Prima instanță: Judecătoria Chişinău (sediul Centru), judecător Cușnir Svetlana
Dosarul nr. 2a-141/25 (2-24049467-02-2a-15012025)

D E C I Z I E

01 aprilie 2025 mun. Chişinău

Colegiul Civil, comercial și de contencios administrativ
al Curţii de Apel Centru

Instanța compusă din:
Președintele completului Marina Anton
Judecătorii Dorin Dulghieru și Constantin Roșca
Grefier: Tinca Zagorodnîi

examinând în şedinţă de judecată publică, desfășurat în limba română, cererea de apel și cererea de recurs declarate de reprezentantul Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova, Glavatchi Ion, împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 10 septembrie 2024, și respectiv încheierii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 08 noiembrie 2024, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Verlan Veronica către Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova cu privire la anularea ordinului de concediere din 11 aprilie 2024, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată,

c o n s t a t ă:

Circumstanțele cauzei:

La 29.03.2024, avocatul Doina Ioana Străisteanu, în interesele Veronicăi Verlan a depus o cerere de chemare în judecată către Ministerul Muncii și Protecției Sociale cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii a indicat că reclamanta a fost numită în funcție de director al Internatului psihoneurologic com. Cocieri, r-l Dubăsari cu dreptul la prima semnătură pe documentele financiare, începând cu data de 10.10.2016, prin ordinul nr. 632-p din 10.10.2016. Ordinul de numire a urmat promovarea concursului la funcția de director al Internatului psihoneurologic com. Cocieri, r-l Dubăsari.

Ca urmare, reclamanta cu pârâtul au semnat contractul individual de muncă nr. 23-c din 10.10.2016, pe termen nedeterminat. La acest contract a fost semnat de părți o singură dată un Acord suplimentar nr. 1, sensul căruia a fost ajustarea denumirii instituției conduse de reclamantă, din „Internatul psihoneurologic com. Cocieri, r-l Dubăsari" în „Centrul de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități (adulte) com. Cocieri, r-l Dubăsari".

A indicat că pe parcursul activității profesionale, reclamanta a urmat un șir de cursuri de ridicare a calificării profesionale în domeniul sănătății mintale, servicii sociale, sistem control intern managerial și altele.

La 08.12.2023, a intrat în vigoare Hotărârea de Guvern nr. 955/2023 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției pentru gestionarea serviciilor sociale cu specializare înaltă, care dispune fuzionarea (absorbția) Centrului de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități (adulte) com. Cocieri, r-l Dubăsari de către o altă instituție activă în regiune – Centrul de plasament pentru persoane vârstnice com. Cocieri, r-l Dubăsari.

A menționat că urmare a intrării în vigoare a acestei hotărâri, pârâtul a întreprins câteva acțiuni cu încălcarea vădită a legislației muncii, ilustrate în următoarele acte:

- Ordinul nr. 16-p §1 din 01.02.2024, prin care numește pe Gațcan Eugeniu, prin transfer, în funcția de director interimar al Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din comuna Cocieri, raionul Dubăsari, cu dreptul primei semnături pe actele financiar-bancare, din data de 01.02.2024, temeiul, fiind semnarea contractului individual de muncă nr. 23 din 01.02.2024;

- Ordinul nr. 8-p din 01.02.2024 cu privire la eliberarea prin transfer la o altă unitate a dlui Gatcan E., emis și semnat de reclamantă prin impunere din partea pârâtului. Prin acest ordin, de fapt este reziliat, desfăcut, contractul individual de muncă semnat de Gațcan E. cu instituția condusă de reclamantă și absorbită de Centrul de Plasament a Persoanelor Vârstnice;

- Ordinul nr. 18-p §l din 05.02.2024, prin care a fost preavizată reclamanta despre reorganizarea prin fuziune (absorbție) a Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din comuna Cocieri, raionul Dubăsari, cu Centrul de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) din comuna Cocieri, raionul Dubăsari (persoană juridică absorbită). Ordinul este întemeiat pe art. 86 alin. (l) lit. v) și art. 88 din Codul muncii. Acesta i-a fost transmis reclamantei prin e-mail la data de 05.02.2024.

A susținut că la 01.02.2024, Gațcan Eugeniu, aflându-se în funcția de director interimar al Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din comuna Cocieri, raionul Dubăsari, a întocmit și a semnat o Notă Informativă adresată pârâtului și Agenției pentru gestionarea Serviciilor Sociale cu

Specializare înaltă, prin care explică raționamentul funcțiilor care se modifică (8 la număr), funcțiile care apar noi (36 unități) și funcțiile care dispar (10 unități) ca urmare a procesului de fuziune prin absorbție a Centrului de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) din comuna Cocieri în Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din comuna Cocieri, raionul Dubăsari.

La data de 13.02.2024, a emis ordinul nr. 11 cu privire la aprobarea statelor de personal, în care se regăsește atât funcția de director, ocupată până la concediere de reclamantă, cât și o funcție nouă de director adjunct la moment vacantă.

Prin cererea de chemare în judecată din 19.02.2024, reclamanta contestă ordinul nr. 18-p §l din 05.02.2024, prin care pârâtul a preavizat-o pe reclamantă despre reorganizarea prin fuziune (absorbție) a Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din comuna Cocieri, raionul Dubăsari, cu Centrul de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) din comuna Cocieri, raionul Dubăsari (persoană juridică absorbită).

În cererea depusă, reclamanta a probat faptul că preavizarea, așa cum a fost efectuată de pârât, a încălcat procedura prevăzută la art. 87, art. 88, art. 197[1] din Codul muncii și în principal pentru că reclamantei nu i se oferise niciunul din locurile vacante existente și noi create până a decide că reclamanta a refuzat oferta propusă de pârât. Pe durata dezbaterilor judecătorești, reprezentantul pârâtului nu a putut răspunde la întrebarea instanței de judecată, dar și a reclamantei - ce funcție a fost propusă și refuzată de reclamantă. Reclamanta subliniază că ordinul nr. 18-p §l din 05.02.2024 de preavizare este întemeiat pe art. 86 alin. (1) lit. v) și art. 88 din Codul muncii, care prevede refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum și a transferării unității în subordinea unui alt organ

A menționat că cu regret, prin hotărârea judecătorească din 09.04.2024, cererea de chemare în judecată depusă de reclamantă a fost respinsă. Motivele acestei soluții, reclamanta nu le cunoaște. Cererea de apel sumară a fost formulată la 16.04.2023.

În continuare a susținut că Hotărârea de Guvern nr. 955 din 06.12.2023 (în vigoare 08.12.2023) cu privire la organizarea și funcționarea Agenției pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare înaltă și reorganizarea unor instituții publice aflate în gestiunea acesteia, publicată în Monitorul Oficial al R. Moldova nr. 472-473 art.1156 din 08.12.2023, prevede „... 6. Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din comuna Cocieri, raionul Dubăsari, se reorganizează prin fuziune (absorbție) cu Centrul de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) din comuna Cocieri, raionul Dubăsari (persoană juridică absorbită). 7. Bunurile persoanei juridice absorbite se transmit Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu

Dizabilități din comuna Cocieri, raionul Dubăsari, în conformitate cu Regulamentul cu privire la modul de transmitere a bunurilor proprietate publică, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.901/2015. 8. Disponibilizarea personalului în legătură cu reorganizarea persoanelor juridice menționate la pct.6 se va efectua în conformitate cu legislația muncii, în cazul imposibilității transferului acestuia. Cheltuielile de disponibilizare a personalului vor fi asigurate din contul și în limitele mijloacelor financiare ale Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din comuna Cocieri, raionul Dubăsari.... ”.

Reclamanta indică că odată ce pârâtul a decis fuzionarea celor două instituții publice ce prestează servicii sociale persoanelor vârstnice și persoanelor cu dizabilități, valorificarea cadrelor urma să fie reflectată în luarea deciziilor. Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice nu avea director la conducerea instituției deja de mai mult de 2 ani până la intrarea în vigoare a Hotărârii de Guvern nr. 955/2023 la 08.12.2023, prin publicare în Monitorul Oficial. Funcția de director al acestei instituții era vacanta de foarte mult timp.

Reclamanta a ocupat funcția de director al Centrului de Plasament temporar a Persoanelor cu Dizabilități din comuna Cocieri, raionul Dubăsari din ziua numirii sale la data de 10.10.2016. Conform prevederilor art. 86 și 88 din Codul muncii, există o anumită ordine pentru preavizarea salariaților și concedierea acestora atunci când instituția în cadrul căreia sunt angajați se reorganizează.

A invocat că legislația muncii prevede foarte clar procedura de concediere a salariaților în asemenea situații:

a) întâi de toate sunt reduse funcțiile vacante. Reclamanta subliniază că funcția de director al Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice era vacantă și drept consecință urma să fie cea dintâi redusă. Funcția de director al Centrului de Plasament temporar a Persoanelor cu Dizabilități ocupată de reclamantă nu a fost redusă, dimpotrivă această funcție în continuare se regăsește în statele de personal aprobat ca urmare a reorganizării la 01.02.2024, în executarea Hotărârii de Guvern nr. 955/2023 din 08.12.2023. Așadar, odată ce, la 01.02.2024, în noua structură a Centrului figurează două funcții de conducere: director și director adjunct, iar reclamanta ocupa funcția de director care nu a fost redusă în procesul de reorganizare, pârâtul a încălcat prevederile art. 86 și 88 din Codul muncii, preavizând reclamanta despre reducerea funcției sale fără să reducă această funcție efectiv.

b) salariatului, a cărui funcție se reduce, trebuie să i se propună oricare din funcțiile vacante existente și noi create. Această etapă a fost ignorată completamente de pârât, din motive neclare. Odată ce Hotărârea de Guvern nr. 955/2023 enunță la pct. 8 că „...Disponibilizarea personalului în legătură cu reorganizarea persoanelor juridice menționate la pct.6 se va efectua în conformitate cu legislația muncii, în cazul imposibilității transferului acestuia. ... „reclamanta se

aștepta la transferul său din funcția de director al Centrului de Plasament temporar a Persoanelor cu Dizabilități în cea de director al Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din comuna Cocieri, raionul Dubăsari. Această așteptare a reclamantei era absolut legitimă: ea avea contract de muncă pe termen nedeterminat semnat cu pârâtul, a trecut concursul pentru ocuparea funcției, avea pregătirea profesională și managerială necesară pentru exercitarea acestei funcții, nu era nicio situație de incompatibilitate cu funcția ocupată. Reclamantei nu i s-a oferit niciuna din funcțiile vacante.

c) eliberarea salariatului care refuză transferul sau refuză funcțiile vacante propuse. Și această etapă a fost ignorată completamente de pârât, din motive neclare. Reclamanta nu a refuzat niciodată transferul pentru că reclamantei nici nu i s-a oferit niciuna din funcțiile vacante existente. Reclamanta insistă că potrivit art. 86 alin. (1) lit. v) din Codul muncii, desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată semnată de reclamantă, la 10.10.2016, după ce a promovat concursul pentru funcția ocupată, putea fi efectuată legal doar dacă reclamanta refuza de a continua munca în legătură cu reorganizarea. Acest temei este indicat în ordinul său de preavizare, dar reclamanta niciodată nu a refuzat să continue munca.

A menționat că în ordinul său de preavizare nu se conține nicio explicație sau referire la faptul că funcția reclamantei este redusă. De fapt, văzând în Statele de personal aprobate la 01.02.2024, că funcția de director în continuare există, iar, la 05.02.2024, primește ordinul nr. 18-p §l în care nu se explică cum și de ce se reduce funcția ei anume, când cealaltă instituție în genere nu are director, reclamanta s-a convins că ordinul este ilegal. Art. 88 din Codul muncii, obligă pârâtul odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, să-i propună în scris reclamantei un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective având în vedere că astfel de locuri de muncă vacante existau la unitate, conform ordinului din 01.02.2024 privind aprobarea statelor de personal la instituția nou creată. Iar, reclamanta, în calitatea dânsei de salariat preavizat, întrunea cerințele necesare pentru suplinirea atât a funcției de director, cât și a funcției de director adjunct. În noul Centru au fost create 36 de unități noi, una din aceste funcții nou create este de director adjunct și reclamanta care a promovat concursul pentru ocuparea funcției de director al Centrului de Plasament temporar a Persoanelor cu Dizabilități cu siguranță putea fi numită în această funcție, sau cel puțin îi putea fi propus să ocupe această funcție. Acest lucru nu a fost făcut, contrar art. 88 din Codul muncii.

A susținut că pârâtul în continuarea acțiunilor sale ilegale, la 11.04.2024, a emis Ordinul nr. 59-p §l prin care a dispus concedierea în temeiul art. 86 alin. (l) lit. z) „...pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative...”. Pârâtul, de asemenea face trimitere la art. 88 din Codul muncii, fără indicarea

punctului și aliniatului, la art. 118 alin. (5) din Codul muncii ce se referă la concediul de odihnă anual nefolosit și la art. 119 și 186 din Codul muncii, fără referire la vreun aliniat sau punct.

A indicat că ordinul de concediere al reclamantei este absolut nemotivat, nici în drept nici în fapt. Contrar prevederilor pct. 8 din Hotărârea de Guvern nr. 955 din 06.12.2023 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare înaltă și reorganizarea unor instituții publice aflate în gestiunea acesteia, disponibilizarea reclamantei - unicul angajat al instituției reorganizare care a fost concediat - s-a făcut contrar legislației muncii, cu încălcarea procedurii de preavizare și de concediere.

A menționat că reclamanta, care a ocupat funcția sa de director din 10.10.2016 după promovarea unui concurs public, în toți acești ani, a fost desconsiderată pentru transferul său în aceiași funcție de conducere pe care o ocupa până azi, deși are abilități de manager și performanță funcțională. Nici ordinul de preavizare nici ordinul de concediere nu sunt motivate juridic și nici economic

Astfel, reclamanta Verlan Veronica a solicitat anularea ordinului nr. 59-p §l din 11.04.2024, emis de pârât cu privire la concedierea reclamantei, restabilirea reclamantei la locul de muncă, cu încasarea salariului pentru perioada absenței forțate, începând cu ziua de 11.04.2024 până la ziua efectiv restabilirii la muncă, încasarea din contul pârâtului a sumei prejudiciului moral cauzat în mărimea a trei salarii medii lunare a reclamantei, încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantei a cheltuielilor de judecată suportate.

Soluția primei instanțe:

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 10 septembrie 2024, a fost admisă parțial cererea de chemare în judecată înaintată de Verlan Veronica către Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova cu privire la anularea ordinului de concediere din 11 aprilie 2024, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

S-a anulat ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 59-p § 1 din 11 aprilie 2024, cu privire la concedierea dnei Veronica Verlan, conform art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii și s-a restabilit Veronica Verlan în funcția de director al Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoanelor cu Dizabilități din comuna Cocieri, rl Dubăsari. S-a încasat de la Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în beneficiul lui Veronica Verlan, salariul pentru absența forțată de la lucru, începând cu data concedierii până la data de 10 septembrie 2024, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

S-a încasat de la Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în beneficiul lui Veronica Verlan, suma de 15000 (cincisprezece mii) lei cu titlu de prejudiciu moral și cheltuielile de asistență juridică în mărime de 10000 (zece mii) lei. În rest acțiunea s-a respins.

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 08 noiembrie 2024, s-a corectat greșeală mecanică admisă în alin. (3) din dispozitivul hotărârii din 10.09.2024, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Verlan Veronica către Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova cu privire la anularea ordinului de concediere din 11 aprilie 2024, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată și s-a înlocuit sintagma „al Persoanelor" cu sintagma „pentru Persoane".

Solicitarea apelantului/recurentului şi termenul de declarare a apelului/recursului:

Nefiind de acord cu hotărârea Judecătoriei (sediul Centru) din 10 septembrie 2024, la 19 septembrie 2024, reprezentantul Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova, Glavatchi Ion a declarat apel împotriva acesteia, solicitând casarea hotărârii instanței de fond, rejudecarea cauzei și emiterea unei noi decizii prin care cererea de chemare în judecată înaintată de Verlan Veronica să fie respinsă ca neîntemeiată.

În conformitate cu art. 362 alin. (1) din Codul de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.

În acord cu prevederile art. 111 alin. (3) din Codul de procedură civilă, termenul de procedură stabilit în ani, luni sau zile începe să curgă în ziua imediat următoare datei calendaristice stabilite, datei comunicării actului de procedură sau producerii, evenimentului ori momentului care a condiționat începutul lui.

În speță s-a stabilit că dispozitivul hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) a fost pronunțat la 10 septembrie 2024, iar, cererea de apel a fost depusă la 19 septembrie 2024, corespunzător, se deduce că reprezentantul apelantului a respectat termenul legal de 30 zile de declarare a apelului.

Totodată, în dezacord cu încheierea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 08 noiembrie 2024, la data de 12 noiembrie 2024, reprezentantul apelantului Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova, Glavatchi Ion a declarat apel împotriva acesteia, solicitând admiterea recursului, casarea integrală a încheierii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 08 noiembrie 2024, cu restituirea spre rejudecare a problemei soluționate prin încheiere.

În corespundere cu prevederile art. 425 Cod de procedură civilă, termenul de declarare a recursului împotriva încheierii este de 15 zile de la comunicarea încheierii.

Din actele cauzei rezultă că încheierea recurată a fost adoptată la 12 noiembrie 2024, iar, cererea de recurs a fost înregistrată la 12 noiembrie 2024, (f.d.135).

Astfel, recursul declarat de reprezentantul Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova, Glavatchi Ion împotriva încheierii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 08 noiembrie 2024, se consideră a fi depus în termen.

Argumentele părților:

În motivarea cererii de apel, reprezentantul Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova, Glavatchi Ion a invocat că nu este de acord cu hotărârea instanței de fond, o consideră neîntemeiată și emisă cu încălcarea normelor dreptului material, a normelor de drept procesual și cu depășirea pretențiilor înaintate de reclamant.

Menționează că la data de 06 decembrie 2023 a fost aprobată Hotărârea Guvernului nr. 955/2023 „Cu privire la organizarea și funcționarea Agenției pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare înaltă și reorganizarea unor instituții publice aflate în gestiunea acestuia", care a intrat în vigoare la data publicării 08.12.2023.

Conform pct. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 955/2023, Centrul de Plasament pentru persoane vârstnice și persoane cu dizabilități din comun Cocieri r-l Dubăsari, se reorganizează prin fuziune (absorbție) cu Centrul Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) din comuna Cocieri, raionul Dubăsari (persoana juridica – absorbită).

Potrivit pct. 8 din aceeași Hotărâre a Guvernului, disponibilizarea personalului în legătură cu reorganizarea persoanelor juridice menționate la pct. 6 din Hotărârea supra, se va efectua în conformitate cu legislația muncii, numai în cazul imposibilității transferului acestuia.

Comunică că întregul colectiv al Centrului absorbit a fost transferat (cu acord) la Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din comuna Cocieri r-l Dubăsari (absorbant), în afară de conducătorul Centrului de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) din comuna Cocieri, raionul Dubăsari (persoana juridica - absorbantă), intimata - reclamanta Verlan Veronica.

Conform, legislației în vigoare și documentele de organizare și funcționare ale unităților unde Ministerul are funcția de fondator (noi reorganizate) prevăd proceduri speciale ce vor preceda la încheierea contactului individual de muncă cu conducătorul unității *(organizarea concursului, alegerea sau numirea în funcție),* care survin la imposibilitatea transferului, în speță transferul reclamantei.

Susține că Ministerul Muncii și Protecției Sociale, prin ordinul nr.79-p &3 din 11.07.2022 a aprobat Regulamentul cu privire la organizarea și desfășurarea concursului pentru ocuparea funcției de conducător și adjunct al conducătorului unității publice în care Ministerul are calitatea de fondator.

Încheierea contractului individual muncă pe durată determinată cu directorul și directorul adjunctul al instituției, în cazul dat Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din s. Cocieri, r-l Dubăsari, se va efectua după desfășurarea concursului în conformitate cu art. 260 Codul muncii.

Astfel de condiție de numire o recunoaște și reclamanta, deoarece ultima a ocupat funcția de director al Centrului de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) din comuna Cocieri, după promovarea concursului public, și contractul (CIM) a fost semnat pe o durată determinată.

Susține că după lansarea procedurii de reorganizare conform Hotărârii Guvernului nr. 955/23, Ministerul, fiind în imposibilitatea transferului reclamantei în instituția absorbantă, și solicitării dnei Verlan, la data de 05 februarie 2024, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a emis Ordinul nr,18-p& *Cu privire la preavizare,* prin care intimata a fost preavizată despre reorganizarea prin fuziune (absorbție) a Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități (adulte), s. Cocieri raionul Dubăsari unde activa.

Prin ordinul dat, și conform art. 88 din Codul muncii, reclamantei i s-a redus timpul de muncă, dar cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă, fiind informată Agenția de ocupare a forțelor de muncă, despre disponibilizarea lui Verlan Veronica.

Mai menționează că intimata a fost de acord cu ordinul de preavizare, beneficiind de drepturile stipulate în el, în perioada de preavizare reclamanta nu a solicitat de la administrația instituției noi create, oferte de angajare, nici careva adresări la Minister.

Astfel, de fapt în perioada de preavizare reclamanta a beneficiat de un program de muncă redus cu menținerea salariului mediu și căutarea unui alt loc de muncă, la fel a fost sesizată Agenția pentru ocuparea forței de muncă.

La expirarea termenului de preavizare de 2 luni, la 11 aprilie 2024, Ministerul a emis ordinul nr. 59-p#l Cu privire la concedierea dnei Veronica Verlan, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii, or s-a stabilit imposibilitatea transferului intimatei la Centrul absorbant în funcția de Director, deoarece Funcția dată se ocupă doar în baza concursului organizat, la fel și lipsa solicitării și acordului reclamantei de a fi transferată, la concediere fiindu-i calculate și achitate toate plățile.

Din cele menționate susține că locul de muncă al intimatei în cadrul Centrului de plasament temporar pentru persoane vîrstnice și persoane cu dezabilități este la moment radiat din Registrul de stat, astfel solicitarea restabilirii la locul de muncă

cu încasarea salariului pentru perioada absenței forțate este imposibilă de a fi satisfăcută.

În motivarea cererii de recurs, reprezentantul Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova, Glavatchi Ion a invocat că instanța de judecată a corectat eroarea din hotărârea Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 10.09.2024, fără citarea participanților la proces. Cererea de corectare a erorii depusă de reprezentantul lui Verlan Veronica este incompletă, ceea ce duce la imposibilitatea executării hotărârii din 10.09.2024.

Susține că instituția indicată în dispozitivul hotărârii este totalmente diferită de Centrele implicate în procesul dat.

În ședința instanței de apel, reprezentantul Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova, Glavatchi Ion a susținut integral cererea de apel și cererea de recurs, solicitând casarea acestora. Suplimentar, a menționat că hotărârea primei instanțe este neclară, și că au avut posibilitatea să facă transferul intimatei în această funcție numai după petrecerea concursului pentru funcția dată.

În ședința instanței de apel, reprezentantul intimatei Verlan Veronica, avocatul Doina-Ioana Străisteanu, precum și intimata Verlan Veronica au solicitat respingerea cererii de apel și cererii de recurs, ca fiind neîntemeiate și menținerea hotărârii și încheierii primei instanței de fond, deoarece Verlan Veronica a fost angajată prin concurs în anul 2016. Niciodată nu a refuzat un transfer, și nici nu i s-a propus de către angajator.

Aprecierea instanței de apel:

Analizând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces și a materialelor din dosar, Colegiul consideră apelul declarat drept neîntemeiat și care urmează a fi respins, din următoarele motive.

În conformitate cu art. 373 Cod de procedură civilă, *instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărîrii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărîrea 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. 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. Instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel. Apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situaţie mai dificilă decît aceea din hotărîrea atacată cu*

apel, cu excepţia cazurilor cînd consimte şi cînd hotărîrea este atacată şi de alţi participanţi la proces.

Potrivit art. 385 alin. (1) lit. a) Cod de procedură civilă, *instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul și să mențină hotărârea primei instanțe.*

În conformitate cu prevederile art. 118 alin. (1) Cod de procedură civilă, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale.*

Potrivit art. 121 Cod de procedură civilă, *instanța judecătorească reține spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului"*, iar în temeiul art. 122 alin. (1) Cod de procedură civilă *"circumstanțele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probațiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante.*

Conform art. 130 Cod 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 ansamblu şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea cauzei.*

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 şi este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Colegiul Civil reţine că instanţa de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reţinându-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însușirea motivelor instanției inferioare. (Hirro Balani c. Spaniei, nr. 18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29.05.1997 §43).

Potrivit recomandărilor avizului nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil.

Totodată, Colegiul judiciar consideră necesar să menționeze că nu va formula un răspuns detaliat pentru fiecare argument al apelantului, ci va analiza doar

motivele decisive pentru soluționarea prezentei cauze (a se vedea Gard Ruiz vs Spania (Marea Cameră), 21 ianuarie 1999, parag.26, Moreira Fereira vs Portugalia (nr.2) (Marea Cameră), 11 iulie 2017, parag. 84, 98).

Așadar, probatoriul administrat în speță atestă că la 03 mai 2024, avocatul Doina-Ioana Străisteanu a depus în interesele reclamantei prezenta cerere de chemare în judecată, pledând pentru anularea ordinului nr. 59-p#1 din 11.04.2024 emis de Ministerul Muncii și Protecției Sociale cu privire la concedierea lui Verlan Veronica, restabilirea ultimei loc locul de muncă cu încasarea salariului pentru perioada absenței forțate începând cu ziua de 11 aprilie 2024 până la ziua efectiv restabilită la muncă, încasarea prejudiciului moral cauzat în mărime de trei salarii medii lunare a lui Verlan Veronica și cheltuielilor de judecată. (f.d.4-10).

Prima instanță, fiind investită cu judecarea cauzei în fond, prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 10 septembrie 2024, a admis integral acțiunea înaintată de Verlan Veronica către Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova cu privire la anularea ordinului de concediere din 11 aprilie 2024, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

Pentru a emite soluţia sus-indicată, instanţa de fond a reţinut că în speță, deși, în ordinul de concediere s-a făcut referire la prevederile art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii, ca temei de concediere, care prevăd concedierea pentru alte motive prevăzute de acest cod şi de alte acte legislative, din înscrisurile dosarului se observă că motivul concedierii este legat de reorganizarea prin fuziune (absorbţie) a Centrului de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilităţi (adulte) din comuna Cocieri, raionul Dubăsari (persoană juridică absorbită) cu Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilităţi din comuna Cocieri, raionul Dubăsari (absorbţie). Astfel, că reieșind din raporturile juridice consolidate între părțile procesului cu privire la concedierea reclamantei, având în vedere explicațiile expuse în ședința de judecată de către reprezentanții acestora, se desprinde concluzia că circumstanțelor cauzei le sunt relevante prevederile art. 86 alin. (1) lit. b) și lit. c) din Codul muncii, privitor la lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică și reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate. Astfel, în conformitate cu prevederile art. 88 alin. (1) lit. c) și 197^1 alin. (2) din Codul muncii, urma a se propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia). La caz, lipsește o asemenea propunere la preavizare, iar, din înscrisul cu nr. 228 din 11.04.2024, anexat la materialele speței (f. d. 71), se denotă că o asemenea propunere reclamantei i s-a făcut abia la 11.04.2024, adică în ziua emiterii ordinului de concediere a acesteia.

Totodată, nota informativă din 01.02.2024, nr. 44 și ordinul din 13.02.2024, nr. 11 cu privire la aprobarea statelor de personal (f. d. 36-47, 48-54), atestă că funcțiile de conducere la Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilități din comuna Cocieri, raionul Dubăsari, IDNO 1007601011401, nu au fost reduse, ba dimpotrivă a mai fost introdusă o nouă funcție cea de director adjunct, fapt ce prezumă că la preavizarea și concedierea reclamantei nu au fost respectate prevederile legale ce țin de propunerea de a oferi una din funcțiile vacante în urma reorganizării angajatorului, cât și a celor ce se referă la dreptul preferențial al salariatului de a fi lăsat la lucru.

Pe cale de consecință, instanța de judecată nu a reținut drept just temeiul concedierii conținut în ordinul de concediere nr. 59-p §1 din 11.04.2024 și îl va aprecia ca lipsit de temeinicie.

Instanța de fond, constatând viciile procedurale descrise şi respectiv ilegalitatea eliberării din serviciu a reclamantei, în mod subsecvent, a dispus restabilirea reclamantei Veronica Verlan la locul de muncă deţinut conform contractului individual de muncă nr. 23-c din 10.10.2016.

Nefiind de acord cu hotărârea instanței de fond, reprezentantul Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova, Glavatchi Ion, a contestat-o cu apel, invocând ilegalitatea emiterii acesteia.

Astfel, Colegiul civil constată că prima instanţă a determinat corect raportul juridic dedus judecății, circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei au fost stabilite şi elucidate pe deplin, probelor prezentate le-a dat o apreciere completă, obiectivă şi sub toate aspectele, iar, hotărârea este legală şi întemeiată, adoptată cu respectarea drepturilor şi intereselor legale a participanţilor la proces.

Astfel, analizînd circumstanţele faptice ale cauzei şi actele anexate la materialele dosarului, instanţa de apel a reţinut că Veronica Verlan, conform ordinului nr. 632-p din 10.10.2016, a fost numită în funcție de director al Internatului psihoneurologic com. Cocieri, r-l Dubăsari, cu dreptul la prima semnătură pe documentele financiare, începând cu 10.10.2016, în conformitate cu prevederile pct. 8 subpct. 6) al Regulamentului privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 691 din 17.11.2009 și în temeiul art. 259 din Codul muncii, (f.d. 14).

Potrivit contractului individual de muncă nr. 23-c din 10.10.2016, Veronica Verlan a fost angajată în funcție de director al Internatului psihoneurologic com. Cocieri, r-l Dubăsari, pe o perioadă nedeterminată, (f.d. 15-17).

Prin Acordul suplimentar nr. 1 la Contractul individual de muncă nr. 23-c din 10.10.2016, în pct. 1 cuvintele „Internatului psihoneurologic com. Cocieri, r-l Dubăsari” au fost substituite cu cuvintele „Centrului de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități (adulte) com. Cocieri, r-l Dubăsari”, (f.d. 18), iar prin

ordinul nr. 29-p §6, în temeiul acordului respectiv, s-au aprobat modificările la contractul sus-enunțat, (f.d. 18).

Astfel, urmează a se reține că potrivit pct. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 955 din 06.12.2023, Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilităţi din comuna Cocieri, raionul Dubăsari, s-a reorganizat prin fuziune (absorbţie) cu Centrul de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilităţi (adulte) din comuna Cocieri, raionul Dubăsari (persoană juridică absorbită), iar pct. 7 al hotărârii menționate stabilește că bunurile persoanei juridice absorbite se transmit Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilităţi din comuna Cocieri, raionul Dubăsari, în conformitate cu Regulamentul cu privire la modul de transmitere a bunurilor proprietate publică, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.901/2015, iar conform pct. 8 al hotărârii menționate s-a prevăzut ca disponibilizarea personalului în legătură cu reorganizarea persoanelor juridice menționate la pct.6 să se efectueze în conformitate cu legislația muncii, în cazul imposibilității transferului acestuia.

Prin ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova nr. 16-p §1 din 01 februarie 2024 ,,Cu privire la personal" s-a dispus numirea lui Gațcan Eugeniu prin transfer în funcția de director interimar al Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din comuna Cocieri, raionul Dubăsari din data de 01 februarie 2024, (f.d.32).

La data de 05.02.2024, prin ordinul nr. 18-p §1 ,,Cu privire la preavizare", în temeiul art. 86 alin. (1) lit. v) și art. 88 din Codul muncii, Hotărârii Guvernului nr. 955/2023 ,,Cu privire la organizarea și funcționarea Agenției pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare înaltă și reorganizarea unor instituții publice aflate în gestiunea acesteia și pct. 9 al Regulamentului cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 149/2021, Verlan Ceronica– director la Centrul de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități (adulte) com. Cocieri, r-l Dubăsari, a fost preavizată despre reorganizarea prin fuziune (absorbție) a Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din comuna Cocieri, raionul Dubăsari, cu Centrul de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) din comuna Cocieri, raionul Dubăsari (persoana juridică absorbită), (f.d.34).

Prin ordinul nr. 59-p §1 din 11.04.2024 cu privire la concediere, emis de Ministerul Muncii și Protecției Sociale al RM, Veronica Verlan a fost concediată din funcția de director a Centrului de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități (adulte) com. Cocieri, r-l Dubăsari din data de 11 aprilie 2024 cu desfacerea contractului individual de muncă nr. 23-c din 10 octombrie 2016, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. z), art. 88, art. 118 alin. (5), art. 119 și 186 din Codul muncii, totodată, ca temei de concediere fiind invocată și aprobarea schemei de

încadrare a Centrului de plasament pentru persoane vârstnice și persoane cu dizabilități din comuna Cocieri, raionul Dubăsari în data de 01.03.2024 și pct. 9 al Regulamentului cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 149/2021, (f.d. 13).

În continuare, Colegiul civil remarcă că potrivit înscrisului prezentat la materialele dosarului sub formă de Decizie privind modificarea datelor din Registrul de stat al unităților de drept din 21.06.2024, a fost admisă cererea din 20.06.2024 cu privire la înregistrarea modificărilor privind reorganizarea prin fuziune (absorbție) a Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilităţi din comuna Cocieri, raionul Dubăsari cu Centrul de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilităţi (adulte) din comuna Cocieri, raionul Dubăsari, și s-a luat la evidență modificările privind reorganizarea prin fuziune (absorbție) a Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilităţi din comuna Cocieri, raionul Dubăsari, IDNO 1007601011401, (f.d. 87).

Conform extrasului din Registrul de stat al unităților de drept nr. 663 din 27.06.2024, Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilităţi, com.Cocieri, IDNO 1007601011401, s-a constituit prin reorganizare, (f.d. 88).

În acord cu prevederile art. 10 alin. (2) lit. a), b) și b^1) din Codul muncii, *angajatorul este obligat: să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective; să respecte clauzele contractelor individuale de muncă; să aprobe și/sau să modifice statele de personal ale unităţii în condițiile stabilite de prezentul Cod*.

Conform prevederilor art. 81 alin. (1) lit. b), alin. (3) din Codul muncii, *contractul individual de muncă poate înceta la iniţiativa uneia dintre părţi (art. 85 şi 86). Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţă salariatului, sub semnătură, 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*.

În temeiul art. 86 alin. (1) lit. v) din Codul muncii, *concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum şi a transferării unității în subordinea unui alt organ*.

Astfel că în corespundere cu prevederile de la art. 88 Codul muncii, *angajatorul este în drept să concedieze salariaţii de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) şi c)) doar cu condiţia că: a) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unităţii ori reducerea numărului sau a statelor de personal; b) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării fiecărui salariat vizat, a salariaţilor cu 2 luni înainte de lichidarea unităţii ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse; c) o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (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.*

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.

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

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

Totodată, potrivit art. 197[1] din Codul muncii, *în caz de reorganizare a unităţii, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, cesionarul preia toate drepturile şi obligaţiile existente la data producerii evenimentului ce decurg din contractele individuale de muncă şi din contractele colective de muncă în vigoare.*

Reorganizarea unităţii, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia nu constituie, în sine, temeiuri de încetare a contractului

individual de muncă (cu excepţiile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. f)). Totodată, concedierea salariaţilor poate interveni, în asemenea cazuri, ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.

În caz de reorganizare a unităţii, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia urmează a fi respectat dreptul salariaţilor la informare şi consultare. Cu cel puţin 30 de zile calendaristice înainte de declanşarea procedurii de reorganizare a unităţii, de schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, angajatorul în exerciţiu va informa în scris reprezentanţii salariaţilor săi referitor la: a) data sau data propusă a declanşării procedurii de reorganizare, a schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unităţii; b) motivele reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unităţii; c) consecinţele juridice, economice şi sociale ale reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unităţii pentru salariaţi; d) măsurile preconizate cu privire la salariaţi.

Cesionarul este obligat să ofere reprezentanţilor salariaţilor săi informaţiile menţionate la alin.(3) lit. a)–d) cu cel puţin 30 de zile calendaristice înainte ca reorganizarea unităţii, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia să se producă efectiv.

Dacă în cadrul unităţii nu există nici sindicat, nici reprezentanţi aleşi, informaţia indicată la alin.(3) este adusă la cunoştinţa salariaţilor printr-un: a) anunţ transmis prin poştă electronică sau prin alt mijloc de comunicaţie, care poate fi accesat de fiecare salariat; şi/sau b) anunţ public, plasat pe pagina web a unităţii, după caz; şi/sau c) anunţ public, afişat pe un panou informativ cu acces general la sediul unităţii şi la fiecare dintre filialele sau reprezentanţele acesteia.

În cazul în care cedentul şi/sau cesionarul preconizează să întreprindă anumite măsuri cu privire la salariaţii lor, acestea urmează a fi consultate cu reprezentanţii salariaţilor în conformitate cu prevederile art. 42[1].

Dacă în procesul de reorganizare a unităţii, de schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia sunt preconizate reduceri ale numărului ori statelor de personal, se vor aplica suplimentar prevederile art. 88.

În continuare, în baza prevederilor de la art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii, *concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative*.

Având în vedere circumstanţele esenţiale ale pricinii în raport cu normele legale sus-indicate, instanţa de apel notează că instanţa de fond corect a concluzionat în favoarea admiterii parţiale a prezentei acţiuni pe motivul nereţinerii ca fiind just temeiul concedierii conţinut în ordinul de concediere nr. 59-p §1 din 11.04.2024.

În accepțiunea Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru, problema juridică – obiect al prezentului litigiu o constituie de fapt disensiunea între părțile implicate în prezentul litigiu cu privire la verificarea legalității procedurii de concediere a intimatei Verlan Veronica din funcția de director a Centrului de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități (adulte) com. Cocieri, rl Dubăsari, în legătură cu reorganizarea Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilităţi din comuna Cocieri, raionul Dubăsari, prin fuziune (absorbţie) cu Centrul de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilităţi (adulte) din comuna Cocieri, raionul Dubăsari (persoană juridică absorbită).

Or, apelanta Ministerul Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova a eșuat în exercitarea sarcinii probațiunii în raport cu legalitatea ordinului de concediere.

În aceeași ordine de idei, este de remarcat că și ordinul nr. 59-p din 05 februarie 2024 cu privire la preavizarea intimatei Verlan Veronica despre reorganizarea prin fuziune (absorbție) a Centrului de Plasament pentru Persoane Vârstnice și Persoane cu Dizabilități din comuna Cocieri, raionul Dubăsari, cu Centrul de Plasament Temporar pentru Persoane cu Dizabilități (adulte) din comuna Cocieri, raionul Dubăsari (persoana juridică absorbită), fiind întemeiat pe prevederile art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii, nu a fost susținut de nicio o confirmare a faptului refuzului salariatului de a continua munca în legătură cu reorganizarea unității.

Astfel, că în sensul normei legale de la art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii, Colegiul civil remarcă că pentru concedierea legală în acest temei este necesar existenţa uneia din cele trei cauze invocate (schimbarea proprietarului; reorganizarea unităţii; transferul unităţii în subordinea unui alt organ), pe de o parte, şi refuzul (e rezonabil ca acesta să fie perfectat în formă scrisă al salariatului de a continua lucrul în legătură cu una din aceste schimbări), pe de altă parte.

În continuare, aceeași soluție cu privire la netemeinicie se referă și la ordinul de concediere contestat din 11 aprilie 2024 în privința intimatei Verlan Veronica sub aspectul temeiului de drept indicat – art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii, temei de drept care este absolut impropriu circumstanțelor esențiale sus-enunțate, în contextul în care, concedierea intimatei a fost efectuată exclusiv în legătură cu reorganizarea entității menționate supra.

Iar, din textul de normă de la art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii, se desprinde concluzia că la alte motive de concediere a salariatului prevăzute de Codul muncii pot servi: - eliberare din serviciu a conducătorului unităţii debitor în conformitate cu legislaţia cu privire la insolvabilitate (art. 263 Codul muncii); - încetarea contractului individual de muncă cu salariaţii angajaţi la lucrări sezoniere (art.282 Codul muncii); - încetarea contractului individual de muncă cu salariaţii

membri ai personalului diplomatic şi consular detaşaţi la misiunile diplomatice şi oficiile consulare ale Republicii Moldova (art.305 Codul muncii).

La alte motive prevăzute de diverse acte legislative se referă şi: - concedierea colaboratorului vamal în cazul: rămânerii definitive a actului de constatare, prin care s-a stabilit emiterea/adoptarea de către acesta a unui act administrativ sau încheierea unui act juridic cu încălcarea dispoziţiilor legale privind conflictul de interese; limitării, prin hotărîre judecătorească definitivă, a dreptului de a îndeplini atribuţiile sau în cazul existenţei de antecedente penale; retragerii cetăţeniei Republicii Moldova; aflării în una din situaţiile prevăzute la art.6, art.43 alin(2) lit. h^1) j), k), k^1) din Legea serviciului în organele vamale nr.1150 din 20 iulie 2000); - concedierea în cazul retragerii încrederii personale acordate angajatului din cabinetul persoanei cu funcţie de demnitate publică (art.9 alin.(2) lit.b) din Legea cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcţii de demnitate publică nr.80 din 7 mai 2010); - eliberarea directorilor instituţiilor de învăţământ publice sau a persoanelor care ocupă funcţii ştiinţifico-didactice în instituţii de învăţământ superior (art.153 alin.(1) şi art.155 din Codul educaţiei nr.152 din 17 iulie 2014 etc.).

Totodată, din însăși conținutul pct. 8 al Hotărârii Guvernului nr. 955 din 06.12.2023 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare Înaltă și reorganizarea unor instituții publice aflate în gestiunea acesteia, s-a prevăzut ca disponibilizarea personalului în legătură cu reorganizarea persoanelor juridice menționate la pct.6 să se efectueze în conformitate cu legislația muncii, în cazul imposibilității transferului acestuia.

În continuare, Colegiul civil, comercial și contencios administrativ al Curții de Apel Centru va însuși totalmente concluzia instanței de fond cu privire la faptul că deși, în ordinul de concediere s-a făcut referire la prevederile art. 86 alin. (1) lit. z) din Codul muncii, potrivit lucrărilor dosarului se observă că motivul concedierii este legat și respectiv s-ar circumscrie prevederilor art. 86 alin. (1) lit. b) și lit. c) din Codul muncii, privitor la lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică și reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.

Chiar și așa, în conformitate cu prevederile art. 88 alin. (1) lit. c) și 197^1 alin. (2) din Codul muncii, urma a se propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia. La caz, lipsește o asemenea propunere la preavizare, iar din înscrisul cu nr. 228 din 11.04.2024, anexat la materialele cauzei (f. d. 71), se denotă că o asemenea propunere intimatei i s-a făcut abia la 11.04.2024, adică în ziua emiterii ordinului de concediere a acesteia.

Totodată, la materialele dosarului se regăsește nota informativă din 01.02.2024 nr. 44 și ordinul din 13.02.2024 nr. 11 cu privire la aprobarea statelor de personal, (f.d. 36-47, 48-54), din care se deduce că funcțiile de conducere la Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilități din comuna Cocieri, nu au fost reduse, ci dimpotrivă a mai fost introdusă o nouă funcție cea de director adjunct, fapt ce prezumă că la preavizarea și concedierea intimatei nu au fost respectate prevederile legale ce țin de propunerea de a-i oferi una din funcțiile vacante în urma reorganizării angajatorului, cât și a celor ce se referă la dreptul preferențial al salariatului de a fi lăsat la lucru.

Constatând viciile procedurale descrise şi respectiv ilegalitatea eliberării din serviciu a lui Verlan Veronica, instanţa de fond argumentat a stabilit în mod subsecvent, de a dispune restabilirea intimatei Veronica Verlan la locul de muncă deţinut conform contractului individual de muncă nr. 23-c din 10.10.2016, or, prevederile Codului muncii stabilesc că salariatul eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă ocupat anterior, în cadrul unității în care a activat sau în cazul succesiunii în drepturi în cadrul unității – succesor în drepturi al persoanei juridice absorbite, la caz, Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilități din comuna Cocieri.

Colegiul apreciază critic afirmațiile apelantului cu privire la faptul că solicitarea restabilirii la locul de muncă cu încasarea salariului pentru perioada absenței forțate este imposibil de a fi satisfăcută, deoarece centrul în care a activat reclamanta/intimat Verlan Veronica a fost radiat din Registrul de stat al unităților de drept și numai există. Or, legislația muncii prevede expres că lichidarea întreprinderii presupune încetarea activității companiei fără transmiterea drepturilor şi obligațiilor pe cale succesorală la alte persoane. Pe când în speță, conform pct. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 955 din 06.12.2023, succesor al Centrului de plasament temporar pentru persoane cu dezabilități (adulte) a devenit Centrul de Plasament pentru Persoane Vârstnice şi Persoane cu Dizabilităţi din comuna Cocieri.

Potrivit art. 327 alin. (1) din 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. (2) Contractul individual şi/sau cel colectiv de muncă pot specifica răspunderea materială a părţilor. În acest caz, răspunderea materială a angajatorului faţă de salariat nu poate fi mai mică, iar a salariatului faţă de angajator – mai mare decât cea prevăzută de prezentul cod şi de alte acte normative. (3) Încetarea raporturilor de muncă după cauzarea prejudiciului material şi/sau a celui moral nu presupune eliberarea părţii contractului*

individual de muncă de repararea prejudiciului prevăzută de prezentul cod şi de alte acte normative.

Conform art. 330 alin. (1) lit. b) din 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, în condiţiile art.90 alin.(2) lit. a).*

Conform art. 90 din Codul muncii, *în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.*

Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: 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.

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

Astfel, ținând cont de solicitarea intimatei Veronica Verlan cu privire la încasarea din contul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, în beneficiul său, a prejudiciului moral pentru concedierea ilegală de la locul de muncă, în mărime de trei salarii medii lunare, se constată că această pretenție argumentat a fost admisă parțial de către prima instanță, or, la stabilirea cuantumului prejudiciului moral, s-a ținut cont de toate circumstanțele obiective ale cazului, iar prin eliberarea ilegală din funcție, intimatei/reclamant aceasta a fost lipsită de un venit lunar, pe care aceasta îl avea sub formă de salariu și alte plăți.

Astfel, acțiunile ilegale ale angajatorului manifestate prin emiterea ordinului cu privire la eliberarea din funcție a intimatei, care a avut drept efect lipsirea acesteia de surse de întreținere, i-au cauzat ultimei o stare de stres, neliniște și incertitudine, iar atenuarea suferințelor psihice prin adjudecarea sumei de 15000 lei, cu titlu de prejudiciu moral, este suficientă pentru a atenua impactul negativ care s-a răsfrânt asupra intimatei în rezultatul eliberării ilegale din funcție.

Cât privește compensarea cheltuielilor de asistenţă juridică, Colegiul notează că în conformitate cu prevederile art. 96 alin. (1) și alin. (1^1) Cod 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. Cheltuielile*

menţionate la alin.(1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

În conformitate cu art. 63 alin. (4) din Legea cu privire la avocatură nr. 1260 din 19 iulie 2002, cheltuielile suportate de client în legătură cu acordarea de către avocat a asistenței juridice la apărarea drepturilor și intereselor lui legitime în cauzele penale, civile și administrative urmează a fi compensate integral și proporțional cerințelor admise (respinse) de partea adversă.

În acest sens, Colegiul civil subliniază că sumele cheltuite de părți cu ocazia îndeplinirii actelor de procedură corespunzătoare poziției lor procesuale, pe parcursul desfășurării cauzelor civile, reprezintă cheltuieli de judecată, iar conform art. 90 lit. i) din Codul de procedură civilă, cheltuielile de asistență juridică fac parte din cheltuielile de judecare a cauzei.

Cheltuielile de judecare a cauzei pornesc de la principiul independenței procesuale a fiecărei părți în procesul civil și au caracter de sancțiune procedurală, iar ca fundament răspunderea civilă delictuală și culpa procesuală a părții care a pierdut procesul. Prin obligarea la plata acestora trebuie să se realizeze acoperirea integrală a prejudiciului cauzat părții care a câștigat procesul.

Aici necesită a fi evidenţiat că pentru a determina cuantumul compensației acordate și pentru a face o apreciere corectă, se va ține cont de: a) complexitatea cauzei; noutatea şi dificultatea întrebărilor juridice ridicate de speță; b) aportul avocatului la soluționarea cauzei; c) timpul şi munca depusă de avocat; d) aptitudinile speciale necesare pentru a acorda asistența (cunoştinţe tehnice speciale, cunoaşterea profundă a unor reglementări de profil, cunoaşterea limbilor străine, a altor procedee de comunicare cu clienți specifici etc.); e) faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă îi limitează capacitatea de a lucra în alte dosare; f) rezultatul obținut; g) restricțiile de timp impuse de client şi de circumstanțele cauzei; h) natura şi durata relației dintre avocat şi client; i) experiența, reputația şi abilitatea avocatului; j) justificarea şi ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză; k) suma despăgubirilor pretinse în cauză; l) alți factori, la discreția instanței.

Pornind de la practica CEDO, cheltuielile pentru asistenţa 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 avocaţilor (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 orarul timpului aferent acestora (cu tariful și orarul).

Prin urmare, instanța de apel relevă că la determinarea temeiniciei cuantumului asistenţei juridice în mărime de 15000 lei, (f.d.84), de care a beneficiat intimata, reieșind din complexitatea cauzei, timpul şi volumul serviciilor prestate de avocat, consideră că suma încasată de prima instanță în mărime de 10000 lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică, este reală, necesară şi rezonabilă.

Prin urmare, Colegiul constată că soluția instanței de fond privind admiterea parțială a pretenției privind încasarea cheltuielilor de asistență juridică este una întemeiată.

În concluzie, Colegiul judiciar constată că prima instanţă a dat o apreciere obiectivă şi justă probelor administrate, a constatat şi elucidat pe deplin toate circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinii şi corect a aplicat normele de drept material şi procedural, adoptând o hotărâre legitimă în corespundere cu cerinţele legii, astfel temei pentru admiterea apelului nu sunt.

În acest sens, Colegiul civil relevă că argumentele invocate de apelant, în susținerea poziției sale, nu pot fi reținute de către instanța de apel, deoarece se combat cu cele invocate supra şi se axează asupra circumstanțelor care au fost constatate şi elucidate pe deplin de instanța de fond, având la bază cumulul de probe, care au fost administrate şi apreciate cu respectarea normelor de drept procedural şi susținute de normele de drept material.

Distinct de cele expuse şi având în vedere faptul că circumstanțele cauzei au fost constatate de către prima instanță şi nu este necesară verificarea suplimentară a cărorva dovezi, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru ajunge la concluzia de a respinge cererea de apel declarată de reprezentantul Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova, Glavatchi Ion, și de a menține hotărârea contestată.

La fel, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru ajunge la concluzia de a respinge și cererea de recurs declarată de reprezentantul Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova, Glavatchi Ion și a menține încheierea Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 08.11.2024, or argumentele invocare în cererea de recurs sunt neîntemeiate, or prin încheierea emisă, instanța de fond în conformitate cu art. 249 alin. (2) Cod de procedură civilă, în mod argumentat a corectat greșeală mecanică admisă în alin. (3) din dispozitivul hotărârii din 10.09.2024 înlocuind sintagma „al Persoanelor” cu sintagma „pentru Persoane”.

Tot aici, Colegiul reține că prevederile art. 249 alin. (2) Cod de procedură civilă, stipulează că *la cererea participanţilor la proces sau din oficiu, instanţa judecătorească corectează greşelile sau omisiunile din hotărîre care ţin de nume,*

calitatea procesuală, orice alte erori materiale sau de calcul evidente. Problema corectării unor astfel de greşeli se soluţionează în baza dosarului şi/sau a materialelor anexate la cererea de corectare a greşelilor sau a omisiunilor, fără citarea participanţilor la proces. Instanţa care examinează problema corectării poate dispune citarea participanţilor pentru a se pronunţa cu privire la temeiurile de corectare. Neprezentarea lor însă nu împiedică examinarea corectării greşelilor.

Având în vedere cele expuse, instanța de apel va dispune respingerea cererii de apel și a cererii de recurs declarate de reprezentantul Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova, Glavatchi Ion, cu menținerea hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 10 septembrie 2024 și încheierii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 08 noiembrie 2024, adoptate în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Verlan Veronica către Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova cu privire la anularea ordinului de concediere din 11 aprilie 2024, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu prevederile art. 385 lit. a), art. art. 389-390 Cod de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru,-

d e c i d e :

Se resping cererea de apel și cererea de recurs declarate de reprezentantul Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova, Glavatchi Ion.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 10 septembrie 2024 și încheierea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 08 noiembrie 2024, adoptate în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Verlan Veronica către Ministerului Muncii și Protecției Sociale al R.Moldova cu privire la anularea ordinului de concediere din 11 aprilie 2024, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

Decizia este definitivă și executorie din momentul emiterii, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de 2 luni de la comunicarea deciziei integrale, prin intermediul Curţii Supreme de Justiţie.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Marina Anton

Judecătorii: Dorin Dulghieru

Constantin Roșca