei în 2007, specialitatea Electroenergetică, Energetică Industrială și diploma de doctor Seria DR nr.0000504, absolvent al Academiei de Studii Economice din Moldova, titlu științific de doctor în științe economice cu mențiunea Cum laude. Având la bază prevederile Hotărârii Guvernului nr.330/2023 cu privire la aprobarea Cadrului Național al Calificărilor cu anexa nr.3, Nivelul 7.Învățământul Superior, ciclul II: master sau echivalent a constatat că diploma de licență Seria AL nr.0125366 ca absolvent al Universității Tehnice a Moldovei în 2007, specialitatea Electroenergetică, Energetică Industrială, este echivalentă cu ciclu II master. Despre acest fapt a informat angajatorul prin cererea nr.346 din 28 iulie 2025 la care nu a primit nici un răspuns. În dosarul său personal ținut de serviciul resurse umane din cadrul SA„RED-Nord” copiile tuturor diplomelor menționate sunt prezente.
9. La capitolul experiență profesională, de asemenea consideră că întrunește perfect cerințele fișei de post pentru funcția de șef al Departamentului dezvoltare rețea și investiții datorită

următoarei experienţe profesionale deţinute chiar în cadrul SA„RED-Nord”, începând cu anul 2012 a deţinut funcţia de inginer-şef iar din 2015 funcţia de director tehnic, în acest mod deţinând funcţie de conducere mai mult de 13 ani iar condiţia de experienţă profesională de minim 5 ani în domeniul energetic este evident întrunită.

10. Având la bază aceste raţionamente, constată că întruneşte perfect cerinţele/condiţiile prevăzute de fişa de post pentru funcţia de şef al Departamentului dezvoltare reţea şi investiţii, atât sub aspect a nivelului de studii cât şi experienţă profesională deţinută.

11. În această ordine de idei, indică că refuzul angajatorului SA„RED-Nord” de a fi transferat în funcţia vacantă propusă lui odată cu reducerea statelor de personal de şef al Departamentului dezvoltare reţea şi investiţii este unui ilegal şi atrage anularea întregii proceduri de reducere a funcţiei sale deţinute anterior de director tehnic în cadrul SA„RED-Nord” inclusiv a ordinului nr.968-C din 27 octombrie 2025 cu privire la concedierea sa în legătură cu reducerea statelor de personal.

12. Susţine că, angajatorul SA„RED-Nord urmează să-i achite pentru absenţa forţată de la serviciu, salariu mediu reieşind din salariul său de funcţie pentru perioada absenţei forţate de la serviciu pentru ultimele 11 luni de activitate.

13. În latura ce ţine de compensarea prejudiciului moral cauzat dânsului ca urmare a eliberării nelegitime din serviciu, menţionează că prin acţiunile sale abuzive, administraţia SA„RED-Nord” i-a cauzat suferinţe psihice considerabile având în vedere experienţa sa în această întreprindere în care a activat 25 ani cu devotament şi dedicaţie. Urmare a eliberării nelegitime, intenţionate şi fără motiv vădit, angajatorul l-a impus să umble pe drumuri şi prin instituţii, pentru a-şi confirma dreptatea. De la momentul concedierii nu poate munci pentru a-şi întreţine familia ce a creat o frică şi stare de frustraţie, mai cu seamă în condiţiile de azi a unor crize în toate sferele. Lipsa unei motivări certe şi plauzibile vis-a-vis de neîntrunirea condiţiilor necesare de a continua activitatea în cadrul SA„RED-Nord” în cadrul funcţiei propuse spre transfer de şef al Departamentului dezvoltare reţea şi investiţii, generează o atitudine înjositoare din partea angajatorului SA„RED-Nord” în adresa sa ca angajat în funcţie administrativă de director tehnic a întreprinderii. În esenţă, concedierea sa a fost o acţiune deliberată şi planificată de către conducerea întreprinderii care fără careva motive justificate prin procedura de reducere a funcţiei de director tehnic, a întreprins toate măsurile pentru concedierea sa. Datorită acestor tensiuni din partea angajatorului s-a îmbolnăvit şi a fost în concediu medical în luna septembrie 2025. Toate aceste impedimente discriminatorii şi atitudinea faţă de dânsul din partea angajatorului SA„RED-Nord” i-au cauzat o frustrare psihică, o inferioritate, mai cu seamă că este specialist în domeniu cu o vastă experienţă profesională şi o pregătire ştiinţifică suficientă, din care motive solicită să fie încasat în beneficiul său şi prejudiciul moral.

14. Reclamantul Corbu Viorel solicită anularea ordinului cu privire la concediere nr.968-C din 27 octombrie 2025 în legătură cu reducerea statelor de personal, restabilirea la serviciu în cadrul SA„RED-Nord” în funcţia deţinută până la concediere de director tehnic din Administraţie, încasarea de la SA„RED-Nord” a prejudiciului material sub formă de despăgubire pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă reieşind din salariu mediu lunar al salariatului pentru ultimele 12 luni calendaristice până la concediere, calculată până la data de executării hotărârii judecătoreşti de restabilire la serviciu, a prejudiciului moral suferit datorită concedierii nelegitime în sumă de 300.000 lei precum şi compensarea cheltuielilor de judecată .

15. Potrivit fișei de repartizare a cererii, la data de 22 ianuarie 2026 prezenta cauză civilă a fost repartizată în mod automat-aleatoriu judecătorului Eduard Balan iar prin încheierea din 23 ianuarie 2026 cererea a fost acceptată în procedura contencioasă (f.d.1,37).

16. Pârâtul SA„RED-Nord”, reprezentat de avocatul Boișteanu Eduard, la data de 04 februarie 2026 a depus ***referință*** pe marginea cererii de chemare în judecată formulată de Corbu Viorel, prin care și-a exprimat dezacordul cu acțiunea considerând-o neîntemeiată și pasibilă de a fi respinsă (f.d.46-56).

17. În motivarea referinței a indicat că, la data de 13 noiembrie 2003 SA„RED-Nord” a încheiat contractul individual de muncă nr.30 cu Corbu Viorel pentru funcția de dispecer în Sectorul dispecerat al Filialei Bălți, contractul dat suferind pe parcursul anilor multiple modificări și completări. Astfel, la data de 05 ianuarie 2015 între SA„RED-Nord” și Corbu Viorel a fost perfectat acordul suplimentar nr.37 de modificare a contractului individual de muncă în baza căruia s-a înfăptuit transferul lui Corbu Viorel în funcția de director tehnic al SA„RED-Nord”. În contextul dat, SA„RED-Nord” subliniază că atribuțiile funcționale ale directorului tehnic al SA„RED-Nord” au fost conturate în fișa de post aprobată de directorul general al SA„RED-Nord” la data de 02 aprilie 2020 și adusă la cunoștința titularului de funcție Corbu Viorel contra semnătură. Cu referire la procedura de inițiere și realizare a reducerii statelor de personal, remarcă faptul că directorul general al SA„RED-Nord” este în drept să exercite nestingherit toate actele de management ale întreprinderii ori ale societății comerciale. Dar, trebuie de concretizat, în acest context, că angajatorul, atunci când recurge la concedierea salariaților în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, este încorsetat de prevederile legale, cuprinse în art.88,183, 251 și altele Codul muncii. Prevederile de lege stabilesc condițiile de bază în care angajatorul poate dispune concedierea salariatului din motive ce nu îi sunt imputabile acestuia. Însă, caracterul real al reducerii unui post este lăsat la libera apreciere a conducătorului unității angajatoare, singurul în măsură să-și gestioneze activele aflate în proprietate sau în gestiune într-o economie de piață. Măsura reducerii numărului sau a statelor de personal poate fi luată și înainte ca angajatorul să ajungă într-o situație critică. În acest context, în urma desfășurării procesului de analiză funcțională a subdiviziunilor structurale în perioada martie-aprilie 2025 de către o comisie specială instituită prin ordinul directorului general al SA„RED-Nord” nr.67/I din 21 martie 2025, în baza raportului comisiei de analiză funcțională a subdiviziunilor structurale ale SA„RED-Nord”, directorul general al societății s-a adresat către comitetul sindical al SA„RED-Nord” cu un demers privind solicitarea opiniei consultative asupra propunerilor de optimizare a organigramei și a statelor de personal ale SA„RED-Nord”, unde au fost consemnate propunerile și recomandările comisiei menționate supra. Cu referire la acest demers, Comitetul sindical al SA„RED-Nord” a formulat un aviz consultativ. Ulterior, raportul comisiei de analiză funcțională a subdiviziunilor structurale ale SA„RED-Nord” și proiectul noii structuri organizaționale a societății au fost supuse dezbaterilor în cadrul consiliului SA„RED-Nord”. Totodată, administrația SA„RED-Nord” a expediat o notificare conform art.42[1] alin.(2) lit.b) și alin.(5) Codul muncii în adresa comitetului sindical al SA„RED-Nord” și a salariaților oficiului central al societății în care a descris principalele direcții ale restructurării interne a societății, a atașat noua organigramă a SA„RED-Nord” și în plus a înștiințat pe destinatarii notificării despre necesitatea revizuirii integrale a statelor de personal ale SA„RED-Nord”. În contextul dat, reclamantul a fost înștiințat personal, la data de 20 iunie 2025, despre această notificare, contra semnătură. La data de 21 iulie 2025, administrația SA„RED-Nord” a emis ordinul nr.P-27 „Cu privire la reducerea statelor de

personal ale SA„RED-Nord”, în al cărui preambul a fost consemnată motivarea economică a reducerii statelor de personal din cadrul societății nominalizate. Aceste motive au servit ca temei pentru dispunerea reducerii funcției de director tehnic al SA„RED-Nord”. După emiterea ordinului nr.P-27 „Cu privire la reducerea statelor de personal ale SA „RED-Nord” din 21 iulie 2025, salariatul Corbu Viorel a fost preavizat în temeiul ordinului nr.442-C „Cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea statelor de personal ale SA„RED-Nord” din 22 iulie 2025 sub semnătură, cu două luni înainte despre concediere, ca urmare a reducerii funcției de director tehnic al SA„RED-Nord”. Totodată, angajatorul a atașat la ordinul nr.442-C din 22 iulie 2025, lista locurilor de muncă vacante, propuse salariatului preavizat, fapt ce denotă că societatea pârâtă a respectat prevederile art.88 alin.(1) lit.c) din Codul muncii. Pentru a nu limita posibilitățile salariatului preavizat de a accede într-o funcție vacantă din cadrul entității, administrația SA„RED-Nord” a consemnat în respectiva listă toate funcțiile vacante din cadrul societății, existente la data preavizării acestuia – 22 iulie 2025. La sfârșitul listei cu funcții vacante și profesii vacante din cadrul SA„RED-Nord” la data preavizării salariatului, reclamantul Corbu Viorel a consemnat că dorește transferul în funcția de șef al Departamentului dezvoltare rețea și investiții. Prin notificarea nr.SRUDO-07/1762 din 23 iulie 2025, comunicată personal contra semnătură salariatului preavizat Corbu Viorel, administrația SA„RED-Nord” a menționat faptul că salariatul nu întrunește cerințele necesare pentru suplinirea funcției vacante de șef al Departamentului dezvoltare rețea și investiții. În ziua preavizării, salariatului Corbu Viorel i-a fost adusă la cunoștință contra semnătură fișa postului Șefului de Departament dezvoltare rețea și investiții. Potrivit punctului 21 din fișa de post, titularul funcției trebuie să dispună nu doar de studii superioare de licență în domeniul inginerei energetice, electroenergeticii sau în alte domenii tehnice relevante ci de studii post-universitare de masterat în domeniul ingineriei energetice, electroenergeticii sau eficienței energetice. Reclamantul nu și-a făcut studiile postuniversitare de masterat ci deține doar actul de studii echivalent. Mai mult, imposibilitatea transferării lui Corbu Viorel în funcția de șef al Departamentului dezvoltare rețea și investiții se datorează faptului că potrivit punctului 23.2 din fișa de post, titularul funcției trebuie să cunoască obligatoriu cel puțin o limbă străină de circulație internațională (engleză, germană) la nivel intermediar, lucrul necesar pentru înțelegerea corespunzătoare a informațiilor scrise și verbale în contexte profesionale relevante. Cerința de cunoaștere a limbii străine de circulație internațională (engleză, germană) la nivel intermediar nu încalcă prevederile legale aplicabile și nu constituie un abuz ci o cerință legitimă, esențială pentru buna desfășurare a activității funcției de șef de departament. În plus, cerința consfințită la punctul 23.2 din fișa de post este una justificată și are rolul de a asigura transparența, profesionalismul și eficiența procesului de selecție, precum și performanța corespunzătoare a candidatului ales. Cerința cunoașterii unei limbi de circulație internațională (engleză, germană) la nivelul intermediar este justificată de natura funcției de șef de departament care presupune o interacțiune continuă cu parteneri internaționali, autorități externe și alte entități economice. Mai mult, într-o societate de interes public în care activitatea se desfășoară la nivel național și internațional, competențele lingvistice sunt esențiale pentru asigurarea unei gestionări a resurselor și pentru promovarea unei imagini profesionale coerente și eficiente. Totodată, includerea cunoașterii unei limbi de circulație internațională în criteriile de selecție pentru funcția de șef de departament reprezintă o manifestare a diligenței angajatorului (statul sau acționarii) de a asigura un management performant și conectat la realitățile economice globale (aceasta nu este o

măsură de excludere ci una de garantare a calității actului decizional). Contrar afirmației reclamantului Corbu Viorel potrivit căruia în cazul șefului Departamentului dezvoltare rețea și investiții subzidă atribuții și obligații funcționale identice (asemănătoare) celor ce le revin directorului tehnic al SA„RED-Nord”, societatea pârâtă relevă faptul că funcția de director tehnic al SA„RED-Nord” este diferită de funcția de șef al Departamentului dezvoltare rețea și investiți, fapt ce poate fi demonstrat prin colaționarea fișelor de post ale celor două funcții manageriale. La emiterea ordinului nr.442-C „Cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea statelor de personal ale SA „RED-Nord” din 22 iulie 2025, angajatorul a respectat întocmai prevederile art.88 alin.(1) lit.f)-h) din Codul muncii. Astfel, în baza cererilor scrise ale salariatului Corbu Viorel, i-au fost oferite zile libere, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă. Totodată, în temeiul art.88 alin.(1) lit.g) Codul muncii, administrația SA„RED-Nord” a prezentat informația privind disponibilizarea salariaților, cu două luni înainte, subdiviziunii teritoriale pentru ocuparea forței de muncă Bălți. În cele din urmă, având în vedere art.88 alin.(1) lit.h), coroborat cu art.87 alin.(1) Codul muncii, angajatorul s-a adresat în baza unei prezentări nr.SRUDO-08/1988 din 25 august 2025 Organizației Sindicale Primare a angajaților SA„RED-Nord” în vederea obținerii opiniei consultative referitoare la concedierea lui Corbu Viorel în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) din Codul muncii. Potrivit extrasului din procesul-verbal nr.2 al ședinței comitetului sindical al organizației sindicale primare a angajaților SA„RED-Nord”, salariatul Corbu Viorel nu este membru de sindicat al OSP al angajaților SA„RED-Nord” și în consecință, s-a luat doar act de informație privind disponibilizarea respectivului salariat. Totodată, pe parcursul termenului de preaviz de 2 luni, salariatului Corbu Viorel i-a fost acordat un concediu de odihnă anual în perioada 18 august 2025 – 02 septembrie 2025 (14 zile calendaristice) și 2 concedii medicale cu o durată totală de 19 zile calendaristice, aceste zile de concediu neincluzându-se în calculul termenului de preaviz, în virtutea stipulațiilor art.88 alin.(2) Codul muncii. Faptul aflării salariatului Corbu Viorel în concediu medical se probează și prin consemnările din tabelele de evidență a timpului de muncă pentru lunile iulie-octombrie 2025. Pe parcursul termenului de preaviz societatea pârâtă i-a propus salariatului Corbu Viorel o funcție devenită vacantă în urma demisiei titularului - șef al Serviciului proiectare și dezvoltare rețele. Societatea pârâtă a notificat salariatul Corbu Viorel despre posibilitatea transferării în respectiva funcție în mai multe modalități: prin e-mail expediat pe poșta electronică a reclamantului, prin mesaje expediate cu ajutorul aplicației viber și nu în ultimul rând personal acestuia. Însă, în momentul în care i s-a înmânat de către șefa serviciului resurse umane și dezvoltarea organizațională notificarea privind oferirea posibilității de a se transfera în funcția devenită vacantă de șef al Serviciului proiectare și dezvoltare rețea, reclamantul Corbu Viorel a refuzat să completeze rubrica „Am luat cunoștință de prezenta notificare”. În ce privește expedierea respectivei notificări prin poșta electronică la adresa de e-mail a reclamantului și printr-un mesaj prin viber, SA„RED-Nord” s-a conformat cadrului legal. În acest sens, în temeiul Legii nr.175/2021 în Codul muncii au fost operate modificări care permite angajatorului să recurgă în afară de modul „clasic” de aducere la cunoștința salariaților a actelor juridice emise de angajator (și anume: personal, contra semnătură), și alte modalități de comunicare a acestora, inclusiv comunicarea lor prin poșta electronică. După expirarea termenului de preaviz de 2 luni, administrația SA„RED-Nord” a emis ordinul nr.968-C „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea statelor de personal” din 27 octombrie 2025. În temeiul acestui ordin, salariatului Corbu Viorel i s-a achitat o compensație pentru concediul de odihnă nefolosit

(44 de zile) și o indemnizație de eliberare din serviciu. Cu privire la capetele de cerere accesorii vizând achitarea în beneficiul reclamantului a despăgubirilor materiale pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă și compensația prejudiciului moral cauzat în cuantum de 300.000 lei, SA„RED-Nord" consideră că grație faptului că capătul principal de cerere nu poartă un caracter întemeiat, ele urmează a fi recunoscute, de asemenea, ca nefondate. Societatea pârâtă subliniază faptul că reclamantul Corbu Viorel a stabilit o modalitate eronată de calculare a despăgubirilor materiale. În pct.5 al Hotărârii Guvernului RM nr.426/2004 „Privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu" se stabilește expres că „pentru calcularea salariului mediu se stabilesc următoarele perioade de decontare: pentru lucrătorii din unitățile agricole și pentru lucrătorii al căror timp de lucru nu se supune evidenței (lucrătorii la domiciliu), recepționerii de producție agricolă, de materii prime secundare și de alt gen încadrați în state, vânzătorii comerțului ambulant, agenții întreprinderilor foto, alte categorii similare de lucrători), pentru cadrele didactice din învățământul preuniversitar, pentru angajații salarizați în acord în cazurile în care sunt retribuiți o singură dată la momentul finalizării lucrărilor pentru toată perioada de executare a lor, precum și pentru salariații unităților, inclusiv pentru personalul medical și farmaceutic, care pe parcursul anului, au funcționat în regimul zilei sau săptămânii de muncă incomplete cu o durată diferită - ultimele 12 luni calendaristice precedente evenimentului de care depinde plata respectivă (de la data de 1 până la data de 1). Angajaților care au lucrat la întreprinderea respectivă mai puțin de un an salariul mediu se calculează pentru lunile calendaristice efectiv lucrate. În lipsa datelor operative pentru ultima lună, la determinarea sumei plăților salariaților în acord se va lua în calcul salariul mediu pe 12 luni premergătoare evenimentului, fără ultima lună, care se înlocuiește cu luna nemijlocit premergătoare perioadei de 12 luni; pentru salariații angajați la lucrări sezoniere, la calcularea indemnizației pentru zilele de concediu nefolosite - durata sezonului (până la 6 luni); pentru salariații cu contract individual de muncă pe un termen de până la 2 luni - termenul contractului; în celelalte cazuri, la determinarea salariului mediu, se iau în calcul ultimele 3 luni calendaristice de lucru premergătoare evenimentului de care depinde plata respectivă (de la data de 1 până la data de 1). Grație faptului că disponibilizarea lui Corbu Viorel a fost dispusă pe data de 27 octombrie 2025 în temeiul ordinului nr.968-C „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea statelor de personal", la determinarea salariului mediu al reclamantului urmează să fie luate în calcul drepturile salariale achitate în lunile iulie-septembrie 2025. În ce privește plata compensației pentru prejudiciul moral cauzat în cuantum de 300.000 lei, reclamantul Corbu Viorel nu a atașat la cererea de chemare în judecată vreun probatoriu care ar confirma suferințele psihice, sufletești, fizice ale fostului salariat. Mai mult, disponibilizarea reclamantului a fost dispusă pe un motiv ce nu ține de persoana salariatului, adică nu poate fi vorba în astfel de caz de o concediere disciplinară, pe un motiv compromițător. Simpla enunțare a faptei pretins cauzatoare a prejudiciului, respectiv emiterea ordinului nr.968-C „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea statelor de personal" din 27 octombrie 2025, nu este prin ea însăși, de natura a face dovada unui prejudiciu moral. Chiar dacă regula probei în litigiile de muncă este că aceasta cade în sarcina angajatorului, în privința prejudiciilor de natură strict personală, salariatul este cel care trebuie să indice prejudiciul suferit și să facă minime probatorii, adică să administreze vreun mijloc de probă cu privire la existență și modul de manifestare a prejudiciului nepatrimonial reclamant. Reclamantul Corbu Viorel nu scoate în evidență faptul că

SA„RED-Nord” și-a onorat obligațiile pecuniare și a achitat fostului salariat indemnizația de concediere în mărimea prevăzută de legislația în vigoare (f.d.46-56).

În cadrul ședinței de judecată pentru dezbateri judiciare:

18. Reprezentantul reclamantului, Corbu Viorel, avocatul Prepelița Nicolai, în cadrul ședinței de judecată, a susținut integral cererea de chemare în judecată, întemeiată pe motivele de fapt și de drept invocate, solicitând admiterea acesteia. În acest sens, a cerut anularea ordinului de concediere nr.968-C din 27 octombrie 2025, restabilirea reclamantului în funcția de director tehnic din cadrul Administrației SA„RED-Nord”, deținută anterior concedierii, încasarea de la SA„RED-Nord” a prejudiciului material sub formă de despăgubire pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, calculată în baza salariului mediu lunar al salariatului pentru ultimele 12 luni calendaristice anterioare concedierii, până la data executării hotărârii judecătorești de restabilire în funcție, repararea prejudiciului moral cauzat prin concedierea nelegitimă, în cuantum de 300.000 lei precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

19. Reprezentantul pârâtului SA„RED-Nord”, avocatul Boișteanu Eduard, în cadrul ședinței de judecată, nu a recunoscut acțiunea, a reiterat poziția expusă în referință și a solicitat respingerea acesteia ca neîntemeiată. Suplimentar, a menționat că, la data preavizării salariatului Corbu Viorel, diplomele de studii ale acestuia erau anexate la dosarul personal. La momentul preavizării, salariatului i-a fost prezentată lista tuturor funcțiilor vacante din cadrul întreprinderii. De asemenea, a indicat că, din momentul în care Corbu Viorel, la data de 22 iulie 2025, a acceptat transferul în funcția de șef al Departamentului dezvoltare rețea și investiții și până la emiterea notificării din 23 iulie 2025, prin care angajatorul a constatat că acesta nu întrunește condițiile necesare, nu i-au fost solicitate dovezi privind deținerea studiilor de masterat și nici dovada cunoașterii unei limbi străine, deși, la data preavizării, șefa resurselor umane l-a întrebat despre acest aspect. Totodată, a menționat că directorul întreprinderii a constatat necorespunderea lui Corbu Viorel cerințelor funcției pentru care acesta a optat, în baza actelor anexate la dosarul personal.

20. Martorul Rahubenco Oxana, în ședința de judecată, a declarat că activează în cadrul SA„RED-Nord” în calitate de șef al Serviciului resurse umane din 10 martie 2025. La 21 iulie 2025, în cadrul SA„RED-Nord”, a fost aprobată noua organigramă, în care funcția de director tehnic nu se mai regăsea. Din acest motiv, la data de 22 iulie 2025, Corbu Viorel a fost preavizat. La data preavizării, i s-a prezentat lista cu toate funcțiile vacante existente la acea zi. Reclamantul a optat pentru o funcție. În acel moment i-a fost prezentată fișa de post a funcției respective, cu care acesta a luat cunoștință atât timp cât i-a fost necesar înainte de a-și exprima opțiunea, respectiv alegerea funcției. Este vorba despre funcția de șef al Departamentului dezvoltare rețea și investiții. După ce a semnat că optează pentru această funcție, reclamantul a plecat, fără a avea loc discuții suplimentare pe marginea acesteia. Ulterior dânsa a comunicat despre dorința dlui Corbu Viorel de a se transfera în funcția menționată directorului întreprinderii. Directorul a solicitat dosarul personal al angajatului Corbu Viorel pentru a-l analiza, iar ulterior, consultându-se probabil cu alți specialiști, a decis că acesta nu corespunde cerințelor funcției respective. Martora a menționat că nu a fost prezentă la luarea acestei decizii, rolul său fiind doar de a prezenta reclamantului notificarea și răspunsul administrației, cu care acesta a luat cunoștință la data de 23 iulie 2025. Când a solicitat dosarul personal, directorul a întrebat dacă Corbu Viorel deține studii de master, la care martora a răspuns că, probabil, nu deține astfel de studii, dacă acestea nu se regăsesc în dosarul personal. De asemenea, s-a discutat cu directorul întreprinderii despre cunoașterea

limbii engleze, aceasta fiind considerată o obligațiune pentru toate posturile de management la nivelul respectiv, în conformitate cu noile funcții. Martora a declarat că știe că Corbu Viorel nu cunoaște limba engleză, acest fapt i-a fost comunicat chiar de către reclamant. Prin fraza din notificare prin care s-a indicat că Corbu Viorel nu întrunește cerințele necesare pentru suplinirea funcției vacante, directorul s-a referit la faptul că acesta nu deține nivelul de studii de masterat prevăzut de fișa postului și nu cunoaște limba engleză. Nivelul de cunoaștere a limbii străine la alți angajați se apreciază prin verificarea dosarului personal, dacă există certificat care atestă cunoașterea limbii engleze, însă de multe ori evaluarea se face și prin comunicare directă, participare la evenimente în limba engleză etc. La 29 iulie 2025, titularul anterior al funcției de șef al Serviciului dezvoltare rețele a depus cerere de demisie, astfel funcția a devenit vacantă. La data de 31 iulie 2025, această funcție i-a fost propusă personal reclamantului Corbu Viorel în biroul acestuia. Funcția a fost propusă deoarece fișa postului pentru șefii de servicii nu prevede cunoașterea obligatorie a limbii engleze, iar studiile de master constituie doar un avantaj, nu o cerință obligatorie, astfel reclamantul se încadra în această funcție. Notificarea privind propunerea acestei funcții i-a fost prezentată personal reclamantului în biroul său, însă acesta a refuzat să o semneze, menționând verbal că nu va accepta nicio altă funcție în afara celei alese inițial. Aceeași notificare i-a fost transmisă și prin aplicația Viber, precum și prin poșta electronică la adresa sa de e-mail. Reclamantul nu a reacționat la această propunere. Nu a fost întocmit proces-verbal privind refuzul de semnare, deoarece martora a considerat că nu este o obligație de a accepta sau refuza o funcție, ci un drept al angajatului. Martora nu cunoaște de ce în fișa postului pentru funcția de Șef Departament dezvoltare rețea și investiții este prevăzută cunoașterea limbii engleze sau germane la nivel intermediar, în timp ce în anunțul de concurs acest nivel nu este indicat, considerând că ar putea fi vorba de o eroare. Cu anunțurile se ocupă o altă persoană, acestea fiind plasate și republicate, astfel încât se pot produce erori. La angajare, candidaților li se solicită în mod obligatoriu toate actele care confirmă corespunderea cu funcția, în lipsa acestora dosarul nefiind acceptat. Dosarele personale ale angajaților sunt păstrate în cadrul serviciului de resurse umane, care este responsabil de integritatea acestora. În cadrul SA„RED-Nord”, inclusiv la nivelul departamentului condus de martoră, se practică actualizarea periodică a dosarelor personale ale angajaților. În cazul lui Corbu Viorel, până la preavizare nu i s-a solicitat actualizarea dosarului personal, însă anterior perioadei de preaviz a avut loc o ședință cu șefii de oficii în care s-a menționat necesitatea actualizării dosarelor personale ale angajaților. Funcția de director tehnic deținută anterior de Corbu Viorel nu presupunea cunoașterea obligatorie a limbii engleze sau germane, aceasta fiind considerată un avantaj, nu o cerință obligatorie. Din partea sa sau a serviciului său nu au fost solicitate acte suplimentare de la reclamant privind confirmarea studiilor de masterat sau a cunoașterii limbii engleze ori germane, fiind aduse la cunoștință doar cerințele din fișa postului noii funcții. La momentul informării despre cerințele din fișa postului, martora nu i-a comunicat reclamantului că nu întrunește condițiile acesteia, ci l-a atenționat să analizeze atent toate rubricile înainte de a-și exprima opțiunea. În perioada de activitate a sa în cadrul întreprinderii, Corbu Viorel nu a participat la conferințe, seminare sau mese rotunde peste hotare, martora neavând cunoștință de astfel de situații. În fișa de post a lui Corbu Viorel pentru funcția de director tehnic, la rubrica „cunoștințe”, punctul 22.2, este prevăzută „cunoașterea limbii străine pentru înțelegerea adecvată a mesajelor scrise și verbale în situații specifice ocupației (instrucțiuni tehnice, dialog, interes profesional etc.)”. Această fișă nu a fost elaborată de martoră, întrucât la acel

moment nu era angajată, însă presupune că se referă la limba internațională utilizată frecvent, respectiv limba engleză. Pentru a nu restrânge opțiunile angajaților preavizați, au fost propuse toate funcțiile vacante din cadrul întreprinderii, însă nu doar acelea în care reclamantul se putea încadra, întrucât nu se cunoștea dacă există alte acte în afara dosarului personal. Lista funcțiilor vacante a fost întocmită de Serviciul resurse umane. Din lista prezentată la momentul preavizării, Corbu Viorel putea accede eventual în funcții precum electromontator, tehnician electrician, controlor control energetic, inginer electrician sau maistru electrician în exploatarea rețelelor electrice. Fișa de post pentru funcția de șef Departament dezvoltare rețea și investiții a fost elaborată de martoră împreună cu alți colegi. Cunoașterea obligatorie a limbii internaționale engleză sau germană la nivel intermediar presupune vorbirea și înțelegerea atât a mesajului scris și verbal, posibilitatea de a comunica liber în cadrul discuțiilor și a putea transmite mesaje atât verbale cât și scrise. La angajare, candidatul demonstrează cunoașterea limbii străine fie prin certificat, fie prin interviu. Verificarea este realizată de directorul întreprinderii, care cunoaște limba engleză. Serviciul resurse umane nu a constatat și nici nu a făcut careva evaluări de cunoaștere a limbii engleze de către Corbu Viorel. În situația în care un candidat nu este acceptat pentru participare la concurs, nu se emite un act de respingere, ci i se expediază un răspuns în care se indică motivul refuzului.

Aprecierea instanței:

21. Audiind participanții la proces, examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate şi raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează spața, instanța de judecată consideră că acțiunea urmează a fi admisă parțial din următoarele considerente.

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

23. În contextul pretențiilor deduse judecării, judecătorul reține că în conformitate cu prevederile art.5 Cod de procedură civilă, *orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.*

24. Instanța statuează că, prin prisma iminenței respectării dreptului la un proces echitabil, garantat de art.6 din Convenţia Europeană pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale, pornind de la necesitatea asigurării dreptului părților la o hotărâre motivată, instanța de judecată își va motiva concluziile în prezenta speță, prin prisma analizei argumentelor prezentate de către părți, raportate la materialele cauzei civile și la cadrul legal incident.

25. Conform art.43 alin.(1) din Constituția RM, *orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului.*

26. Conform art.4 Codul muncii, *raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, şi anume de: a) hotărîrile Parlamentului; b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova; c) hotărîrile şi dispoziţiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităţilor publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele*

colective de muncă şi convenţiile colective; precum şi h) de tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte.

27. Prevederile art.9 alin.(1) lit.a) Codul muncii garantează dreptul salariatului la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de Codul muncii. Aceste norme se vor aplica sistemic cu cele prevăzute la lit.a) alin.(1) și ale alin.(2) lit.a) și b) art.10 Codul muncii care conferă angajatorului dreptul de a încheia, modifica, suspenda și desface contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de Codul muncii și de alte acte normative, precum și obligația primordială a acestuia să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractelor individuale de muncă, ale contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective.

28. Conform art.45 Codul muncii, *contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.*

29. Articolul 81 alin.(1) lit.b) Codul muncii prevede că, *contractul individual de muncă poate înceta la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).* Alin.(3) *Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu 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*.

30. În conformitate cu art.348 Codul muncii, *jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.*

31. În conformitate cu art.354 lit.c) Codul muncii, *se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă.*

32. Articolul 355 alin.(1) lit.a) Codul muncii statuiază că, *cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.*

33. Din probatoriul administrat în cadrul examinării cauzei, instanța a constatat că, la data de 13 noiembrie 2003, între SA„RED-Nord”, în calitate de angajator, și Corbu Viorel, în calitate de salariat, a fost încheiat contractul individual de muncă nr.30. Potrivit acestuia, Corbu Viorel a fost angajat în funcția de dispecer, la locul de muncă „Filiala Bălți, Sectorul Dispecerat”, pe o durată nedeterminată (f.d.57-58).

34. Prin acordul din 05 ianuarie 2015, încheiat între SA„RED-Nord”, în calitate de angajator, și Corbu Viorel, în calitate de salariat, părțile au convenit modificarea funcției acestuia în director tehnic, stabilirea salariului la 16.040 lei, atribuirea în subdiviziunea Administrația, cu menținerea duratei contractului ca nedeterminată (f.d.59).

35. La data de 02 aprilie 2020, directorul general al SA„RED-Nord” a aprobat fișa postului pentru funcția de director tehnic, stabilit, prin care au fost stabilite atribuțiile, cerințele și responsabilitățile aferente acestei funcții (f.d.60-62).

36. Potrivit Capitolului III „Cerințele funcției față de persoană” din fișa de post menționată, la pct. 22.2, se prevede cunoașterea limbii străine pentru înțelegerea adecvată a mesajelor scrise și verbale în situații specifice ocupației (instrucțiuni tehnice, dialog de interes profesional etc.) (f.d.61 verso).

37. În scopul optimizării organigramei și statelor de personal în cadrul SA„RED-Nord”, la 29 februarie 2025 a fost efectuat Raportul pentru analiza funcțională a subdiviziunilor structurale, evaluarea structurii organizatorice și formularea propunerilor de optimizare a organigramei și statelor de personal SA„RED-Nord”, fiind analizată activitatea serviciilor din cadrul SA„RED-Nord”, evidențiind atât aspecte pozitive ce pot constitui baze solide pentru dezvoltare, cât și disfuncționalități care limitează eficiența și capacitatea de reacție a întreprinderii. Constatările reflectând realitatea operațională a organizației, punând în lumină modul în care sunt aplicate prevederile normative, nivelul de coordonare internă și adaptabilitatea subdiviziunilor la cerințele actuale. Totodată, s-a constat că în cadrul oficiului central al SA„RED Nord” (format din 21 subdiviziuni, dintre care 4 - directe și 17 - funcționale), există suprapuneri de atribuții între funcțiile manageriale și cele de execuție, 4 funcții de conducere nu gestionează un număr suficient de salariați (fiind vorba de „insuficiență organizațională), 8 subdiviziuni au funcții redundante sau inactive, activitatea unor salariați (consilieri, specialiști necorelați funcțional) nu corespunde fișelor de post, inexistența unui sistem coerent de management al performanței (ceea ce afectează evaluarea resurselor umane), certificarea unui grad insuficient de digitalizare a proceselor interne. Totodată, pe baza concluziilor extrase din analiza detaliată a activității subdiviziunilor și a disfuncționalităților evidențiate, Comisia a propus un set de recomandări și măsuri concrete, coerente și adaptate realității operaționale actuale a societății, și anume: reconfigurarea structurii organizaționale (reorganizarea ierarhiei de conducere, reducerea concentrării decizionale în zona tehnică și distribuirea responsabilităților, reconfigurarea și comasarea serviciilor, redenumirea și extinderea funcțională a unor servicii existente); măsurile post-reconfigurare (accelerarea procesului de digitalizare operațională, întărirea culturii de performanță și a evaluării continue ș.a.); măsurile de dezvoltare organizațională și transformare digitală (modernizarea dispeceratelor operaționale și optimizarea relației cu consumatorii, modernizarea Serviciului Dispecerat (SD), optimizarea Grupului Deservire Clienți 24/24 (GDC), crearea unui Grup Dispecerat pentru Rețele de Joasă Tensiune (GDJT), modernizarea Serviciului SCADA și Comunicații Tehnice (SSCT) ș.a.). În cele din urmă, în Raportul comisiei s-a arătat că implementarea recomandărilor formulate în respectivul Raport va genera următoarele rezultate tangibile și măsurabile, menite să transforme SA„RED-Nord” într-o organizație agilă, digitalizată și orientată spre performanță: a) simplificarea și eficientizarea structurii organizaționale; b) creșterea capacității operaționale prin integrarea serviciilor logistice; c) clarificarea responsabilităților prin actualizarea fișelor de post; d) creșterea calității procesului decizional; e) accelerarea digitalizării și a automatizării proceselor; f) creșterea satisfacției și implicării angajaților (f.d.63-84).

38. Urmare a raportului menționat, în urma desfășurării procesului de analiză funcțională a subdiviziunilor structurale în perioada martie-aprilie 2025 de către o comisie specială instituită prin ordinul directorului general al SA„RED-Nord” nr.67/I din 21 martie 2025, în

baza raportului comisiei de analiză funcțională a subdiviziunilor structurale ale SA„RED-Nord”, directorul general al societății s-a adresat către Comitetul Sindical al SA„RED-Nord” cu un demers privind solicitarea opiniei consultative asupra propunerilor de optimizare a organigramei și a statelor de personal ale SA„RED-Nord”, prin scrisoarea nr.Adm-06/1139 din 02 iunie 2025, unde au fost consemnate propunerile și recomandările comisiei menționate supra (f.d.85-86).

39. Prin răspunsul nr.32 din 09 iunie 2025, comitetul sindical al SA„RED-Nord” a formulat un aviz consultativ, în care și-a exprimat opinia consultativă cu privire la noua organigramă, statele de personal, impactul estimat asupra salariaților, organizația sindicală primară a angajaților SA„RED- Nord” menționând că la moment nu poate să-și expună, deoarece aceste aspecte sunt lucrative și înaintate pentru soluționare către consiliul societății, dar membrii de sindicat rămân pe poziția că se prea poate optimizarea proceselor interne, eficientizarea activității întreprinderii fiind utilă, însă rămân îngrijorați de aceste mișcări (f.d.87).

40. Ulterior, potrivit extrasului din procesul-verbal nr.9/2025 al ședinței Consiliului Societății SA„RED-Nord” din 17 iunie 2025, raportul comisiei privind analiza funcțională a subdiviziunilor structurale, precum și proiectul noii structuri organizaționale a societății au fost supuse dezbaterii în cadrul ședinței Consiliului. În urma examinării, s-a decis luarea la cunoștință a informației prezentate referitoare la raportul comisiei pentru efectuarea analizei funcționale a subdiviziunilor structurale ale SA „RED-Nord”, precum și a proiectului noii structuri organizaționale, înaintate de organul executiv spre coordonare. Totodată, Consiliul Societății a recomandat organului executiv consultarea proiectului noii structuri organizaționale cu Agenția Proprietății Publice (f.d.88-96).

41. Astfel, la data de 20 iunie 2025, directorul general al SA„RED-Nord” a remis către președintele Comitetului sindical al SA„RED-Nord”, precum și către salariații oficiului central, notificarea nr.Adm-06/1326 privind revizuirea statelor de personal ale unității, la care a fost anexată organigrama actualizată a SA„RED-Nord” (f.d.97,98).

42. Potrivit listei anexate la materialele dosarului, se constată că și directorul tehnic, Corbu Viorel, a luat cunoștință de notificarea directorului general al SA „RED-Nord” nr. Adm-06/1326 din 20 iunie 2025, în aceeași zi – 20 iunie 2025, fapt confirmat prin semnătura acestuia (f.d.99).

43. Potrivit extrasului din ordinul nr.P-27 din 21 iulie 2025 „Cu privire la reducerea statelor de personal ale SA„RED-Nord”, a fost dispusă reducerea începând cu 21 iulie 2025, funcțiile care nu se regăsesc în noile state de personal ale SA„RED-Nord”, aprobate prin ordinul nr.P-26 „Cu privire la aprobarea statelor de personal ale SA„RED-Nord” din 21 iulie 2025, în următoarele subdiviziuni structurale: Administrația: a) Director tehnic – 1 (una) unitate. În cazul funcțiilor de muncă care se regăsesc și în noile state de personal (a căror denumire a rămas intactă) în cadrul subdiviziunilor nou formate/redenumite, titularii acestora vor fi transferați în respectivele subdiviziuni în baza acordului suplimentar la contractul individual de muncă și a ordinului de transfer. S-a pus în sarcina angajaților Serviciului Resurse Umane și Dezvoltare Organizațională de a asigura: a) aducerea la cunoștința salariaților ale căror locuri de muncă (funcții) urmează a fi reduse sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării fiecărui salariat vizat, a prezentului ordin; b) preavizarea sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării fiecărui salariat vizat, a salariaților ale căror locuri de muncă (funcții) urmează a fi reduse cu 2 luni înainte de concedierea lor ca urmare a reducerii

statelor de personal; c) întocmirea, după coordonare cu șefii subdiviziunilor structurale respective și prezentarea Directorului general al SA„RED-Nord” spre aprobare a graficului de acordare a salariaților ce urmează a fi concediați a unei zile lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă; d) prezentarea în modul stabilit, cu două luni înainte de concediere, agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă a informațiilor privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate; e) solicitarea în prealabil a opiniei consultative a Comitetului Sindical al „Rețelelor Electrice Nord” privind concedierea salariaților membri de sindicat ale căror funcții sunt supuse reducerii. Până la emiterea ordinelor de preavizare în privința salariaților ale căror locuri de muncă (funcții) urmează a fi reduse, a selecta – în cazul în care nu are loc eliminarea în întregime a unei funcții de muncă din Statele de personal ale SA„RED-Nord”- salariații care urmează a fi preavizați în legătură cu reducerea statelor de personal, cu respectarea dreptului lor preferențial la menținerea la lucru, determinarea acestui drept fiind de competența unui Grup de lucru care va fi ținut să aplice întocmai prevederile art.183 din Codul muncii RM. Locurile de muncă (funcțiile) care sunt supuse reducerii – ocupate de salariații care vor fi transferați cu acordul lor, în alte funcții (cu condiția că salariații întrunesc cerințele necesare pentru suplinirea acestora) conform noilor State de personal ale SA„RED-Nord”- vor fi reduse pe măsura transferării acestora la locurile de muncă (funcțiile) noi. Până la operarea transferului, salarizarea acestor salariați se va efectua conform condițiilor existente până la aprobarea noilor State de personal. Locurile de muncă (funcțiile) care sunt supuse reducerii – ocupate de salariații care nu vor fi transferați în alte funcții conform noilor State de personal ale SA„RED-Nord” din cauza refuzului salariatului preavizat sau imposibilității transferului – vor fi reduse pe măsura concedierii acestor salariați, conform procedurii stabilite de legislația în vigoare. Până la momentul concedierii, salarizarea acestor salariați se va efectua conform condițiilor existente până la aprobarea noilor State de personal (f.d.100-101).

44. Prin ordinul SA„RED-Nord” nr.442-C din 22 iulie 2025 „Cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea statelor de personal ale SA„RED-Nord” , având în vedere ordinul nr.P-26 din 21 iulie 2025 prin care au fost aprobate noile State de personal ale SA„RED-Nord” și ordinul nr.P-27 „Cu privire la reducerea Statelor de personal ale SA„RED-Nord” din 21 iulie 2025 în temeiul căruia a fost supusă reducerii funcția de Director tehnic, ocupată de către salariatul Corbu Viorel, și conducându-se art.88 alin.(1) lit.b), art.184 alin.(1) lit.a) din Codul muncii, s-a ordonat: A preaviza salariatul Corbu Viorel sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării salariatului vizat, cu două luni înainte de concediere în legătură cu reducerea funcției de Director tehnic. În caz de refuz al salariatului de a fi preavizat sub semnătură, de consemnat acest fapt într-un proces-verbal semnat de către un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. A acorda salariatului preavizat Corbu Viorel o zi lucrătoare pe săptămână, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă. A aduce la cunoștința salariatului preavizat Corbu Viorel lista funcțiilor și profesiilor vacante din cadrul SA„RED-Nord” la data preavizării. Serviciul Resurse umane și dezvoltare organizațională va prezenta conform prevederilor art.88 alin.(1) lit.g) din Codul muncii în modul stabilit cu două luni înainte de concediere agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă informația privind persoana ce urmează a fi disponibilizată. La împlinirea termenului de preaviz, va fi emis ordinul de concediere a salariatului preavizat

Corbu Viorel în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) din Codul muncii, în legătură cu reducerea statelor de personal din unitate (f.d.16-19, 102-105).

45. Cu ordinul SA„RED-Nord” nr.442-C din 22 iulie 2025, reclamantul Corbu Viorel a luat cunoștință în aceeași zi – 22 iulie 2025. De asemenea, acesta a luat cunoștință de lista funcțiilor și profesiilor vacante la aceeași dată și a acceptat transferul în funcția de Șef Departament dezvoltare rețea și investiții (f.d.16-19, 102–105).

46. Potrivit fișei de post pentru funcția de Șef/Șefă Departament Dezvoltare Rețea și Investiții, aprobată de directorul general al SA „RED-Nord” la 18 iulie 2025, la capitolul III sunt prevăzute cerințele funcției față de persoană. Astfel, printre cerințele indicate în fișa de post, la rubrica „Nivelul de studii” este prevăzută obligativitatea deținerii studiilor postuniversitare de master în domeniul ingineriei energetice, electroenergeticii, ingineriei electrice sau eficienței energetice. De asemenea, la rubrica „Cunoștințe” este stipulate cerința cunoașterii obligatorii a cel puțin unei limbi străine de circulație internațională (engleză, germană) la nivel intermediar, necesară pentru înțelegerea corespunzătoare a informațiilor scrise și verbale în contexte profesionale relevante (de exemplu: instrucțiuni tehnice, schimburi de comunicare cu parteneri externi, documentație de specialitate). Corbu Viorel a luat cunoștință de conținutul fișei de post la data de 22 iulie 2025 (f.d.107–110).

47. Prin notificarea nr.SRUDO-07/1762 din 23 iulie 2025, administrația SA„RED-Nord” i-a comunicat reclamantului Corbu Viorel că a luat act de intenția acestuia de a ocupa, prin transfer, funcția de Șef departament dezvoltare rețea și investiții, consemnată în anexa la ordinul nr.442-C din 22 iulie 2025 „Cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea statelor de personal”. Totodată, administrația SA„RED-Nord” a constatat că Corbu Viorel nu întrunește cerințele necesare pentru suplinirea funcției vacante menționate supra. De asemenea, s-a subliniat că acesta a fost informat, la momentul preavizării, despre cerințele de studii și vechime în muncă stabilite în fișa postului pentru funcția respectivă. Reclamantul a luat cunoștință de notificarea în cauză la data de 24 iulie 2025, contra semnătură (f.d.20, 106).

48. Prin cererea din 28 iulie 2025, adresată Directorului general al SA„RED-Nord” și înregistrată cu numărul de intrare 346, Corbu Viorel a solicitat reexaminarea cererii sale din 22 iulie 2025, prin care a cerut acceptarea numirii în funcția de Șef departament dezvoltare rețea și investiții al SA„RED-Nord”. Totodată, acesta a solicitat anularea concluziilor administrației SA„RED-Nord”, comunicate prin notificarea nr.SRUDO-07/1762 din 23 iulie 2025, prin care s-a refuzat acceptarea sa în funcția menționată pe motivul neîndeplinirii cerințelor de studii și vechime în muncă. Reclamantul a reiterat solicitarea de a fi acceptat și angajat în funcția respectivă, menționând că, la momentul depunerii cererii inițiale, nu i-au fost aduse obiecții privind necorespunderea sa cerințelor postului. Corbu Viorel și-a exprimat dezacordul cu concluziile administrației referitoare la neîndeplinirea cerințelor de studii și vechime în muncă. În ceea ce privește cerința de minimum 5 ani de experiență în sectorul energetic și 3 ani într-o funcție de conducere, acesta a susținut că o întrunește, fapt ce rezultă din dosarul său personal. Referitor la cerința de studii de master, reclamantul a arătat că deține diplomă de licență (seria AL), eliberată la 25 iunie 2007, la specialitatea Electroenergetică, și a invocat prevederile Hotărârii Guvernului nr.330/2023 privind aprobarea Cadrului Național al Calificărilor, potrivit cărora studiile sale ar fi echivalente cu nivelul de master, întrucât permit accesul la ciclul III de studii superioare (doctorat). În concluzie, acesta a considerat că administrația SA„RED-Nord” a examinat superficial cererea sa și dosarul personal, ajungând la concluzii pripite și neîntemeiate privind

necorespunderea cerințelor de studii și vechime în muncă (f.d.21-24). Un careva răspuns la cererea în cauză la materialele cauzei nu se regăsește.

49. Potrivit informației privind disponibilizarea salariaților nr.SRUDO-07/757 din 23 iulie 2025 adresată către Subdiviziunea teritorială pentru ocuparea forței de muncă Bălți, în conformitate cu art.28 din Legea nr.105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, s-a informat că începând cu data de 23 iulie 2025 urmează a fi disponibilizați un număr de 11 salariați printre care și Directorul tehnic – Corbu Viorel (f.d.121).

50. Prin ordinile directorului general SA„RED-Nord” nr.737-C din 07 august 2025, nr.775-C din 15 august 2025, nr.888-C din 24 septembrie 2025, nr.916-C din 08 octombrie 2025 , nr.923-C din 09 octombrie 2025, la cererile reclamantului Corbu Viorel, întru respectarea procedurii de reducere conform art.88 alin.(1) lit.f) din Codul muncii, acestuia i s-a acordat câte o zi lucrătoare pe săptămână, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă (f.d.111-120).

51. Prin cererea din 06 august 2025, Corbu Viorel, angajat în funcția de Director tehnic, a solicitat aprobarea acordării concediului anual de odihnă începând cu data de 18 august 2025, conform graficului, precum și acordarea unui ajutor material în mărime de un salariu de funcție (tarifar), în temeiul contractului colectiv de muncă. Prin ordinul SA„RED-Nord” nr.1590-C din 11 august 2025, i-a fost acordat concediul anual de odihnă pe o durată de 14 zile calendaristice, cu acordarea ajutorului material, pentru perioada 18 august 2025 – 02 septembrie 2025 inclusiv (f.d.123, 126).

52. Prin prezentarea nr.SRUDO-08/1988 din 25 august 2025, administrația SA„RED-Nord” a solicitat opinia consultativă a Organizației Sindicale Primare a Angajaților SA„RED-Nord” cu privire la concedierea a 8 salariați, printre care și Corbu Viorel, din subdiviziunea Administrația, funcția de director tehnic, în temeiul art.86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii (reducerea statelor de personal din unitate) (f.d.122).

53. Potrivit extrasului din procesul-verbal nr.2 a ședinței prin viber al Comitetului Sindical al Organizației Sindicale Primare a Angajaților SA„Rețelelor Electrice de Distribuție Nord” din 09 septembrie 2025, s-a luat act de informația privind concedierea salariaților întreprinderii (inclusiv în listă figurând și Corbu Viorel) care nu sunt membrii de sindicat în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) din Codul muncii în legătură cu reducerea statelor de personal din unitatea SA„RED-Nord” (f.d.124-125).

54. De asemenea, potrivit certificatelor de concediu medical, precum și tabelelor de evidență a timpului de muncă, în perioadele 05–08 septembrie 2025 și 19-25 septembrie 2025, reclamantul Corbu Viorel s-a aflat în concediu medical (f.d.127, 128, 129-132).

55. Prin mesajele expediate prin intermediul poștei electronice la adresa reclamantului, precum și prin aplicația Viber, administrația SA„RED-Nord” i-a solicitat acestuia să examineze posibilitatea transferului în funcția de Șef Serviciu Proiectare și Dezvoltare Rețele și să comunice decizia sa nu mai târziu de ora 16:00, la data de 04 august 2025 (f.d.133-134).

56. Prin ordinul SA„RED-Nord” nr.968-C din 27 octombrie 2025 „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea statelor de personal”, în legătură cu reducerea statelor de personal în cadrul SA„Rețelele Electrice de Distribuție Nord” și conducându-se de prevederile art.88 alin.(2) din Codul muncii, s-a ordonat a concedia pe dl Corbu Viorel, director tehnic din Administrație, în legătură cu reducerea statelor de personal din unitate, în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) din Codul muncii, de la data de 27 octombrie 2025 și a achita dlui Corbu Viorel în baza art.186 alin.(1) lit.a) din Codul muncii, indemnizația de eliberare din serviciu egală

cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an complet lucrat la unitate dar nu mai mare decât șase salarii medii lunare și nu mai mică decât un salariu mediu lunar (indemnizația de eliberare din serviciu pentru perioada 01 februarie 2000 – 27 octombrie 2025). A calcula și a efectua plățile, conform art.143 din Codul muncii. A achita compensație pentru concediul de odihnă anual nefolosit – 44 zile reieșind din 35 zile calendaristice (f.d.33,136).

57. Ordinul nr.968-C „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea statelor de personal" din 27 octombrie 2025 i-a fost adus la cunoștință reclamantului Corbu Viorel în aceeași zi, fapt confirmat prin semnătura ultimului aplicată pe ordinul în cauză (f.d.136).

58. Nefiind de acord cu ordinul în cauză, la data de 22 ianuarie 2026 reclamantul Corbu Viorel a formulat în instanța de judecată prezenta cerere de chemare în judecată către SA„RED-Nord" solicitând anularea ordinului de concediere nr.968-C din 27 octombrie 2025, restabilirea în funcția de director tehnic din cadrul Administrației SA„RED-Nord", deținută anterior concedierii, încasarea de la SA„RED-Nord" a prejudiciului material sub formă de despăgubire pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, calculată în baza salariului mediu lunar al salariatului pentru ultimele 12 luni calendaristice anterioare concedierii, până la data executării hotărârii judecătorești de restabilire în funcție, repararea prejudiciului moral cauzat prin concedierea nelegitimă, în cuantum de 300.000 lei precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

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

60. Examinând temeinicia pretenției formulate de reclamantul Corbu Viorel privind anularea ordinului nr. 968-C din 27 octombrie 2025 „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal", emis de SA „RED-Nord", prin care acesta a fost eliberat din funcția de Director tehnic din cadrul Administrației, ca urmare a reducerii numărului de state de personal ale unității, în temeiul art.86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, instanța reține următoarele

61. Conform art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii, instanța reține că potrivit art.86 alin.1) lit.c) Codul muncii, *concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.*

62. Conform art.88 alin.(1) Codul muncii, *angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) şi c)) doar cu condiția că: a) va emite un ordin (dispoziție, 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 (dispoziție, decizie, hotărîre) 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 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. Alin.(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*.

63. Potrivit art.184 alin.(1) lit.a) Codul muncii, *angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenţia sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene: a) cu 2 luni înainte – în caz de concediere în legătură cu lichidarea unităţii sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică, reducerea numărului sau a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit.b) şi c));*

64. Art.88 alin.(1) din Codul muncii stabileşte condiţiile procedurale obligatorii pe care angajatorul trebuie să le respecte atunci când dispune concedierea salariaţilor în temeiul lichidării unităţii sau al reducerii numărului ori a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) şi c)). Norma are un caracter imperativ, iar nerespectarea oricărei etape atrage nulitatea concedierii.

65. În primul rând, lit.a) impune *emiterea unui act administrativ motivat* (ordin, decizie etc.) privind lichidarea sau reducerea de personal. Această cerinţă presupune existenţa unor temeiuri reale, fie economice (dificultăţi financiare, optimizare de costuri), fie organizaţionale (restructurare, eficientizare). Lipsa motivării sau caracterul formal al acesteia poate indica un abuz.

66. Lit.b) reglementează obligaţia de *preavizare individuală a salariaţilor*, cu cel puţin 2 luni înainte. Preavizul trebuie adus la cunoştinţa fiecărui salariat vizat, sub semnătură sau prin alt mijloc care permite confirmarea recepţionării. În cazul reducerii de personal, sunt vizaţi doar acei salariaţi ale căror posturi urmează efectiv a fi desfiinţate.

67. Lit.c) consacră una dintre cele mai importante garanţii: angajatorul trebuie să *ofere în scris un alt loc de muncă vacant* în cadrul unităţii, dacă acesta există şi dacă salariatul corespunde cerinţelor. Această obligaţie reflectă principiul protecţiei salariatului şi prioritatea menţinerii raportului de muncă.

68. Lit.d) şi e) stabilesc o anumită *ordine a reducerii*: mai întâi se reduc locurile vacante, apoi, cu prioritate, salariaţii angajaţi prin cumul. Scopul este de a limita impactul social al concedierilor.

69. Lit.f) prevede dreptul salariatului preavizat *la o zi liberă pe săptămână, cu menţinerea salariului mediu,* pentru a-şi căuta un alt loc de muncă. Este o măsură de protecţie concretă, menită să faciliteze reintegrarea profesională.

70. Lit.g) obligă angajatorul să *informeze agenţia pentru ocuparea forţei de muncă* cu 2 luni înainte despre disponibilizările planificate, ceea ce permite autorităţilor să intervină cu măsuri de sprijin.

71. Lit.h) instituie obligația de a solicita *opinia consultativă a organului sindical*, acolo unde acesta există. Deși opinia nu este obligatorie, ignorarea acestei etape poate afecta legalitatea procedurii.

72. Alin.(2) aduce două precizări importante. Pe de o parte, dacă după expirarea termenului de preaviz nu este emis ordinul de concediere, procedura nu poate fi reluată în același an calendaristic, ceea ce limitează abuzurile și incertitudinea pentru salariat. Pe de altă parte, termenul de preaviz se suspendă pe durata concediilor (de odihnă, de studii sau medical), ceea ce înseamnă că aceste perioade nu se includ în calculul celor 2 luni.

73. În ansamblu, art.88 instituie un mecanism complex de protecție a salariaților, echilibrând dreptul angajatorului de a-și reorganiza activitatea cu necesitatea prevenirii concedierilor arbitrare. Respectarea cumulativă a tuturor acestor condiții este esențială pentru validitatea concedierii în temeiul art.86 alin.(1) lit.b) și c) Codul muncii.

74. Analizând legalitatea procedurii de concediere prin prisma art.86 alin.(1) lit.c) din Codul muncii, instanța constată că deși angajatorul SA„RED-Nord” a respectat o parte dintre cerințele procedurale prevăzute de art.88 alin.(1) din Codul muncii (emiterea ordinului de reducere a statelor de personal, preavizarea reclamantului, acordarea zilelor libere pentru căutarea unui loc de muncă, informarea agenției pentru ocuparea forței de muncă și solicitarea opiniei consultative a sindicatului), instanța reține că aceste măsuri nu sunt suficiente pentru a valida legalitatea concedierii, în lipsa respectării integrale a tuturor garanțiilor prevăzute de lege.

75. În ceea ce privește aplicarea prevederilor art.88 alin.(1) lit.c) din Codul muncii, instanța subliniază că această normă instituie o obligație imperativă în sarcina angajatorului, care nu are un caracter formal sau opțional, ci reprezintă o garanție reală de protecție a salariatului aflat în procedura concedierii pentru motive neimputabile.

76. Astfel, legiuitorul a prevăzut în mod expres că, odată cu preavizarea salariatului în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, angajatorul este obligat să îi propună în scris un alt loc de muncă vacant în cadrul unității, cu condiția ca acest loc de muncă să existe și să corespundă calificării, experienței și competențelor salariatului preavizat.

77. Din interpretarea sistematică și teleologică a acestei dispoziții rezultă că simpla enumerare a tuturor funcțiilor vacante din unitate nu este suficientă pentru a considera obligația legală ca fiind îndeplinită. Dimpotrivă, angajatorul este ținut să efectueze o analiză concretă, individualizată și obiectivă a compatibilității salariatului cu fiecare funcție vacantă existentă, pentru a identifica acele posturi în care acesta ar putea fi efectiv încadrat.

78. Or, din materialele cauzei, precum și din declarațiile reprezentantului pârâtului și ale martorului audiat în ședința de judecată, instanța reține că, la momentul emiterii ordinului de preavizare, reclamantului Corbu Viorel i-a fost anexată o listă generală a funcțiilor și profesiilor vacante din cadrul SA„RED-Nord”, existentă la acel moment. Această listă însă a avut un caracter pur informativ și exhaustiv, nefiind realizată o selecție prealabilă a funcțiilor compatibile cu pregătirea profesională, experiența și competențele reclamantului.

79. Cu alte cuvinte, angajatorul nu a procedat la identificarea acelor funcții vacante în care reclamantul întrunea cerințele de ocupare, ci a pus la dispoziția acestuia întreaga listă de posturi disponibile, indiferent de nivelul de studii, cerințele specifice sau profilul profesional necesar. O asemenea modalitate de executare a obligației legale transferă în mod nejustificat asupra salariatului sarcina de a selecta eventualele opțiuni compatibile, ceea ce contravine scopului protecției instituite de lege.

80. Instanța reține că această abordare este confirmată și de declarațiile martorului Rahubenco Oxana, șef serviciu resurse umane, care a menționat că lista a fost întocmită „pentru a nu limita posibilitățile salariatului preavizat” și că nu a fost realizată o evaluare concretă a corespondenței dintre cerințele funcțiilor și calificarea reclamantului. Totodată, din aceleași declarații rezultă că decizia privind necorespunderea reclamantului pentru funcția solicitată a fost luată ulterior, fără o procedură de verificare formalizată și fără solicitarea de documente suplimentare relevante.

81. Instanța mai reține că obligația prevăzută de art. 88 alin. (1) lit.c) Codul muncii presupune existența a trei condiții cumulative: existența unui post vacant, corespondența acestuia cu pregătirea salariatului și propunerea concretă, individualizată și motivată a acelui post. În speță, însă, angajatorul s-a limitat la o comunicare generală a tuturor funcțiilor vacante, fără a demonstra că a efectuat o analiză efectivă a compatibilității reclamantului cu acestea.

82. Prin urmare, instanța apreciază că angajatorul nu a respectat în substanță exigențele art.88 alin.(1) lit.c) din Codul muncii, întrucât nu a oferit reclamantului un loc de muncă vacant determinat și adecvat calificării sale, ci doar o listă generală de posturi, fără filtrare, fără individualizare și fără o evaluare efectivă a corespondenței profesionale.

83. Acest fapt constituie un viciu esențial al procedurii de concediere, întrucât obligația de oferire a unui alt loc de muncă nu este una formală, ci una de fond, menită să asigure menținerea raportului de muncă ori de câte ori acest lucru este posibil în mod obiectiv. Nerespectarea acestei obligații afectează legalitatea concedierii și conduce la constatarea nulității acesteia.

84. Totodată, instanța reține un aspect deosebit de relevant pentru soluționarea cauzei, și anume conduita procesuală a pârâtului în cadrul cercetării judecătorești.

85. Astfel, în scopul verificării efective a respectării obligației prevăzute de art.88 alin. (1) lit.c) din Codul muncii, instanța a solicitat expres reprezentantului SA„RED-Nord” prezentarea listei funcțiilor vacante din cadrul unității, dar strict a acelora în care reclamantul Corbu Viorel se încadrează conform studiilor, experienței și cerințelor stabilite prin fișele de post, la data preavizării.

86. Această solicitare a instanței avea caracter esențial, întrucât permitea verificarea concretă și individualizată a îndeplinirii de către angajator a obligației legale de a propune un loc de muncă compatibil, și nu doar a unei informări generale.

87. Cu toate acestea, reprezentantul pârâtului nu a prezentat o astfel de listă selectivă sau analizată, ci a depus aceeași listă generală a funcțiilor vacante care a fost anexată și la ordinul de preavizare. Această listă conținea în mod nediferențiat toate posturile disponibile din cadrul întreprinderii, fără a indica în ce măsură reclamantul corespunde sau nu cerințelor fiecărei funcții în parte.

88. Instanța constată că această conduită procesuală confirmă, în mod indirect, lipsa unei analize reale efectuate de angajator la momentul preavizării și ulterior concedierii. Or, dacă o asemenea evaluare ar fi fost efectuată în mod obiectiv și documentat, pârâtul ar fi trebuit să fie în măsură să prezinte instanței o listă clară, structurată și motivată a funcțiilor compatibile cu profilul profesional al reclamantului.

89. Faptul că pârâtul a reiterat aceeași listă generală, fără nicio filtrare, fără nicio corelare cu cerințele funcțiilor și fără nicio justificare privind excluderea reclamantului de la anumite posturi, denotă că obligația legală de identificare și propunere a unui loc de muncă adecvat a fost tratată formal, superficial și neindividualizat.

90. Instanța mai subliniază că o asemenea omisiune nu poate fi suplinită prin simple afirmații declarative ale angajatorului potrivit cărora salariatul „nu se încadrează”, în lipsa unei analize concrete și verificabile. Sarcina probei în materie de legalitate a concedierii revine angajatorului, iar acesta trebuie să demonstreze nu doar existența unei liste de funcții vacante, ci și faptul că a fost efectuat un proces real de corelare între aceste funcții și profilul profesional al salariatului.

91. În lipsa unei asemenea dovezi, instanța nu poate reține că obligația prevăzută de art.88 alin.(1) lit.c) Codul muncii a fost executată în mod efectiv. Dimpotrivă, se confirmă caracterul formal al procedurii, în care salariatului i s-a pus la dispoziție o listă generală, fără ca angajatorul să identifice concret acele funcții în care acesta putea fi încadrat.

92. Prin urmare, refuzul de a prezenta instanței lista funcțiilor compatibile cu reclamantul, coroborat cu depunerea aceleiași liste generale, întărește concluzia privind neîndeplinirea obligației legale și constituie un argument suplimentar în sensul nelegalității concedierii dispuse.

93. Într-o altă ordine de idei, instanța punctează că, din lista funcțiilor și profesiilor vacante din cadrul SA„RED-Nord” la data preavizării salariatului anexată la ordinul nr.442-C „Cu privire la preavizarea salariatului care va fi concediat în legătură cu reducerea statelor de personal ale SA„RED-Nord” urmează că reclamantul Corbu Viorel a acceptat transferul în funcția de Șef Departament dezvoltare rețea și investiții (f.d.17-19).

94. Prin notificarea semnată de Directorul General SA„RED-Nord” nr.SRUDO-07/1762 din 23 iulie 2025, s-a comunicat reclamantului despre faptul că acesta nu întrunește cerințele necesare pentru suplinirea funcției vacante menționate, subliniind și faptul că reclamantul a fost informat la momentul preavizării despre cerințele de studii și de vechime în muncă stabilite prin fișa de postului titularului funcției de Șef departament dezvoltare rețea și investiții (f.d.20).

95. La caz, instanța reține că societatea pârâtă, prin notificarea nr.SRUDO-07/1762 din 23 iulie 2025, s-a limitat la o formulare generală și abstractă, indicând doar că reclamantul „nu întrunește cerințele necesare” pentru suplinirea funcției de Șef Departament dezvoltare rețea și investiții, fără a individualiza în mod concret care anume condiții prevăzute de fișa postului nu ar fi fost îndeplinite de către acesta. Or, o asemenea motivare laconică și lipsită de claritate nu poate fi considerată suficientă pentru a justifica refuzul transferului reclamantului într-o funcție vacantă, cu atât mai mult cu cât obligația angajatorului de a propune și examina în mod real și efectiv posibilitatea continuării raporturilor de muncă rezultă expres din prevederile art.88 alin.(1) lit.c) Codul muncii.

96. Instanța apreciază că simpla invocare generică a necorespunderii reclamantului cerințelor funcției vacante, fără indicarea exactă a criteriilor pretins neîntrunite și fără prezentarea unei evaluări obiective a studiilor, experienței profesionale și competențelor acestuia, echivalează cu o motivare formală a refuzului angajatorului. În condițiile în care reclamantul a activat în cadrul societății timp de aproximativ 25 de ani, inclusiv peste 10 ani în funcții manageriale superioare în domeniul energetic, pârâtul avea obligația să indice explicit și neechivoc motivele concrete pentru care a considerat că acesta nu corespunde funcției pentru care a optat.

97. Mai mult, instanța observă că argumentele referitoare la pretinsa lipsă a studiilor de masterat și a cunoașterii unei limbi străine la nivel intermediar au fost dezvoltate de pârât preponderent în cadrul prezentei proceduri judiciare și în declarațiile martorului Rahubenco Oxana, însă acestea nu se regăsesc expres și clar formulate în notificarea comunicată

reclamantului la data de 23 iulie 2025. Or, salariatul trebuia informat în mod complet și transparent încă de la etapa preavizării și examinării posibilității transferului, pentru a-i fi oferită posibilitatea efectivă de a prezenta acte suplimentare, explicații sau dovezi privind întrunirea cerințelor respective.

98. Instanța acordă relevanță și declarațiilor martorului Rahubenco Oxana, șef al Serviciului resurse umane din cadrul SA„RED-Nord”, care a confirmat în ședința de judecată că, pentru funcția anterior deținută de reclamant – cea de director tehnic al SA„RED-Nord” – cunoașterea unei limbi străine nu constituia o cerință obligatorie, ci doar un avantaj. În aceste condiții, instanța apreciază că simpla examinare a dosarului personal al reclamantului nu putea conduce, în mod obiectiv și suficient, la concluzia că acesta nu ar întruni cerințele funcției de Șef Departament dezvoltare rețea și investiții exclusiv prin prisma competențelor lingvistice.

99. Or, în lipsa unei obligații anterioare de prezentare a certificatelor de competență lingvistică pentru ocuparea funcției manageriale exercitate timp îndelungat de reclamant, inexistența unor asemenea acte în dosarul personal nu poate fi interpretată automat ca dovadă a necunoașterii limbii engleze sau germane. Cu atât mai mult, pârâtul nu a întreprins niciun demers efectiv pentru verificarea concretă a competențelor lingvistice ale reclamantului și nici nu i-a solicitat prezentarea unor acte suplimentare ori susținerea unei evaluări corespunzătoare înainte de a decide refuzul transferului.

100. În acest context, instanța relevă că nici din materialele cauzei și nici din declarațiile reprezentantului pârâtului nu rezultă că reclamantului i-ar fi fost solicitate acte suplimentare privind studiile postuniversitare sau cunoașterea limbii străine anterior refuzului transferului. Dimpotrivă, martorul Rahubenco Oxana a confirmat expres că serviciul resurse umane nu a solicitat reclamantului asemenea dovezi și nici nu a efectuat vreo evaluare concretă a competențelor lingvistice ale acestuia.

101. Prin urmare, instanța consideră că aprecierea angajatorului privind necorespunderea reclamantului cerințelor funcției vacante s-a bazat pe presupuneri și deducții formale, iar nu pe o evaluare reală, completă și obiectivă a calificării profesionale a acestuia. O asemenea abordare contravine obligației angajatorului de a acționa cu bună-credință și de a asigura exercitarea efectivă a garanțiilor prevăzute de legislația muncii în cazul reducerii statelor de personal.

102. Mai mult decât atât, instanța reține că afirmațiile pârâtului privind pretinsa necunoaștere a limbii engleze de către reclamant sunt contrazise de probele administrate la dosar. Astfel, din fișa de examinare pentru susținerea probelor de admitere la Școala doctorală a Academiei de Studii Economice a Moldovei (ASEM), rezultă că reclamantul a susținut proba la limba modernă engleză la data de 12 octombrie 2020, în formă scrisă, fiind apreciat cu calificativul „admis” (f.d.159-160). Această împrejurare confirmă, cel puțin la nivelul cerut de procedura academică relevantă, deținerea de către reclamant a competențelor lingvistice necesare în limba engleză.

103. Totodată, instanța relevă că reclamantul deține diplomă de licență Seria AL nr.0125366, eliberată de Universitatea Tehnică a Moldovei, absolvent al studiilor superioare în domeniul energetic, iar potrivit răspunsului Ministerului Educației și Cercetării al Republicii Moldova, acest act de studii corespunde nivelului 7 din Cadrul Național al Calificărilor, echivalent învățământului superior de ciclul II – master. Prin urmare, susținerea pârâtului precum că reclamantul nu ar întruni cerința studiilor de masterat apare ca fiind formală și

nefundamentată, fiind contrazisă de interpretarea oficială a autorității competente în domeniul educației (f.d.36,44).

104. Nu în ultimul rând, instanța consideră relevant faptul că, potrivit anunțului publicat pe site-ul oficial al SA„RED-Nord” pentru ocuparea funcției vacante de Șef al Departamentului dezvoltare rețea și investiții, printre condițiile de eligibilitate înaintate candidaților era prevăzută „cunoașterea limbii române obligatorie și a unei limbi străine de circulație internațională (preferabil engleza)” (f.d.203).

105. Prin utilizarea sintagmei „preferabil engleza”, rezultă în mod evident că angajatorul nu a instituit o cerință imperativă și exclusivă privind cunoașterea limbii engleze la un anumit nivel certificat, ci a formulat această condiție într-o manieră orientativă și flexibilă. Or, această formulare contrazice poziția procesuală a pârâtului, potrivit căreia cunoașterea limbii engleze sau germane la nivel intermediar ar constitui o condiție obligatorie și esențială pentru ocuparea funcției respective.

106. În plus, instanța observă că există neconcordanțe între cerințele indicate în fișa postului și cele reflectate în anunțul public de recrutare, împrejurare confirmată inclusiv de martorul Rahubenco Oxana, care a declarat că este posibil să se fi produs „o eroare” la redactarea anunțului. Totuși, asemenea neclarități și contradicții în documentele interne ale angajatorului nu pot fi interpretate în defavoarea salariatului și nu pot justifica restrângerea dreptului acestuia de a fi transferat într-o funcție vacantă pentru care și-a exprimat acordul.

107. Prin urmare, instanța apreciază că argumentul invocat de pârât referitor la pretinsa necorespundere a reclamantului sub aspectul cunoașterii limbii străine nu este susținut de probe clare, coerente și lipsite de echivoc, fiind afectat de contradicțiile existente între actele emise chiar de angajator.

108. În aceste circumstanțe, instanța constată că atât sub aspectul studiilor, cât și sub aspectul competențelor lingvistice, reclamantul a prezentat probe obiective care confirmă corespunderea sa cerințelor funcției pentru care a optat, iar pârâtul nu a administrat probe concludente care să infirme aceste circumstanțe sau să justifice în mod concret refuzul transferului.

109. De asemenea, urmează de menționat și faptul că, la momentul preavizării efectuate prin ordinul nr.442-C din 22 iulie 2025, angajatorul a prezentat reclamantului anexa la ordinul respectiv, întitulată „Lista funcțiilor și profesiilor vacante din cadrul SA„RED-Nord” la data preavizării salariatului”, în care era inclusă și funcția de Șef Departament dezvoltare rețea și investiții.

110. Instanța observă că abia după ce reclamantul Corbu Viorel și-a manifestat expres acordul pentru transferul în funcția menționată, angajatorul a comunicat că acesta „nu întrunește cerințele necesare” pentru suplinirea funcției respective. O asemenea conduită denotă lipsă de coerență și previzibilitate în acțiunile angajatorului. Or, includerea unei funcții în lista locurilor vacante propuse salariatului preavizat presupune, în mod rezonabil, că angajatorul a apreciat anterior că funcția poate fi ocupată de către salariat, sub rezerva acceptării acesteia din partea ultimului. În caz contrar, dacă angajatorul considera din start că reclamantul nu corespunde cerințelor funcției respective, aceasta nu trebuia inclusă în lista funcțiilor vacante oferite spre transfer și nici prezentată reclamantului drept opțiune reală în cadrul procedurii de preavizare.

111. Mai mult, instanța relevă că lista funcțiilor vacante a fost întocmită chiar de Serviciul resurse umane al pârâtului, care avea acces la dosarul personal al reclamantului și cunoștea studiile, experiența profesională și parcursul său managerial în cadrul întreprinderii. Prin urmare,

angajatorul nu poate invoca ulterior, în mod formal și contradictoriu, pretinsa necorespundere a reclamantului pentru o funcție pe care el însuși a propus-o în cadrul procedurii de reducere a statelor de personal.

112. În aceste circumstanțe, instanța apreciază că includerea funcției de Șef Departament dezvoltare rețea și investiții în lista funcțiilor vacante, urmată de refuzul ulterior al transferului fără o motivare clară și obiectivă, confirmă caracterul formal al îndeplinirii obligației prevăzute de art.88 alin.(1) lit.c) Codul muncii și susține concluzia privind nelegalitatea procedurii concedierii reclamantului.

113. În referința depusă în cadrul prezentului litigiu precum și în cadrul ședinței de judecată, reprezentantul pârâtului a indicat circumstanță care se pretinde că prezintă relevanță cazului, anume faptul că la data de 04 august 2025 de către angajatorul SA„RED-Nord” i-a fost propus reclamantului Corbu Viorel transferul în funcția devenită vacantă ca urmare a eliberării dlui Pulbere Edic din funcția de Șef serviciul de proiectare și dezvoltare rețele.

114. La acest aspect, instanța reține că obligația angajatorului de a propune salariatului alte locuri de muncă vacante nu se limitează exclusiv la data preavizării, ci subzistă pe întreaga perioadă a termenului de preaviz până la încetarea efectivă a raporturilor de muncă. Totuși, îndeplinirea ulterioară a acestei obligații prin propunerea altor funcții vacante nu este aptă să înlăture caracterul neîntemeiat al refuzului inițial privind transferul reclamantului într-o funcție vacantă existentă chiar la momentul preavizării și pentru care acesta și-a exprimat acordul.

115. Raportând aceste considerente la circumstanțele cauzei, instanța observă că funcția de Șef Departament dezvoltare rețea și investiții exista în mod efectiv la data preavizării reclamantului Corbu Viorel, fiind inclusă de însăși administrația SA„RED-Nord” în lista funcțiilor vacante anexată la ordinul nr.442-C din 22 iulie 2025. Reclamantul și-a manifestat expres acordul pentru transferul în această funcție chiar la data preavizării, însă ulterior angajatorul a refuzat transferul printr-o notificare generală și insuficient motivată.

116. În aceste condiții, oferta ulterioară a funcției de Șef serviciul proiectare și dezvoltare rețele, devenită vacantă după data preavizării, nu poate remedia viciile deja produse în cadrul procedurii inițiale și nici nu poate valida refuzul neîntemeiat al transferului reclamantului într-o funcție vacantă existentă la momentul declanșării procedurii de reducere a statelor de personal.

117. Or, obligația angajatorului de a identifica și propune funcții vacante trebuie exercitată cu bună-credință și în mod efectiv, urmărind menținerea raporturilor de muncă atunci când aceasta este posibilă. În speță, instanța constată că reclamantului i-a fost oferită doar aparent posibilitatea transferului în funcția de Șef Departament dezvoltare rețea și investiții, deoarece imediat după exprimarea acordului său, angajatorul a refuzat ocuparea acesteia fără o justificare concretă, clară și verificabilă.

118. Prin urmare, instanța apreciază că procedura concedierii reclamantului nu a respectat exigențele art.88 alin.(1) lit.c) Codul muncii, iar caracterul formal al examinării posibilității transferului într-o funcție vacantă atrage nelegalitatea ordinului de concediere contestat.

119. În concluzie, cumulul acestor nereguli conduce la concluzia că ordinul SA„RED-Nord” „Cu privire la concedierea în legătură cu reducerea statelor de personal” nr.968-C din 27 octombrie 2025 emis în privința reclamantului Corbu Viorel urmează a fi anulat cu restabilirea situației de drept.

120. Cu referire la pretenția reclamantului Corbu Viorel, privind restabilirea la locul de muncă, instanța de judecată învederează că, în corespundere cu art.89 alin. (1) din Codul muncii,

salariatul eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă în caz de litigiu prin hotărâre a instanței de judecată.

121. Astfel, având în vedere că, în speță, a fost stabilit indubitabil ilegalitatea ordinului SA„RED-Nord", prin care reclamantul a fost concediat în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii și s-a desfăcut contractul individual de muncă cu aceasta, instanța consideră că, în conformitate cu art.89 alin.(1) din Codul muncii, Corbu Viorel urmează a fi repus în funcția deținută anterior concedierii ilegale, și anume în funcția de Director tehnic din administrație la SA„RED-Nord", începând cu data de 13 martie 2026.

122. Or, norma legală citată supra stabilește în mod expres și imperativ că persoana poate fi restabilită în funcție doar în cazul în care, se anulează ordinul de concediere.

123. Cât privește pretenția reclamantului Corbu Viorel privind încasarea plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu, instanța de judecată va reține prevederile art.90 alin.(1) Codul muncii care expres statuează că *în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia*. Aliniatul (2) lit.a) al aceluiași articol, prevede că *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.*

124. Reieșind din cele constatate în coraport cu prevederile citate supra, instanța va admite și cerința subsecventă a reclamantului privind încasarea salariului pentru perioada lipsei forțate de la serviciu, cu încasarea din contul SA„RED-Nord", în beneficiul lui Corbu Viorel, salariul pentru absența forțată de la muncă, începând cu 27 octombrie 2025, până la data pronunțării prezentei hotărâri – 13 martie 2026, din care urmează a fi calculate și reținute impozitele și plățile obligatorii la buget.

125. Cu referire la pretenția reclamantului cu privire la încasarea din contul pârâtului a prejudiciului moral în mărime de 300.000 lei, instanța reține că potrivit art.5 lit.k) Codul muncii, printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, se include și principiul obligativității reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă.

126. La fel, principiul respectiv este regăsit în prevederile art.9 alin.(1) lit.n) și art.10 alin.(2) lit.p) Codul muncii - „*dreptul de bază a salariatului la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă" și „obligația angajatorului să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă*".

127. Din prevederile art.90 alin.(1) din Codul muncii, rezultă că *în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.*

128. Totodată, alin.(2) lit.c) al aceluiași articol reglementează că, *repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.*

129. Potrivit alin.(3) al aceluiași articol, *mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.*

130. Conform art.327 alin.(1) Codul muncii, *partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligaţiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative.*

131. În conformitate cu art.329 din Codul muncii, *angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.*

132. Instanța punctează, că reclamantul prin caracterul abuziv al ordinului emis de angajator a suportat prejudiciu moral, or, în legătură cu concedierea ilegală din funcție ia fost adusă atingere drepturilor sale subiective.

133. Instanța expune că concedierea reprezintă una dintre cele mai grave forme de încetare a relațiilor de muncă, afectând în mod direct nu doar existența economică a salariatului, ci și demnitatea, stabilitatea sa emoțională și echilibrul vieții personale. Atunci când concedierea este efectuată ilegal, fără respectarea normelor imperative ale legislației muncii, aceasta nu mai este doar o simplă încetare a raportului de muncă, ci devine o formă de abuz de putere din partea angajatorului și o încălcare directă a drepturilor fundamentale ale salariatului.

134. Reiterând prevederile Constituției Republicii Moldova dar și a art.1 din Codul muncii, munca este protejată de stat, iar raporturile de muncă trebuie să fie guvernate de legalitate, echitate și respect reciproc. În acest sens, Codul muncii garantează că, în cazul unei concedieri ilegale, salariatul are dreptul nu doar la restabilirea în funcție și plata salariului, ci și la compensarea prejudiciului moral, dacă a fost afectat în demnitatea sau integritatea sa psihologică.

135. Astfel o concediere ilegală afectează profund viața persoanei: pe lângă pierderea sursei de venit, angajatul suferă o stigmatizare profesională, stres, anxietate și, uneori, pierderea încrederii în sine. Aceste efecte, deși imateriale, sunt reale și cuantificabile, constituind temei pentru constatarea unui prejudiciu moral.

136. În acest sens, Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CEDO) a statuat constant că dreptul la muncă se intersectează cu dreptul la respectarea vieții private și de familie (art. 8 din Convenția Europeană). În cauza (Oleksandr Volkov c.Ucraina (2013)), CEDO a subliniat că înlăturarea abuzivă a unei persoane din funcția sa, fără respectarea garanțiilor legale, constituie o ingerință gravă în viața sa privată și profesională. De asemenea, în cauza (Bărbulescu c. România (2017)), Curtea a reafirmat că relațiile de muncă intră sub protecția art.8 CEDO, iar angajatorul nu are libertate absolută în gestionarea raporturilor de muncă.

137. Prin urmare, o concediere ilegală este nu doar o problemă de drept intern, ci și o încălcare a standardelor europene privind drepturile omului.

138. Pentru ca repararea să fie efectivă, nu este suficientă doar restabilirea în funcție sau plata salariului. Daunele morale acordate de instanță constituie recunoașterea suferinței personale și un mijloc de descurajare a comportamentului abuziv al angajatorilor. Repararea prejudiciului moral este, astfel, o componentă esențială a dreptului la o protecție juridică efectivă, în conformitate cu art.13 din CEDO.

139. Deci, ca concluzie concedierea ilegală nu este doar o eroare de procedură administrativă, ci o atingere gravă adusă drepturilor și demnității salariatului. Ea justifică în mod deplin acordarea prejudiciului moral, atât în baza Codului muncii, cât și în conformitate cu principiile consacrate de CEDO, în vederea restabilirii unui echilibru just între interesele legitime ale părților și respectarea drepturilor fundamentale ale omului.

140. Instanța consideră că prejudiciul moral în mărime de două salarii de funcție, ce urmează a fi încasat din contul pârâtului SA„RED-Nord” în beneficiul reclamantului Corbu Viorel va fi unul justificat și proporțional prejudiciului moral produs.

141. Or, cuantumul prejudiciului moral pretins de către reclamant în sumă de 300.000 lei de la SA„RED-Nord”, este excesiv în raport cu circumstanțele stabilite la caz.

142. În conformitate cu art.121 Codul de procedură civilă, *instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.*

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

144. Având în susținere dispozițiile legale nominalizate mai sus, analizând toate probele în ansamblu, din punct de vedere al veridicității și pertinenței acestora, instanța ajunge la concluzia că cererea de chemare în judecată înaintată de Corbu Viorel către SA„RED-Nord” privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului, încasarea prejudiciului moral urmează a fi admisă parțial.

145. În raport cu pretenția reclamantei privind încasarea cheltuielilor de judecată, judecătorul denotă că, potrivit art.82 Codul de procedură civilă, *cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru şi cheltuielile de judecare a cauzei.*

146. Conform art.94 alin.(1) Codul de procedură civilă, *instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.*

147. Instanța relevă faptul că reclamantul la depunerea acțiunii în instanță a achitat taxa de timbru în mărime de 200 lei, fapt confirmat prin nota de plată din 21 ianuarie 2026 (f.d.4).

148. În acest sens, reieșind din soluția adoptată asupra fondului cauzei, instanța va dispune încasarea cheltuielilor de judecată pentru taxa de timbru din contul pârâtului, în beneficiul reclamantului, în mărime de 200 lei, în conformitate cu prevederile art.94 alin.(1) Codul de procedură civilă.

149. În conformitate cu art.90 lit.i) Codul de procedură civilă, *din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte cheltuielile de asistenţă juridică.*

150. În conformitate cu art.96 alin.(1) Codul de procedură civilă*, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile.* Alin.(1^1) *Cheltuielile menţionate la alin.(1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.*

151. Conform art.63 alin.(4) al Legii cu privire la avocatură nr.1260-XV din 19.07.2002, *cheltuielile suportate de client în legătură cu acordarea de către avocat a asistenţei juridice*

la apărarea drepturilor şi intereselor lui legitime în cauzele penale, civile şi administrative urmează a fi compensate integral şi proporţional cerinţelor admise (respinse) de partea adversă.

152. Astfel, pornind de la practica CEDO, cheltuielile de asistență juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime. Pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma practicii CEDO, se evidenţiază necesitatea prezentării de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor, a următoarelor documente: dovada achitării onorariilor avocaților (copii de pe dispoziţiile de plată prin virament sau bonurile de plată); copia de pe facturile de strictă evidenţă, emisă pentru clienţi-persoane juridice şi în alte cazuri stabilite de legislaţie; listă detaliată a actelor/acţiunilor efectuate de avocat şi a timpului aferent acestora (cu tariful şi orarul).

153. Pentru determinarea cuantumului compensaţiei acordate, instanţa de judecată, pentru a face o apreciere corectă, va mai ţine cont de: complexitatea cauzei; noutatea şi dificultatea întrebărilor juridice ridicate de speţă; aportul avocatului la soluţionarea cauzei; timpul şi munca depusă de avocat; aptitudinile speciale necesare pentru a acorda asistenţa (cunoştinţe tehnice speciale, cunoaşterea profundă a unor reglementări de profil, cunoaşterea limbilor străine, a altor procedee de comunicare cu clienţi specifici etc.); faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă îi limitează capacitatea de a lucra în alt/e dosare; rezultatul obţinut; restricţiile de timp impuse de client şi de circumstanţele cauzei; natura şi durata relaţiei dintre avocat şi client; experienţa, reputaţia şi abilitatea avocatului; justificarea şi ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză; suma despăgubirilor pretinse/obţinute în cauză; alţi factori, la discreţia instanţei.

154. Totodată, în jurisprudenţa constantă a Curţii Europene a Drepturilor Omului (cauza Costin versus România, hotărârea din 26 mai 2005; cauza Străin şi alţii versus România, hotărârea din 21 iulie 2005; cauza Petre versus România, hotărârea din 27 iulie 2006, etc.) s-a statuat că partea care a câştigat procesul nu va putea obţine rambursarea unor cheltuieli decât în măsura în care se constată realitatea, necesitatea şi caracterul lor rezonabil.

155. Conform pct.17 al Recomandării privind cuantumul onorariilor avocaților şi compensarea de către instanțele de judecată a cheltuielilor de asistență juridică, aprobată prin Hotărîrea nr.19-02/27.05.2022 a Consiliului Uniunii Avocaţilor din RM, pentru probarea cheltuielilor suportate, *la determinarea cuantumului compensaţiei acordate, instanţa de judecată, pentru a face o apreciere corectă, va mai ţine cont de: complexitatea cauzei; noutatea şi dificultatea problemelor juridice ridicate de speţă; aportul avocatului la soluţionarea cauzei; timpul şi munca depusă de avocat; aptitudinile speciale necesare pentru a acorda asistenţa (cunoştinţe tehnice speciale, cunoaşterea profundă a unor reglementări de profil, cunoaşterea limbilor străine, a altor procedee de comunicare cu clienţi specifici etc.); faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă îi limitează capacitatea de a lucra în alte dosare; rezultatul obţinut; restricţiile de timp impuse de client şi de circumstanţele cauzei; natura şi durata relaţiei dintre avocat şi client; experienţa, reputaţia şi abilitatea avocatului; justificarea şi ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză; suma despăgubirilor pretinse/obţinute în cauză; alţi factori, la discreţia instanţei.*

156. Potrivit mandatului seria MA nr.1232574 din 22 ianuarie 2026, anexat la materialele dosarului, avocatul Prepelița Nicolai, în conformitate cu contractul de asistență juridică nr.2 din 14 ianuarie 2026 se împuternicește să acorde asistență juridică în cauza civilă în interesele lui Corbu Viorel, privind anularea ordinului de concediere, restabilirea la serviciu, repararea prejudiciului material și moral în toate instanțele de judecată (f.d.2).

157. Astfel, la materialele cauzei reclamantul a prezentat bonul de plată pentru asistența juridică Seria WL nr.828686 din 22 ianuarie 2025 în sumă de 15.000 lei (f.d.45), cheltuieli care se pretind a fi încasate din contul pârâtului.

158. Prin urmare, reieșind din soluția adoptată pe caz, analizei atât a acțiunilor realizate de către reprezentantul reclamantului – avocatul Prepelița Nicolai în coraport cu obiectul cauzei referitor la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului, încasarea prejudiciului moral, instanța ajunge la concluzia că, suma de 15.000 lei pentru cheltuielile de asistență juridică suportate de către reclamant, este una rezonabilă și reală pentru a fi încasată de la pârât.

159. În conformitate cu art.98 alin.(1) Codul de procedură civilă, *cheltuielile aferente judecării cauzei, suportate de instanţa judecătorească, precum şi taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la pîrît proporţional părţii admise din acţiune dacă pîrîtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată.*

160. Potrivit art.1 din Legea taxei de stat nr.213 din 31.07.2023, *taxa de stat este o sumă de bani care se percepe de către organele de stat și de către alte entități împuternicite special pentru acest fapt de la persoanele fizice şi juridice în ale căror interese se efectuează acțiuni sau se eliberează documente.*

161. Anexa nr.2 din Legea vizată prevede că, *se scutesc de taxa de stat în instanţele de judecată: 1.1.1. persoanele fizice – în acțiunile privind reintegrarea în serviciu, revendicarea sumelor de retribuire a muncii și alte revendicări legate de raporturile de muncă.*

162. Având în susținere normele legale citate supra și reieșind din soluția adoptată asupra fondului cauzei, instanța de judecată va încasa de la SA„RED-Nord”, în beneficiul statului, taxa de stat de a cărei plată reclamantul a fost scutit în sumă de 1.000 lei.

163. Potrivit art.356 alin.(1) Codul muncii, *angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărîrea (decizia) instanţei de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă şi din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.*

164. În conformitate cu art.256 alin.(1) lit.d) Codul de procedură civilă, *urmează a fi executate imediat ordonanța sau hotărîrea judecătorească prin care pîrîtul este obligat la plata unui salariu mediu pentru absență forțată de la lucru, în cazul reintegrării în serviciu*. Alin.(1)[1], *Instanța care a pronunțat ordonanța sau hotărârea judecătorească prevăzută la alin.(1) stabilește în cuprinsul dispozitivului un termen rezonabil de executare benevolă de către pârât a obligației sale, care nu poate depăși 15 zile de la pronunțarea ordonanței sau a hotărârii judecătorești.* Alin.(2) *Hotărîrea judecătorească privind reintegrarea în serviciu a salariatului concediat sau transferat nelegitim urează a fi executată imediat.*

165. Având în vedere prevederile legale expuse supra, instanța concluzionează că prezenta hotărâre, în partea ce vizează restabilirea reclamantului în funcția deținută anterior concedierii, precum și în partea încasării salariului mediu pentru absența forțată de la muncă în limita unui salariu mediu lunar, urmează a fi executată imediat. Totodată, instanța stabilește SA„RED-Nord” termen de 3 (trei) zile de executare benevolă a obligației de plată a unui salariu din data pronunțării prezentei hotărâri.

166. În conformitate cu art.236, art.238-241, art.256 Cod de procedură civilă, instanța de judecată

H O T Ă R Ă Ş T E :

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Corbu Viorel către SA,,RED Nord” privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului, încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează ordinul nr.968-c din 27 octombrie 2025 a SA,,RED-Nord” cu privire la concedierea în legătură cu reducerea statelor de personal emis în privința lui Corbu Viorel.

Se restabilește Corbu Viorel în funcție de director tehnic din administrație la SA,,RED-Nord” începând cu data de 13 martie 2026.

Se obligă SA,,RED-Nord” să achite lui Corbu Viorel salariul pentru absența forțată de la muncă, începând cu 27 octombrie 2025 până la data pronunțării prezentei hotărâri – 13 martie 2026, din care urmează a fi calculate și reținute impozitele și plățile obligatorii la buget.

Se încasează de la SA,,RED-Nord” în beneficiul lui Corbu Viorel prejudiciul moral în mărime de două salarii de funcție.

Se încasează de la SA,,RED-Nord” în beneficiul lui Corbu Viorel suma de 15200 (cincisprezece mii două sute) lei, drept compensare a cheltuielilor de judecată.

Se încasează de la SA,,RED-Nord” în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 1000 (una mie) lei.

Prezenta hotărâre, în partea restabilirii în funcție și încasării restanței la salariu în mărimea de un salariu, urmează să fie supusă executării imediate.

Se stabilește SA,,RED-Nord” termen de 3 (trei) zile de executare benevolă a obligației de plată a unui salariu din data pronunțării prezentei hotărâri.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Nord în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Bălți, sediul Central.

Președintele ședinței,
Judecător **Eduard Balan**