Dosarul nr. 2a-429/23 (2-21095639-03-2a-28042023)
Instanța de fond: judecătoria Bălți, sediul central
Judecătorul A. Donos

CURTEA DE APEL BĂLȚI
D E C I Z I E
În numele Legii

17 octombrie 2023 municipiul Bălți

Colegiul civil şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Bălţi
în componenţă:
preşedintele şedinţei, judecătorul Stela Procopciuc,
judecătorii Natalia Chircu şi Elena Grumeza,
grefier Cristina Svaracevschi,

examinând în şedinţă publică cererile de apel declarate de SA „Furnizarea Energiei Electrice-Nord" şi de apelantul Viorel Grăjdianu împotriva hotărârii judecătoriei Bălţi, sediul central din 29 decembrie 2022 emisă în cauza civilă la cererea de chemare în judecată formulată de Viorel Grăjdianu către SA „FEE-Nord" privind anularea ordinelor, restabilirea în funcţie, încasarea prejudiciului material şi moral,

a constatat:

Pretenţiile reclamantului:

1. La 25 iunie 2021 reclamantului Viorel Grăjdianu a înaintat cerere de chemare în judecată, către SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord" prin care a solicitat:
   - ✓ anularea ordinului nr. 0-10 din 28.01.2021 în partea ce ţine de excluderea din organigrama SA „FEE-Nord" a funcţiei de contabil-şef;
   - ✓ anularea ordinului nr. 0-11 din 28.01.2021 cu privire la aprobarea statelor de personal în partea excluderii funcţiei de contabil-şef al secţiei evidenţă contabilă;
   - ✓ anularea ordinului nr. 0-12 din 28.01.2021 pct. 1 lit. a) 1 unitate de contabil-şef;
   - ✓ anularea ordinului nr. 31-C din 29.03.2021 cu privire la concedierea în legătură cu reducerea statelor de personal a contabilului-şef Viorel Grăjdianu;
   - ✓ obligarea pârâtului să restabilească în funcţia de contabil-şef al SA „FEE-Nord" pe Viorel Grăjdianu cu achitarea salariului pentru perioada absenţei forţate de la muncă;
   - ✓ încasarea daunei materiale şi morală suportate cât şi a prejudiciului calculat în temeiul art. 330 alin. (2) din Codul muncii.

2. În motivarea acţiunii s-a invocat că, reclamantul fiind angajat, conform contractului individual de muncă nr.7 din 03.08.2015, în calitate de contabil-şef în cadrul SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord”, funcţie deţinută pe parcursul a mai mult de 8 ani de activitate pentru care nu au fost formulate obiecţii din partea administraţiei, nefiind supus răspunderii disciplinare, în cadrul activităţii exercitându-şi atribuţiile de serviciu şi obligaţiunile funcţionale conştiincios, bazându-se pe principiul profesionalismului, respectând întocmai normele de muncă prestabilite inclusiv prin regulamentul intern a entităţii, la data de 29 ianuarie 2021 pârâtul a emis ordinul nr.0-14 cu privire la preavizarea salariaţilor care vor fi concediaţi în legătură cu reducerea statelor de personal a unităţii, fiind inclusă şi funcţia de contabil-şef, motiv pentru emiterea ordinului indicat a servit ordinul nr. 0-10 din 28 ianuarie 2021 cu privire la aprobarea organigramei SA ”FEE-Nord”, emis în contextul Hotărârii Consiliului Societăţii din 16.12.2020 (proces-verbal nr.11), precum şi ordinul nr.0-12 din 28 ianuarie 2021 cu privire la reducerea statelor de personal, în total fiind reduse 13 funcţii.
3. Susţine reclamantul că, prin ordinul nr.31-C din 29 martie 2021 a fost concediat din data de 30 martie 2021 din funcţia deţinută, în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii, în legătură cu reducerea statelor de personal ale întreprinderii.
4. Examinând legalitatea ordinelor emise învederează ilegalitatea acestora, dat fiind faptul necorespunderii exigenţelor legale şi anume art.88 alin.(1) lit.a) al Codului muncii, susţine reclamantul că nu i-a fost propus un alt loc de muncă în cadrul aceleiaşi unităţi, conform art.88 alin.(1) lit.c) Codul muncii şi nici nu i-a fost comunicat în scris că un alt loc de muncă vacant în cadrul întreprinderii nu există. De asemenea nu i-a fost prezentată nici adresarea către reprezentantul salariaţilor unităţii şi nici opinia consultativă a acestuia privind concedierea salariatului respectiv, conform art.88 alin.(1) lit.h) Codul muncii RM.
5. În interpretarea art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii este înţeles că concedierea salariatului în legătură cu reducerea numărului sau statelor de personal din unitate are loc în cazul în care nu este posibil transferul salariatului cu acordul lui la un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective. Desfacerea contractului individual de muncă este posibilă cu condiţia că salariatul nu va avea dreptul preferenţial de a fi lăsat fără lucru. Faptul reducerii numărului sau statelor de personal se determină prin confruntarea datelor din schema de încadrare cu materialele privitoare la micşorarea fondului de salarizare, precum şi cu documentele privitoare la modificarea caracterului sau volumului de activitate care a condus la schimbările în componenţa angajaţilor.
6. Astfel consideră reclamantul că ordinele indicate nu conţin motivarea juridică sau economică, inclusiv raţionamentul acestei reduceri, dat fiind faptul că numărul de clienţi nu s-a micşorat, reducerea ariei de deservire nu a avut loc, nu s-au perfecţionat programele de deservire ce ar permite reducerea numărului de salariaţi, din contra pentru anul 2021 este programată punerea în aplicare a

normelor privind organizarea şi funcţionarea pieţei energiei electrice ce impune un număr mai mare de previziuni şi operaţiuni contabile.

7. Din informaţia deţinută, în anul 2021 pârâtul a angajat persoane noi în câmpul muncii la unitate, fapt ce denotă un formalism şi necesitate de răzbunare pentru faptul adresării în instanţă cu cererea de chemare în judecată înaintată de către dânsul împotriva SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord" cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcţie, încasarea salariului pentru perioada absenţei forţate de la muncă şi încasarea prejudiciului, dosarul nr.2-815/2020, urmare a examinării căruia la data de 27 ianuarie 2021 Judecătoria Bălţi, sediul Central a admis acţiunea, dându-i câştig de cauză, fiind restabilit în funcţia de contabil-şef al SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord".
8. Pârâtul a neglijat prevederile art.42[1] al Codului muncii RM. O încălcare gravă constă în elementara nepreavizare a salariaţilor vizaţi cu 30 zile până la declanşarea procedurii reducerii statelor de personal. Este inexplicabil forma în care 3 contabili au rămas în funcţie cu o experienţă mai mică, moment în care contabilul-şef a fost redus în totalitate doar numai pentru faptul că la aceiaşi dată de 27 ianuarie 2021 instanţa de judecată a pronunţat hotărârea privind restabilirea reclamantului la muncă.
9. Consideră că ordinul nr.31-C din 29 martie 2021 cu privire la concedierea salariatului în legătură cu reducerea statelor de personal este ilegal, fiind emis cu încălcarea normelor materiale şi de procedură. Însăşi reducerea funcţiei a fost una tendenţioasă, fără argumentare, or, atribuţiile pe care le îndeplinea sunt atribuţii ordinare, necesare şi interne în cadrul unităţii. Angajatorul poate să decidă asupra necesităţii reducerii numărului de salariaţi, dar trebuie să dovedească faptul că salariatul a fost concediat din motive obiective, care nu au legătură cu persoana sa, motiv pentru care se impune existenţa unor criterii de departajare care au determinat desfiinţarea tocmai a postului deţinut de salariatul concediat. Indicarea cel puţin a unui criteriu de departajare este singura modalitate prin care angajatorul va putea susţine faptul că decizia de concediere a salariatului nu are legătură cu persoana acestuia. Ca premisă generală şi obligatorie, actul de dispoziţie al angajatorului (concedierea) este urmarea necesară a desfiinţării locului de muncă ocupat de către salariatul vizat de măsura încetării contractului individual de muncă. Această desfiinţare a locului de muncă trebuie să întrunească cumulativ următoarele condiţii: să fie determinată de unul sau mai multe motive care nu au legătură cu persoana salariatului, să fie efectivă, să aibă o cauză reală şi serioasă.
10. Susţine reclamantul că la solicitarea sa, pârâtul a renunţat la enumerarea unor criterii legale care să circumstanţiere ipoteza încetării contractului individual de muncă pentru motive ce nu ţin de persoana angajatului. În rezultatul concedierii sale, angajatorul i-a cauzat suferinţe psihice, plasându-l într-o situaţie de incertitudine, fiindu-i denigrată imaginea în faţa colectivului şi lăsând familia sa fără sursa principală de venit. Eliberarea din funcţie a avut loc cu încălcarea

prevederilor legale, el urmând a fi restabilit în funcţia deţinută anterior, cu aplicarea prevederilor art.90 Codul muncii RM.

11. La 12 octombrie 2022 reclamantul Viorel Grăjdianu a concretizat cererea de chemare în judecată în partea ce ţine calculul salariului neprimit pentru perioada lipsirii forţate de la muncă ca rezultat al concedierii ilegale şi lipsirea de dreptul de a munci.
12. În motivarea cererii de concretizare a cerinţelor a menţionat că reclamantul a avut până la concediere un salariu zilnic de 849, 75 lei pentru o zi calendaristică, în acest sens prezentând calculele conform formulei: 849, 75 lei/zi calendaristică, multiplicată la 560 zile din care rezultă suma de 475 860 lei şi suma de 376 256, 55 lei cu titlu de penalitate în cuantum de 0,3% pentru fiecare zi de întârziere potrivit art. 330 alin.2) CM.
13. Ulterior, la 16 noiembrie 2022 reclamantul Viorel Grăjdianu a depus cerere de concretizare a pretenţiilor la cererea iniţială, prin care a solicitat:
    - ✓ anularea ordinului nr. 36-c din 02.04.2021 cu privire la concediere în legătură cu reducerea statelor de personal a lui Viorel Grăjdianu în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii;
    - ✓ restabilirea lui Viorel Grăjdianu în funcţia deţinută anterior de până la concediere;
    - ✓ încasarea de la pârât în beneficiul reclamantului prejudiciul material pentru perioada de absenţă forţată de la locul de muncă începând cu data de 01.04.2021 până la 16.11.2022 în mărime de 505 601,25 lei, prejudiciul moral în mărime de un salariu mediu în sumă de 25 492,50 lei, penalitatea în mărime de 376 256,55 lei calculate până la data de 12.10.2022.
14. În motivarea cererii de concretizare a cerinţelor s-a invocat argumente similare celor din acţiunea iniţială şi cea de concretizare. Suplimentar s-a invocat că, pârâtul a indicat că oferirea altor locuri de muncă nu a fost posibil deoarece angajatorul mai întâi a redus funcţiile vacante în cadrul unităţii şi mai apoi a redus 9 funcţii care au fost ocupate de angajaţi. Reţine că, potrivit răspunsului 10-1056 din 13.10.2022 în cadrul întreprinderii exista loc vacant şi anume Şef oficiul comercial Ungheni din 01.02.2021, care exact în perioada concedierii ale a fost vacant fiind suplinit abia la data de 05.05.2021. Astfel se constată că pârâtul nu i-a propus reclamantului un alt loc de muncă vacant în cadrul unităţii respective.
15. La 29 decembrie 2022 reclamantul Viorel Grăjdianu mai depus o cerere de concretizare a cerinţelor din acţiunea iniţială, prin care a solicitat:
    - ✓ anularea ordinului nr. 31-C din 29.03.2021 cu privire la concediere în legătură cu reducerea statelor de personal a lui Viorel Grăjdianu în temeiul art. 86 alin. (1), lit. c) din Codul muncii emis de SA „FEE-Nord”;
    - ✓ restabilirea lui Viorel Grăjdianu la funcţia anterior deţinută în cadrul SA „FEE-Nord”;

- ✓ încasarea de la SA „FEE-Nord” în beneficiul reclamantului a prejudiciului material pentru perioada de absenţă forţată de la muncă începând cu 30.03.2021 până la 16.11.2022 în mărime de 505 601,25 lei, a prejudiciului moral în mărime de un salariu mediu în sumă de 25 492,50 lei, penalitatea în mărime de 376 256, 55 lei calculată până la data de 12.10.2022.

Poziţia instanţei de fond:

16. Prin hotărârea Judecătoriei Bălţi, sediul central din 29 decembrie 2022 acţiunea civilă s-a admis în parte. S-a anulat ordinul nr.31-c din 29 martie 2021 cu privire la concediere în legătură cu reducerea statelor de personal a lui Grăjdianu Viorel, în temeiul art.86 alin.(1) lit. c) Codul muncii, emis de SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord”. S-a restabilit Viorel Grăjdianu în funcţia deţinută anterior de până la concediere – contabil şef din Secţia contabilitate în cadrul SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord”. S-a încasat de la SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord” în beneficiul lui Viorel Grăjdianu prejudiciul material în mărime de 505 601,25 lei pentru perioada absenţei forţate de la locul de muncă începând cu data de 30 martie 2021 până la data de 16.11.2022 şi prejudiciul moral în mărime de un salariu mediu în sumă de 25 492,50 lei. În rest, pretenţiile au fost respinse ca neîntemeiate. Totodată, s-a încasat de la SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord” în beneficiul statului, taxa de stat în sumă de 15 268,03 lei.

Solicitarea apelantului:

17. Invocând netemeinicia hotărârii primei instanţe din 29 decembrie 2022, SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord” la 10 ianuarie 2023 a declarat apel nemotivat, solicitând admiterea apelului înaintat, casarea parţială a hotărârii în latura admiterii pretenţiilor reclamantului cu emiterea unei noi hotărâri prin care să fie respinse integral pretenţiile înaintate în acţiune.
18. Nefiind de acord cu hotărârea emisă de Judecătoria Bălţi, sediul central la 29 decembrie 2022, Viorel Grăjdianu a contestat-o cu apel nemotivat, considerând că soluţia instanţei de fond este eronată în partea cerinţei respinse.
19. Prin încheierea Colegiului civil al Curţii de Apel Bălţi din 04 mai 2023 nu s-a dat curs cererilor de apel şi s-a acordat termen apelanţilor pentru prezentarea cererilor de apel motivate.
20. La 23 mai Viorel Grăjdianu a depus cererea de apel motivată prin care a solicitat admiterea apelului, emiterea unei noi decizii prin care acţiunea înaintată să fie admisă integral.

Argumentele apelantului:

21. În motivarea cererii de apel înaintate de Viorel Grăjdianu s-a invocat că apelantul a contestat ilegalitatea respingerii penalităţii calculate în ordinea art. 330 Codul Muncii. Astfel, instanţa de fond incorect a aplicat normele legale descrise în pct. 53-55 a actului judecătoresc contestat. La caz este constatat faptul că Viorel Grăjdianu a fost concediat ilegal, astfel pe parcursul perioadei aprilie 2021-decembrie 2022 acesta a fost lipsit de salariul lunar pe care îl primea în cadrul întreprinderii pârâte.

22. Susţine apelantul că, este evident faptul că fiind lipsit de mijloace financiare lunar, (scadenţa fiecărui salariu fiind lunar) orice plată efectuată în afara termenului scadenţei stabilit, constituie o întârziere din partea angajatorului, motiv pentru care se impune calcularea unei penalităţi legale stabilite de legiuitor prin norma imperativă şi anume art. 330 alin. (2) din Codul Muncii.
23. La fel reţine că, în pct. 54 al actului judecătoresc contestat, instanţa se contrazice, dat fiind faptul că norma citată expres prevede dreptul de a pretinde la plata penalităţii legale pentru reţinerea din vina angajatorului a salariului (art. 143), astfel fiind adjudecat prejudiciul material ce constă din neplata salariului care în esenţa se achită lunar şi nu odată în an, este cert că norma citată se referă la dreptul pretins şi impune adjudecarea şi a penalităţii legale în acest sens. Intimatul nu a negat sau cel puţin nu a prezentat probe ce ar combate că nu a fost în întârziere pentru onorarea unei obligaţii impuse prin act judecătoresc, astfel cel ce acţionează fată de altul cu întârziere este impus să achite şi penalitate.
24. Consideră incorectă poziţia instanţei şi în contradicţie cu caracterul lucrului judecat dintre aceleaşi părţi cu acelaşi obiect însă pentru altă perioadă care a adjudecat penalitate exact pentru astfel de reţineri.
25. La 23 mai 2023 apelantul SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord” a depus cererea de apel motivate prin care a solicitat admiterea apelului, casarea parţială a hotărârii în partea admiterii retenţiilor înaintate de reclamant, cu emiterea unei noi hotărâri prin care să fie respinse integral pretenţiile înaintate de Viorel Grăjdianu.
26. În motivarea cererii de apel apelantul SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord” a invocat că, referitor la procedura reducerii statelor de personal în perioada decembrie 2020 - ianuarie 2021, menţionează că pe data de 23 decembrie 2020, administraţia acesteia a informat toţi angajaţii Societăţii despre faptul că, potrivit hotărârii Consiliului Societăţii din 16 decembrie 2020, organigrama şi statele de personal ale Societăţii vor fi supuse modificării, în acest context SA „FEE-Nord" subliniază faptul că procedura de reducere a statelor de personal a fost declanşată de către directorul general al Societăţii încă la data de 23 decembrie când Societatea a informat reprezentanţii salariaţilor de la SA „FEE-Nord" despre faptul că în vederea executării hotărârii Consiliului Societăţii din data de 16 decembrie 2020, vor fi supuse modificărilor structura organizatorică şi statele de personal ale S.A. "FEE-Nord". Totodată, în aceeaşi zi (23 decembrie 2020) au fost informate subdiviziunile structurale ale S.A. "FEE-Nord" despre intenţia administraţiei Societăţii de a modifica structura organizatorică şi statele de personal ale acesteia. În Opinia consultativă a reprezentanţilor salariaţilor, formulată vizavi de Notificarea SA „FEE-Nord" nr. 12-681 din 23 decembrie 2020 , s-a arătat că apariţia concurenţei impune trecerea inevitabilă la furnizarea energiei electrice la preţuri nereglementate competitive care pot fi obţinute doar prin revizuirea costurilor şi diminuarea cheltuielilor bazate pe

principiul economiei, eficienţei şi eficacităţii. Mai mult, concurenţa pe piaţa de furnizare a energiei electrice a provocat migrarea consumatorilor de la SA „FEE-Nord" la alţi furnizori, fapt ce a condiţionat micşorarea volumului de energie electrică furnizat. Totodată, reprezentanţii salariaţilor au menţionat că administraţia având scopul dezvoltării durabile a entităţii, care îşi desfăşoară activitatea pe o piaţă concurenţială, propune argumentat şi just optimizarea structurii organizatorice, precum şi reducerea costurilor aferente activităţii de furnizare (inclusiv costurile de personal). În concluzie, reprezentanţii salariaţilor au susţinut propunerea administraţiei SA „FEE-Nord" cu privire la reducerea statelor de personal, cu asigurarea tuturor garanţiilor sociale prevăzute de legislaţia în vigoare.

27. Menţionează apelantul că, decizia managerială privind reducerea statelor de personal ale Societăţii apelante este grefată strict pe motive economice. Remarcă faptul că directorul general al SA „FEE-Nord" este în drept să exercite nestingherit toate actele de management ale întreprinderii ori ale societăţii comerciale, însă concretizează că angajatorul atunci când recurge la concedierea salariaţilor în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, este încorsetat de prevederile legale, cuprinse în art. 88, 183, 251 ş.a. din Codul muncii al RM. Aşadar, prevederile de lege stabilesc condiţiile 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 unităţii angajatoare, singurul în măsură să-şi gestioneze activele aflate în proprietate sau în gestiune într-o economie de piaţă.
28. Astfel, măsura reducerii numărului sau a statelor de personal poate fi luată şi înainte ca angajatorul să ajungă într-o situaţie critică. Administraţia SA „FEE-Nord" în baza unor previzionări, a elaborării şi aprobării bugetelor de venituri şi cheltuieli, a anticipat problemele financiare şi, pentru preîntâmpinarea lor, a recurs inclusiv la măsura reducerii numărului sau a statelor de personal. După cum s-a arătat în Nota informativă, anexată la ordinul nr. 0-11 „Cu privire la aprobarea Statelor de personal ale SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord" din 28 ianuarie 2021, Secţia economie şi prognoză propune în scopul dezvoltării durabile a societăţii comerciale, care îşi desfăşoară activitatea pe o piaţă concurenţială optimizarea cheltuielilor prin reducerea costurilor aferente activităţii de furnizare (costurile de personal, costuri materiale şi servicii prestate de terţe persoane). În ce priveşte costurile de personal, s-a propus micşorarea numărului de unităţi cu 11,2% sau 13 unităţi comparativ cu anul 2020, dintre care 5 funcţii vacante şi 8 funcţii ocupate la moment: o unitate de contabil-şef; o unitate de contabil-şef adjunct; o unitate de inginer programator, categoria I; o unitate de specialist relaţii cu publicul; o unitate de inginer-economist pentru achiziţii şi relaţii cu operatorii sistemului energetic; trei unităţi de jurisconsult (BC Edineţ, Rezina, Dondușeni). În aşa mod, fondul de retribuire a muncii se va micşora cu 1624,4 mii lei sau cu 9,4% comparativ cu

anul 2020. În plus, necesitatea reducerii statelor de personal a fost condiţionată de situaţia creată în sectorul electroenergetic, şi anume: apariţia concurenţei pe piaţa de furnizare a energiei electrice şi implementarea noilor reguli ale pieţei energiei electrice. Un alt factor ce a dus la necesitatea reducerii statelor de personal este situaţia epidemiologică, care a impus revizuirea proceselor desfăşurate în cadrul SA „FEE-Nord".

29. Alăturat reţine apelantul că, datorită faptului că funcţia de contabil-şef al societăţii apelante era ocupată de către Viorel Grăjdianu, în consecinţă salariatul în cauză a fost preavizat în temeiul ordinului nr. 0-14 „Despre preavizarea salariaţilor care vor fi concediaţi în legătură cu reducerea statelor de personal ale unităţii" din 29 ianuarie 2021 sub semnătură, cu 2 luni înainte despre concedierea ca urmare a reducerii funcţiei de contabil-şef al S.A. „FEE-Nord". La data preavizării lui Viorel Grăjdianu despre concediere ca urmare a reducerii statelor de personal (29 ianuarie 2021), nu a fost vacantă vreo funcţie în cadrul societăţii apelante (nemaivorbind de funcţie care ar corespunde calificării profesionale a intimatului).
30. La fel nu este întemeiată concluzia instanţei de fond că la caz au fost încălcate prevederile art. 88 alin.1) Codul Muncii, or, concluzia instanţei de fond este o preluare dintr-o lucrare ştiinţifică elaborată încă în anul 2009 şi parţial actualizată în anul 2015 (Tudor CAPSA, „Comentariu ştiinţifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova", publicat în Revista „Dreptul muncii", nr. 10-11/2009), însă comentariile autorului menţionat relative la stipulaţiile art 88 alin. (1) lit.c) din Codul muncii al RM sunt în prezent, desuete.
31. Referitor la funcţiile vacante ce urmau a fi incluse în lista funcţiilor vacante şi propuse reclamantului reţinute de instanţa de fond şi anume introducerea încă a unei unităţi de juristconsult, care urma a fi inclusă în lista funcţiilor vacante şi urma a fi propusă lui Viorel Grăjdianu, consideră apelantul că, această constatare a instanţei de fond are de asemenea un caracter neântemeiat, întrucât poate pretinde la funcţia de jurisconsult în cadrul SA „FEE-Nord" întreprinderea cu capital integral de stat, aflată în subordinea Agenţiei Proprietăţii Publice doar acea persoană care deţine diplomă de licenţiat în drept, iar intimatul Viorel Grăjdianu nu deţine studii în acest domeniu, în acest sens menţionând pct. 8 din Hotărârea Guvernului RM nr. 764/2012 „Cu privire la reprezentarea intereselor statului în instanţele judecătoreşti şi în instituţiile de arbitraj naţionale şi internaţionale". Mai mult că, funcţia de jurisconsult menţionată a fost propusă prin Scrisorile gll, ed/1 şi dn1, jurisconsulţilor din birourile comerciale ale SA „FEE-Nord", şi o persoană a acceptat funcţia propusă şi a fost transferat în funcţie, astfel încât aceasta nicidecum nu mai putea fi propusă lui Viorel Grăjdianu.
32. Cu referire la concluziile instanţei de fond privind încasarea despăgubirilor pentru absenţa forţată de la muncă în sumă de 505 601, 25 lei şi a prejudiciului moral în sumă de 25 492, 50 lei reţine apelantul că, datorită faptului că

disponibilizarea salariatului Viorel Grăjdianu în temeiul ordinului SA „FEE-Nord” nr. 31-c „Cu privire la concediere în legătură cu reducerea statelor de personal” din 29 martie 2021 s-a dispus în mod legitim, pretenţiile pecuniare ale intimatului urmează să fie recunoscute ca nefondate.

33. Cu referire la despăgubirile materiale menţionează apelantul că, la materialele cauzei, au fost ataşate înscrisuri care atestă plata indemnizaţiilor de concediere pentru trei luni în beneficiul intimatului Viorel Grăjdianu. În contextul în care instanţa de fond a dispus anularea ordinului SA „FEE-Nord” nr. 31-c „Cu privire la concediere în legătură cu reducerea statelor de personal” din 29 martie 2021, toate aceste sume băneşti, încasate de către intimat cu titlu de indemnizaţii de concediere, urmează să fie restituite apăelantului în eventualitatea menţinerii hotărârii judecătoreşti a primei instanţe, ele constituind o îmbogăţire nejustificată.
34. În ce priveşte plata compensaţiei băneşti pentru prejudiciul moral în cuantum de 25 492,50 lei, apelantul consideră că intimatul nu a administrat vreun probatoriu ce ar confirma faptul că anume disponibilizare i-a provocat suferinţe psihice, sufleteşti şi fizice.
35. Subliniază apelantul că, potrivit art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii al RM, plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă nu poate depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul eliberării nelegitime din serviciu. În context, instanţa de fond a neglijat acest plafon maxim al despăgubirilor ce pot fi acordate salariatului concediat nelegitim.
36. Prin referinţa din 20 iunie 2023 apelantul-intimat Viorel Grăjdianu a solicitat respingerea apelului declarat de SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord” ca fiind nefondată.
37. În cadrul şedinţei instanţei de apel, reprezentantul apelantului-intimat Viorel Grăjdeanu, avocatul Vitalie Malai a solicitat admiterea cererii de apel declarate de Viorel Grăjdeanu cu toate motivele invocate, totodată a solicitat respingerea cererii de apel declarate de SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord” .
38. Apelantul-intimat Viorel Grăjdianu a susţinut cele invocate de către reprezentantul său.
39. Reprezentantul apelantului-intimat SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord”, avocatul Eduard Boişteanu a pledat pentru admiterea apelului declarat, casarea hotărârii instanţei de fond, cu emiterea unei noi de respingere integrală a acţiunii civile. Totodată a solicitat respingerea apelului declarat de Viorel Grăjdianu.
40. Reprezentantul apelantului-intimat SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord”, Vladimir Zabulica a pledat pentru admiterea apelului declarat, casarea hotărârii instanţei de fond, cu emiterea unei noi de respingere integrală a acţiunii civile. Totodată a solicitat respingerea apelului declarat de Viorel Grăjdianu.

Aprecierea instanţei de apel:

41. Analizând legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate, studiind materialele cauzei, verificând argumentele cererilor de apel, audiind participanţii la proces Colegiul Civil consideră că apelul declarat de SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord" urmează a fi respins, iar apelul declarat de Viorel Grăjdianu urmează a fi admis reieşind din următoarele motive.
42. În conformitate cu art.362 alin.1 CPC, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunţării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.
43. Instanţa de apel constată că judecătoria Bălţi, sediul central a pronunţat dispozitivul hotărârii la 29 decembrie 2022, iar cererile de apel au fost declarate 10 ianuarie 2023 şi 28 ianuarie 2023**,** prin urmare în termenul legal prevăzut de 30 zile.
44. Conform art.385 lit. c) CPC*,* instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să admită apelul şi să caseze integral sau parţial hotărârea primei instanţe, emiţând o nouă hotărâre.
45. În conformitate cu art. 239 CPC al RM, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.
46. Analiza pe care judecătorul o face în legătură cu motivele de fapt şi de drept, care i-au format convingerea în sensul unei anumite soluţii trebuie să fie clară şi simplă, precisă, conchisă şi fermă, să aibă putere de convingere.
47. Această dispoziţie legală a fost adoptată în scopul de a asigura o bună administrare a justiţiei, de a întări încrederea justiţiabililor în hotărârile judecătoreşti şi de a da posibilitatea instanţelor superioare să-şi exercite controlul judecătoresc.
48. Suplimentar, Colegiul remarcă că hotărârea este întemeiată, dacă în ea sunt expuse toate circumstanţele care au importanţă la soluţionarea cauzei şi care au fost verificate în şedinţa de judecată multilateral, complet şi au fost elucidate probele privind circumstanţele constatate ale cauzei. Concluziile privind circumstanţele de fapt ale cauzei se motivează în hotărâre prin probele enumerate în art. 117 CPC, iar în conformitate cu art. 118 alin. (5) CPC, instanţa judecătorească (judecătorul) este în drept să propună părţilor şi altor participanţi la proces, după caz, să prezinte probe suplimentare şi să dovedească faptele ce constituie obiectul probaţiunii pentru a se convinge de veridicitatea lor.
49. În conformitate cu prevederile 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.
50. Articolul 130 alin. (1) Cod de procedură civilă, statuează că instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe

cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

51. În temeiul art. 240 alin. (1) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.
52. În conformitate cu prevederile art. 118 al-le (1) - (3) Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Partea care nu a exercitat pe deplin obligaţia de a dovedi anumite fapte este în drept să înainteze instanţei judecătoreşti un demers prin care solicită audierea părţii adverse în privinţa acestor fapte dacă solicitarea nu se referă la circumstanţele pe care instanţa le consideră dovedite. Circumstanţele care au importantă pentru soluţionarea justă a pricinii sunt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.
53. În corespundere cu art. 6 paragraful 1 din Convenţia pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale şi jurisprudenţa CEDO, instanţele de judecată sunt obligate să motiveze hotărârile sale, care vor trebui să conţină circumstanţele cauzei constatate de instanţă, probele pe care se întemeiază concluziile referitor la admiterea sau respingerea acţiunii, alte chestiuni ce au fost soluţionate în cadrul judecării pricinii, legea materială şi/sau procedurală aplicată în cadrul judecării pricinii, argumentele instanţei în caz de respingere a unor probe prezentate de participanţi etc.
54. Conform art. 373 Cod de procedură civilă, (1) instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărârii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. (2) În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. (3) În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanţa de apel se pronunţă în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanţă. (5) Instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel. (6) Apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situaţie mai dificilă decât aceea din hotărârea atacată cu apel, cu excepţia cazurilor când consimte şi când hotărârea este atacată şi de alţi participanţi la proces.
55. Astfel, prevederile legale enunţate în mod expres obligă instanţa de apel să verifice circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei

instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar invocate de părţi şi este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei şi să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

56. Or, potrivit regulilor unui proces echitabil, reţinându-se rolul determinant al concluziilor instanţei de apel, ultima are obligaţia să examineze efectiv problemele esenţiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însuşirea motivelor instanţei inferioare *(Hirro Balani vs Spaniei, nr. 18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis vs Grecia nr. 21522/93 din 29.05.1997 §43).*
57. Raportând dispoziţiile normelor suscitate la circumstanţele cauzei, evaluând soluţia primei instanţe prin prisma raţionalismului pretenţiilor înaintate în raport cu circumstanţele de fapt şi de drept invocate, instanţa de apel consideră că concluzia instanţei de fond este una eronată, din următoarele raţionamente.
58. Articolul 5 alin. 1) Cod de procedură civilă declară, că 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.
59. În fapt s-a constatat că, reclamantul Viorel Grăjdianu a înaintat prezenta acţiune către SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord" prin care a solicitat anularea ordinului nr. 31-c din 29.03.2021 cu privire la concedierea în legătură cu reducerea statelor de personal, restabilirea în funcţia anterior deţinută, încasarea salariului pentru lipsa forţată de la serviciu, încasarea penalităţii şi a prejudiciului moral.
60. Prin hotărârea Judecătoriei Bălţi, sediul central din 29 decembrie 2022 acţiunea civilă s-a admis în parte. S-a anulat ordinul nr.31-c din 29 martie 2021 cu privire la concediere în legătură cu reducerea statelor de personal a lui Grăjdianu Viorel, în temeiul art.86 alin.(1) lit. c) Codul muncii, emis de SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord". S-a restabilit Viorel Grăjdianu în funcţia deţinută anterior de până la concediere – contabil şef din Secţia contabilitate în cadrul SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord". S-a încasat de la SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord" în beneficiul lui Viorel Grăjdianu prejudiciul material în mărime de 505 601,25 lei pentru perioada absenţei forţate de la locul de muncă începând cu data de 30 martie 2021 până la data de 16.11.2022 şi prejudiciul moral în mărime de un salariu mediu în sumă de 25 492,50 lei. În rest, pretenţiile au fost respinse ca neîntemeiate. Totodată, s-a încasat de la SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord" în beneficiul statului, taxa de stat în sumă de 15 268,03 lei.
61. Nefiind de acord cu hotărârea instanţei de fond nominalizate, atât Viorel Grăjdianu cât şi SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord" au contestat-o cu apel.
62. În temeiul prevederilor art.9 alin.1) CPC, instanţei judecătoreşti îi revine un rol diriguitor în organizarea şi desfăşurarea procesului, ale cărui limite şi al cărui conţinut sânt stabilite de prezentul cod şi de alte legi.
63. Conform prevederilor art. 4 Codul Muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt 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) hotărârile Parlamentului;
b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova;
c) hotărârile şi dispoziţiile Guvernului;
d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Sănătăţii, 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.

64. La caz, se constată că problema de drept în prezenta acţiune este raportată la normele de drept material cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilire în funcţie şi obligaţia angajatorului de a repara prejudiciul cauzat, aspecte reglementate de Codul Muncii.
65. Potrivit art.5 lit. m), n) din Codul muncii, fiecare salariat are dreptul la apărarea drepturilor şi libertăţilor sale de muncă, inclusiv sesizarea organelor de supraveghere şi control, a organelor de jurisdicţie a muncii; la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte normative.
66. Potrivit art. 348 Cod 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.
67. Articolul 354 din Codul muncii prevede că, se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art. 65 alin.(1).
68. În acest context, instanţa de apel constată prezenţa unui litigiu ce reiese din raporturile de muncă.
69. Astfel, prin litigii de muncă se subînţeleg acele divergenţe apărute între părţile raporturilor de muncă, în legătură cu realizarea unui drept la muncă, ce nu pot

fi aplanate prin intermediul negocierilor benevole şi pentru soluţionarea cărora este necesar de a apela la o procedură (inclusiv la un organ competent) prevăzută de legislaţie.

70. Conform pevederilor 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, 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.
71. În conformitate cu dispoziţiile art.81 alin.(1)-(3) Codul Muncii, Contractul individual de muncă poate înceta:

a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310);

a[1])prin acordul scris al părţilor (art.82[1]);

b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).

(2)În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

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

72. Conform prevederilor art. 89 alin.1) Codul Muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei de judecată.
73. 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.
74. Din probatoriul administrat în speţă Colegiul a stabilit că, la data de 03 august 2015, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 7 între Viorel Grăjdeanu, în calitate de salariat şi SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord", în calitate de angajator, potrivit căruia Viorel Grăjdeanu a fost angajat în funcţia de contabil-şef pe o perioadă nedeterminată. (f.d.22-25).
75. Potrivit înştiinţării din 23.12.2020, administraţia SA "FEE-Nord" a adus la cunoştinţa tuturor salariaţilor despre faptul că în contextul Hotărârii Consiliului Societăţii din 16.12.2020, Structura organizatorică şi Statele de

personal se modifică şi de asemenea se lichidează sau redistribuie. Salariaţilor SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord”, funcţiile cărora se lichidează, redistribuie sau modifică se vor propune după posibilitate alte funcţii, conform noului stat de personal, cu schimbarea raporturilor de serviciu de muncă cu acordul personal al salariatului. În cazul neacceptării funcţiilor propuse sau imposibilităţii propunerii altei funcţii faţă de salariaţii respectivi vor fi aplicate prevederile art. 86 alin. (1) lit. c) Codul Muncii. (f.d. 56).

76. Potrivit ordinului nr.0-10 din 28 ianuarie 2021, ”Cu privire la aprobarea Organigramei SA ”FEE-Nord” emis de directorul general al SA ”FEE-Nord”, Serghei Gramma, în contextul Hotărârii Consiliului Societăţii din 16.12.2020 (proces-verbal nr.11), a fost aprobată şi pusă în aplicare, începând cu data de 29 ianuarie 2021, Organigrama SA „FEE-Nord”, care face parte integrantă din prezentul ordin, cu informarea personalului vizat în privinţa prezentului ordin, contrasemnătură (f.d.10-11).
77. Prin ordinul nr.0-11 din 28 ianuarie 2021 emis de directorul general al S.A. „FEE-Nord” cu privire la aprobarea Statelor de personal ale SA ”FEE-Nord”, în contextul Hotărârii Consiliului Societăţii din 16.12.2020, au fost aprobate şi puse în aplicare, începând cu data de 29 ianuarie 2021, Statele de personal ale SA „FEE-Nord” pentru anul 2021, conform anexei, care face parte integrantă din prezentul ordin. Au fost obligaţi şefii de secţii şi servicii de a revizui actele de activitate ale subdiviziunii subordonate (regulamente, instrucţiuni, fişe de post etc.), cu adaptarea acestora la Statele de personal aprobate prin prezentul ordin. S-a pus în sarcina specialistului resurse umane de a asigura efectuarea modificărilor respective la contractele individuale de muncă ale salariaţilor unităţii în conformitate cu prezentul ordin, precum şi perfectarea documentelor şi actelor necesare privind transferarea, concedierea şi disponibilizarea salariaţilor conform procedurilor stabilite de legislaţia în vigoare, după caz (f.d.12).
78. Potrivit ordinului nr.0-12 din 28 ianuarie 2021 al directorului general al SA ”FEE-Nord” Cu privire la reducerea Statelor de personal, în legătură cu punerea în aplicare a noilor State de personal ale SA „FEE-Nord”, conform prevederilor art.88 alin.(1) lit.a) Codul muncii RM, s-a ordonat a reduce, începând cu data de 29 ianuarie 2021, funcţiile care nu se regăsesc în noile State de personal a S.A. „FEE-Nord” pentru anul 2021, în următoarele subdiviziuni structurale, inclusiv secţia contabilitate – 2 unităţi (1 unitate – contabil şef, 1 unitate – contabil şef adjunct). Totodată potrivit pct.4 al ordinului sus indicat, până la emiterea ordinului cu privire la preavizare de a selecta salariaţii care urmează a fi preavizaţi în legătură cu reducerea statelor de personal, cu respectarea dreptului lor preferenţial la menţinerea la lucru, prin crearea unui grup de lucru care este obligat să aplice prevederile art.183 alin.(1) şi (2) Codul muncii (f.d.18-19).

79. La 29 ianuarie 2021 a fost emis ordinul SA ”FEE-Nord”nr.0-14 cu privire la preavizarea salariaţilor care vor fi concediaţi în legătură cu reducerea statelor de personal al unităţii (f.d.16), iar potrivit listei care urmează a fi preavizaţi în legătură cu reducerea numărului de personal al unităţii conform ordinului 0-12 din 28 ianuarie 2021, se regăseşte şi numele reclamantului Viorel Grăjdeanu. (f.d. 17).
80. Prin demersul din 01 martie 202, administraţia .A. „FEE-Nord” în conformitate cu art. 87 Codul Muncii, a solicitat reprezentanţilor salariaţilor SA ”FEE-Nord”, acordul în scris la concedierea lui Viorel Grăjdianu, conform art.86 alin.1) lit. c) Codul Muncii (f.d.63).
81. Astfel, reprezentanţii salariaţilor SA ”FEE-Nord” prin Opinia consultativă asupra demersurilor din 01.03.2021 cu privire la concediere, au prezentat acordul la concedierea în legătură cu reducerea statelor de personal a unor salariaţi, inclusiv a contabilului-şef Viorel Grăjdianu (f.d.64).
82. Prin ordinul directorului general al SA „FEE-Nord” nr. 31-c din 29 martie 2021, s-a dispus concedierea lui Viorel Grăjdianu, contabil şef din Secţia contabilitate, în legătură cu reducerea statelor de personal ale unităţii, în temeiul art. 86 al. (1) lit. c) Codul Muncii, de la 30 martie 2021 (f.d.15).
83. În temeiul art. 186 al.(1) lit. a) Codul muncii, s-a ordonat achitarea indemnizaţiei de eliberare din serviciu egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru 8 ani compleţi lucraţi la unitate. Prin acelaşi ordin s-a ordonat ca contabilitatea să efectueze calculele şi plăţile conform art. 143 Codul muncii, inclusiv compensarea pentru concediul de odihnă anual nefolosit de la 27.01.2021 până la 30.03.2021, reieşind din durata concediului de odihnă anual de 28 zile calendaristice.
84. În sarcina specialistului resurselor umane s-a pus aducerea la cunoştinţa lui Viorel Grăjdeanu a ordinului dat, sub semnătură, cel târziu la data concedierii acestuia în conformitate cu art.81 al.(3) Codul muncii.
85. Totodată, potrivit menţiunii manuale aplicate pe ordin, ordinul menţionat a fost adus la cunoştinţa acestuia la 30 martie 2021, fiind aplicată menţiunea privind dezacordul cu ordinul dat.
86. Prin urmare, Viorel Grăjdianu nefiind de acord cu ordinul de concediere sus menţionat, a înaintat prezenta acţiune civilă în judecată privind revendicarea drepturilor sale salariale. Fiind contestat în judecată la data de 25 iunie 2021 ordinul de concediere din 29 martie 2021, adus la cunoştinţa reclamantului la 30 martie 2021, iar celelalte pretenţii din acţiune fiind aferente contestării ordinului dat, instanţa constată respectat termenul de 3 luni de depunere în judecată a acţiunii, prevăzut la art. 355 alin.(1) lit. a) Codul Muncii.
87. Potrivit art. 86 alin.1) lit. c) Codul muncii, concedierea este desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.

88. Articolul 88 Codul muncii descrie procedura de concediere în cazul lichidării unităţii, reducerii numărului sau a statelor de personal. Norma prevede că angajatorul este în drept să concedieze salariaţii de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) şi c)) doar cu condiţia că: a) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unităţii ori reducerea numărului sau a statelor de personal; b) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării fiecărui salariat vizat, a salariaţilor cu 2 luni înainte de lichidarea unităţii ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse; c) odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcţie) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia); d) va reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante; e) va desface contractul individual de muncă în primul rând cu salariaţii angajaţi prin cumul; f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână 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.
89. Potrivit art.184 alin.1) lit.a) Codul muncii, angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre), sub semnătură, 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)).
90. Reiterând normele de drept citate supra, Colegiul civil reţine că pentru eliberarea din funcţie a apelantului/reclamant Viorel Grăjdianu în temeiul art.86 alin.1) lit.c) Codul muncii, apelantul/pârât SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord" urma să îndeplinească un şir de condiţii, inclusiv să propună în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcţie) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia.
91. Ca urmare a celor menţionate mai sus, Colegiul judiciar reţine că apelantul/pârât SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord" contrar prevederilor

legale sus reţinute, în perioada de preavizare, nu i-a propus apelantului/reclamant Viorel Grăjdianu în scris un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcţie) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia.

92. La caz, argumentul apelantului/pârât SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord" precum că la data preavizării salariatului nu erau funcţii vacante disponibile, se va respinge ca declarativ or, potrivit Notei informative nr. 10-1056 din 13 octombrie 2022, eliberată de SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord" la cererea lui Viorel Grăjdianu din 05 octombrie 2022, în cadrul întreprinderii existau locuri vacante la data preavizării apelantului-intimat Viorel Grăjdianu 29.01.2021. Astfel erau vacante următoarele funcţii funcţionar informaţii clienţi Biroul comercial Şoldăneşti, juristconsult Secţia juridică şi recuperare creanţe, şef birou comercial Soroca(f.d.102).
93. Prin urmare, în cazul în care apelantul/pârât SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord" dispunea la data preavizării de locuri de muncă vacante, acesta urma să propună lui Viorel Grăjdianu o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului de personal, în scris un alt loc de munca în cadrul SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord".
94. Astfel, ţinând cont de faptul că la data preavizării salariatului Viorel Grăjdianu, exista un loc de muncă (funcţie) vacantă în cadrul întreprinderii fapt constatat cu certitudine mai sus, iar apelantul/pârât SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord" nu a prezentat probe pertinente şi concludente referitor la neîntrunirea de către Viorel Grăjdianu a cerinţei necesare pentru suplinirea funcţiilor vacante: funcţionar informaţii clienţi Biroul comercial Şoldăneşti sau şef birou comercial Soroca, exceptată fiind funcţia vacantă de juristconsult Secţia juridică şi recuperare creanţe, Colegiul constată că, angajatorul SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord" la emiterea ordinului nr. 31-c din 29 martie 2021 în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii, a încălcat condiţiile stabilite pentru eliberarea salariatului în baza acestui temei.
95. Luând în consideraţie argumentele expuse supra, Colegiul apreciază că procedura de concediere a salariatului Viorel Grăjdianu, finalizată cu emiterea ordinului nr. 31-c din 29 martie 2021 nu a fost respectată de către angajator, fapt ce duce la admiterea cerinţei înaintate de apelantul/reclamant Viorel Grăjdianu, cu anularea ordinului nr. 31-c din 29 martie 2021 „Cu privire la concediere în legătură cu reducerea statelor de personal".
96. Totodată, se reţine că reieşind din Statele de personal al SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord" pe anul 2021, în cadrul întreprinderii lipseşte funcţia de "contabil şef" (f.d.107-110), însă ţinând cont de omisiunile admise de administraţia societăţii la concedierea lui Viorel Grăjdianu, Colegiul civil ţinând cont de pretenţiile reclamantului ajunge la concluzia de a-l restabili pe Viorel

Grăjdianu în funcţia de contabil-şef din Secţia contabilitate în cadrul SA „FEE-Nord”.

97. Referitor la argumentele apelantului/pârât SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord” precum că, funcţiile vacante existente în perioada preavizării nu i-au fost propuse salariatului Viorel Grăjdianu deoarece aceste funcţii erau vacante nu la sediul unde a activat salariatul şi anume la unitatea din oraşul Bălţi, ci la o altă unitate a societăţii, Colegiul civil îi va da o apreciere critică.
98. În sensul dat Colegiul civil reţine prevederile art. 290 CC potrivit căruia, grupul cuprinde persoana juridică care exercită control şi toate persoanele juridice controlate de ea (filiale). Persoană juridică controlată (filiala) este persoana juridică supusă controlului altei persoane juridice (persoana juridică care exercită control), fie direct, fie printr-o altă persoană juridică controlată. Persoană juridică deţinută integral este persoana juridică care nu are un alt membru decât persoana juridică care exercită controlul sau oricare altă persoană juridică controlată. Dispoziţiile prezentei secţiuni se aplică persoanelor juridice cu scop lucrativ. Dispoziţiile prezentei secţiuni se aplică persoanelor juridice străine care fac parte din grup, indiferent de forma de organizare conform legii lor naţionale.
99. În sensul normei enunţate supra, se atestă că apelantul/pârât SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord” este o persoană juridică unică care nu deţine filiale, or, potrivit Organigramei SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord” aprobată de directorul general prin procesul-verbal nr. 0-10 din 28.01.2021, sunt înregistrate secţii ce sunt părţi componente ale societăţii, neavând statut special de filială ce urmează a fi înregistrate în mod corespunzător. Totodată, colegiul civil reţine că legislatorul a reţinut că angajatorul urmează să propună salariatului un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective, la caz unitatea reprezintă sinonim a societăţii comerciale -ansamblu unitar, complex sistemic, organic integrat, de relaţii între oameni, istoriceşte determinate, condiţie şi rezultat al activităţii acestora de creare a bunurilor materiale şi valorilor spirituale necesare traiului lor individual şi colectiv.
100. Referitor la pretenţia reclamantului privind încasarea de la SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord” a salariului pentru întreaga perioadă a lipsei forţate de la locul de muncă începând cu data de 30.03.2021 până la data de 16.11.2022 în mărime de 505 601, 25 lei şi prejudiciul moral în sumă de 25 492, 50 lei, instanţa de judecată reţine că potrivit art.90 alin.(1)-(2) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau

a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

101. În conformitate cu art.329 alin.(1) 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.
102. Conform art.330 alin.(1) lit.b) Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.
103. Astfel, odată ce instanţa de apel a constatat că procedura de concediere a apelantului/reclamant Viorel Grăjdianu nu a fost respectată şi ordinul de concediere nr. 31-c din 29.03.2021 urmează a fi anulat, perioada de după concedierea lui Viorel Grăjdianu constituie o absenţă forţată de la muncă care se impută angajatorului. Prin urmare, SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord" are obligaţia de plata despăgubirii materiale, pretenţie ce urmează a fi admisă.
104. Conform art.243 Codul de procedură civilă, Instanţa judecătorească, pronunţând hotărârea de încasare a unei sume de bani, consemnează în dispozitiv, cu cifre şi litere, suma şi moneda în care se percepe.
105. Astfel, potrivit certificatului eliberat de SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord" nr.09-951 din 26 septembrie 2022, salariul mediu pe o zi calendaristică pe SA „FEE-Nord" se determină reieşind din 3 luni premergătoare lunii încetării în conformitate cu Modul de calculare a salariului mediu aprobate conform Hotărârii Guvernului RM nr.426 din 26.04.2004 constituie 849,75 lei (f.d.89,116).
106. Potrivit pct.5 al Hotărârii Guvernului RM nr.426 din 26.04.2004 privind aprobarea modului de calculare a salariului mediu, pentru calcularea salariului mediu se stabileşte următoarele perioade de decontare: 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). Pentru salariaţii care au lucrat la întreprinderea respectivă mai puţin de 3 luni perioada de decontare se stabileşte reieşind din timpul efectiv lucrat.
107. Deci, pentru perioada în care reclamantul a absentat forţat de la muncă Colegiul civil va dispune încasarea din contul SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord" în beneficiul lui Viorel Grăjdianu, salariul pentru perioada lipsei forţate de la muncă ţinând cont de solicitările reclamantului, şi anume pentru intervalul de timp dintre 30.03.2021-16.11.2022, ceea ce constituie în total suma de 505 601, 25 lei reieşind din valoarea de 848, 75 lei pentru o zi

calendaristică, potrivit certificatului de salarizare a lui Viorel Grăjdianu eliberat de SA „Furnizarea Energiei Electrice Nord”.

108. Conform art.90 alin.2) lit.c) Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Potrivit alin.(3) al aceluiaşi articol mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.
109. 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 codului muncii şi altor acte normative.
110. În acest context, se reţine faptul că, coroborat cu normele generale prevăzute la art.2036 din Codul civil care prevăd repararea prejudiciului moral, conform cărora obligaţia de a repara prejudiciul moral survine în cazurile stipulate de lege, norma legală prevede o astfel de obligaţie doar pentru angajator.
111. De asemenea, conform art.329 alin.(1)-(2) 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.
112. Din sensul normelor citate, urmează că întinderea prejudiciului reprezintă vătămarea adusă dreptului subiectiv al persoanei care a suferit pierderea vieţii sau sănătăţii, lezarea unor interese materiale sau morale, ori efectele negative patrimoniale, ca urmare a faptei ilicite săvârşite de altă persoană sau a faptei unor lucruri sau fiinţe pentru care acesta poartă răspundere în condiţiile legii. Prejudiciul patrimonial poate fi cauzat şi prin vătămarea drepturilor personale nepatrimoniale privind integritatea fizică sau morală a persoanei fizice.
113. Instanţa de judecată a stabilit că prin concedierea ilegală a reclamantului Viorel Grăjdeanu, evident i s-au provocat suferinţe ce justifică repararea prejudiciului moral.
114. Având în vedere prevederile codului muncii ce ţine de repararea prejudiciului moral, cât şi de principiile compensării echitabile şi rezonabile a prejudiciului moral, Colegiul civil consideră necesar de încasa cu titlul de prejudiciu moral în mărime de un salariu mediu în sumă de 25 492, 50 lei. Or, această sumă în opinia instanţei, poate fi considerată ca o compensare ce ar aduce la o satisfacţie echitabilă a reclamantului Viorel Grăjdianu.
115. Referitor la pretenţia apelantului/reclamant Viorel Grăjdianu privind încasarea a 0,3 la sută pentru fiecare zi de întârziere din suma salariului neachitat,

instanţa de apel reţine prevederile art.330 alin.(2) Codul muncii, în caz de reţinere, din vina angajatorului, *a salariului* (art.142), a indemnizaţiei de concediu (art.117), a plăţilor în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăţi (art.123, 124, 127, 139, 186, art.225 alin.(8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

116. Reiterând norma de drept citată supra, Colegiul civil reţine că încasarea plăţii suplimentare se află în dependenţă directă de existenţa culpei (vinei) angajatorului la reţinerea plăţilor salariale, astfel deoarece salariul nu a fost achitat apelantului/ reclamant Viorel Grăjdianu din vina angajatorului SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord", acesta fiind eliberat din funcţie cu încălcarea procedurii prevăzute de legislaţia muncii, Colegiul judiciar conchide de a admite pretenţia privind încasarea din contul SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord" în beneficiului reclamantului penalitatea în cuantum de 0,3 la sută pentru fiecare zi de întârziere din suma salariului neachitat.
117. Reieşind din cele expuse mai sus, Colegiul civil ajunge la concluzia de a încasa din contul SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord" în beneficiul lui Viorel Grăjdianu penalitatea în sumă de 376 256, 55 lei – ce reprezintă 0,3 % pentru fiecare zi de întârziere din suma salariului neachitat reclamantului, calculul detaliat fiind efectuat prin intermediul paginii web: https://calc.prolex.md/ şi anexat la materialele cauzei. (f.d.130).
118. Or, pretenţia privind încasarea penalităţii este una subsecventă faţă de pretenţia principală de încasare a salariului restant, pretenţie care a fost admisă integral.
119. Cât priveşte argumentul apelantului/pârât SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord" precum că, iniţial obiectul acţiunii a fost anularea ordinul 36-c din 02.04.2021, iar ulterior obiectul acţiunii a fost modificat prin cererea de corectare a erorii dactilografice prin includerea ordinului nr. 31-c din 29.03.2021, drept urmare a fost încălcată procedura prevăzută de art. 60 CPC, Colegiul civil îi va da o apreciere critică.
120. Or, reclamantul Viorel Grăjdianu din start prin cererea de chemare în judecată din 25 iunie 2021 a contestat ordinul nr. 31-C din 29.03.2021 (vezi f.d. 7-8), iar faptul că ulterior, în una din cererile de concretizare a cerinţelor a fost indicat ordinul 36-c din 02.04.2021, nicidecum nu poate fi reţinut ca o încălcare a procedurii prevăzute de prevederile art. 60 alin.2^{1}) CPC.
121. Conform prevederilor art. 83 Codul de procedură civilă,1) taxa de stat reprezintă o sumă care se percepe, în temeiul legii, de către instanţa de judecătorească în beneficiul statului de la persoanele în ale căror interese se exercită actele procedurale de judecare a cauzei civile sau cărora li se eliberează copii de pe documente din dosar; 2) în acţiunile patrimoniale, taxa de stat se determină în funcţie de caracterul şi valoarea acţiunii, iar în acţiunile

nepatrimoniale şi în alte cazuri prevăzute de lege, în proporţii fixe, conform Legii taxei de stat.

122. Conform art.85 alin.(1) lit.a) Codul de procedură civilă, de taxă de stat pentru judecarea cauzelor civile se scutesc: a) reclamanţii în acţiunile: de reintegrare în serviciu, de revendicare a sumelor de retribuire a muncii şi în alte revendicări legate de raporturile de muncă.
123. Totodată, potrivit 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 pârât proporţional părţii admise din acţiune dacă pârâtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată.
124. Astfel, reieşind că obiectul prezentei acţiuni îl constituie reintegrarea în serviciu şi revendicarea sumelor de retribuire a muncii şi celor legate de raporturile de muncă respectiv reclamantul Viorel Grăjdianu este scutit de plata taxei de stat la depunerea acţiunii, Colegiul civil va dispune încasarea din contul pârâtului/apelant SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord" a taxei de stat reieşind din cuantumul pretenţiilor admise.
125. Conform art. 3 alin. (1), lit. a) a Legii taxei de stat, tarifele taxei de stat se stabilesc la următoarele cuantumuri: pentru cererile de chemare în judecată privitor la litigiile cu caracter patrimonial- 3% din valoarea acţiunii sau din suma încasată, dar nu mai puţin de 150 lei şi nu mai mult de 25 000 lei de la persoanele fizice şi nu mai puţin de 270 lei şi nu mai mult de 50 000 lei de la persoane juridice.
126. Potrivit art. 3 alin. (1) lit. j) al aceleiaşi Legi – tarifele pentru cererile de apel împotriva hotărârilor instanţelor judecătoreşti, constituie - 75% din taxa ce urmează a fi plătită la depunerea cererii de chemare în judecată sau altei cereri (plângeri), iar în cazul litigiilor cu caracter patrimonial - 75% din taxa calculată din suma contestată.
127. Reieşind din prevederile legale sus citate Colegiul civil conchide de a încasa din contul apelantului/pârât SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord" în beneficiul statului în sumă totală de 15 268 lei.
128. În contextul celor invocate mai sus, Colegiul civil conchide de a respinge apelul declarat de SA ,,Furnizarea Energiei Electrice Nord" şi a admite apelul formulat de Viorel Grăjdianu şi de a casa integral hotărârea Judecătoriei Bălţi, sediul central din 29 decembrie 2022 cu emiterea unei noi hotărâri de admitere cererii de chemare în judecată formulată de Viorel Grăjdianu.
129. În conformitate cu prevederile 385 lit. „c" CPC al RM, Colegiul civil

Decide:

Respinge cererea de apel declarată de SA „FEE-Nord";

Admite apelul depus de Viorel Grăjdianu;

Casează integral hotărârea judecătoriei Bălţi, sediul central din 29 decembrie 2022 cu emiterea unei noi hotărâri:

Admite în parte cererea de chemare în judecată formulată de Viorel Grăjdianu către SA „FEE-Nord” privind anularea ordinelor, restabilirea în funcţie, încasarea prejudiciului material şi moral;

Anulează ordinul nr.31-c din 29 martie 2021 cu privire la concediere în legătură cu reducerea statelor de personal a lui Grăjdianu Viorel, în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii, emis de SA „FEE-Nord”;

Restabilirea lui Grăjdianu Viorel în funcţia de contabil-şef din Secţia contabilitate în cadrul SA „FEE-Nord”;

Încasarea de la SA „FEE-Nord” în beneficiul lui Grăjdianu Viorel prejudiciul material în mărime de 505601 (cinci sute cinci mii şase sute unu),25 lei pentru perioada absenţei forţate de la locul de muncă, începând cu data de 30 martie 2021 până la data de 16.11.2022, penalitatea în cuantum de 376.256(trei sute şaptezeci şi şase mii două sute cincizeci şi şase) lei, 55 bani şi prejudiciul moral în mărime de un salariu mediu în sumă de 25492 (douăzeci şi cinci mii patru sute nouăzeci şi doi)lei, 50 bani.

Încasează de la SA „FEE-Nord” în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 15268 (cincisprezece mii două sute şaizeci şi opt) lei.

În rest, pretenţiile lui Grăjdianu Viorel se resping ca fiind neîntemeiate.

Decizia este definitivă cu drept de recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de 2 luni prin intermediul Curţii Supreme de Justiţie.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul **Stela Procopciuc**

Judecătorii: **Natalia Chircu** **Elena Grumeza**