Dosarul nr. **2-1406/2024**
2-24059029-09-2-31052024

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

26 decembrie 2024 **mun.Bălți**

Judecătoria Bălţi sediul central
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Snejana Dubceac
Grefier Maria-Luiza Repeșco

Cu participarea
Avocaților Tatiana Guțu, Iulian Paciurca, Tatiana Ivas, Vitalie Șleahtițki

examinînd în şedinţă de judecată publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Răileanu Daniela împotriva Agenția de Dezvoltare Regională Nord privind contestarea ordinelor, restabilirea la locul de muncă, încasarea plăților salariale și prejudiciului material și moral,-

a c o n s t a t a t:

Argumentele participanților la proces:

1. Reclamanta Răileanu Daniela, prin intermediul avocatului Tatiana Guțu, la data de 31 mai 2024, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Agenția de Dezvoltare Regională Nord privind contestarea ordinelor, restabilirea la locul de muncă, încasarea plăților salariale și prejudiciului material și moral.
2. În motivarea cererii de chemare în judecată reclamanta a indicat că, de către Agenția de Dezvoltare Regională Nord (în continuare ADR Nord) a fost emis ordinul nr.13/p din 01.03.2024 cu privire la preavizare. Potrivit acestui ordin, s-au preavizat, contra semnătură, salariații care ocupă posturi de specialist în managementul integrat al proiectelor, despre reducerea numărului de state urmare a intrării în vigoarea modificărilor schemei de încadrare a personalului ADR Nord pentru anul 2024, cu intenția de a desface contractele individuale de muncă încheiate conform anexei la prezentul ordin. Preavizul s-a acordat cu o durată de două luni de la data aducerii la cunoștință salariatului a prezentului ordin contra semnătură.
3. Reține reclamanta că, la data de 22.04.2024 de către Daniela Răileanu a fost depusă notificare în adresa Directorului ADR Nord Maria Prisacari, prin care s-a adus la cunoștință administrației ADR Nord faptul cu privire la starea fiziologică și anume că

este însărcinată în termen de 6 săptămâni, fapt ce se confirmă prin certificatul medical, confirmarea ecografică și fișa de evidență a gravidei. Totodată, s-a solicitat anularea Ordinului cu privire la zilele libere acordate, pentru căutarea unui loc de muncă, pentru data de 03.05.2024 și 10.05.2024.

4. Invocă reclamanta că, la data de 10.05.2024 de către ADR Nord, cunoscând starea fiziologică a dnei Daniela Răileanu i-a fost oferită funcția de Intendent. Or, în rubrica posturi subordonate din Fișa de post este indicat: „Niciunul". Iar, în sarcini și responsabilități sunt multe responsabilități care nu pot fi îndeplinite de o persoană gravidă, după cum urmează: administrarea încăperilor de Serviciu și a teritoriului adiacent în vederea corespunderii acestora standardelor stabilite, răspundere de calitatea mediului de lucru al angajaților, a condițiilor tehnice și fizice. Asigurarea condițiilor pentru inițierea lucrărilor de reparație curentă a încăperilor, mobilei, inventarului și rețelelor inginerești. Asigurarea condițiilor necesare furnizării în încăperi a energiei electrice, a apei, funcționării sistemului de ventilare, monitorizarea consumului etc. În acest context de către Răileanu Daniela la data de 10.05.2024, a fost refuzată funcția dată având în vedere faptul că este însărcinată.

5. Afirmă reclamanta că, tot la data de 10.05.2024 i-a fost propusă în mod verbal funcția de Auditor Intern principal în cadrul ADR Nord, iar în acest context tot la data de 10.05.2024 Daniela Răileanu a depus cerere la ADR Nord, prin care a comunicat că acceptă funcția dată, cu ulterioara delegare pentru recalificarea profesională proprie în domeniul respectiv și obținerea unui certificat de auditor. Însă, ADR Nord după recepționarea cererii cu nr. de intrare 476 din 10.05.2024, a emis o pretinsă ofertă semnată de mai multe persoane, unde s-a indicat faptul că lui Răileanu Daniela i se propune funcția dată, cu condiția deținerii actelor necesare în conformitatea cu legislația în vigoare și fișa de post, mai jos de către o persoană necunoscută se indică textul că a refuzat în legătură cu faptul recunoașterii că nu deține actele și cunoștințele necesare pentru funcția dată. Indică reclamanta, că anume acest act nu-ia fost adus la cunoștință și acesta a fost emis imediat după recepționarea cererii cu nr. de intrare 476 din 10.05.2024, mai mult că ADR Nord nu deține semnătura reclamantei precum și confirmare din partea organului reprezentativ.

6. Astfel, invocă reclamanta că, de către angajator la data de 15.05.2024 a fost emis răspunsul nr.167 la cererea nr. 476 din 10.05.2024 unde ADR Nord informează reclamanta repetat despre faptul, că oferta a fost făcută în condiția deținerii actelor necesare în conformitate cu legislația în vigoare pentru funcția de auditor intern. Contextual, în cadrul ședinței din data de 10 mai 2024 Răileanu Daniela a confirmat fătul, că nu deține careva acte, studii sau cunoștințe în domeniul specific auditului intern, și în conformitate cu art. 88, lit. c) din Codul Muncii s-a propus în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective cu condiția că astfel de loc de muncă funcție există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia, dar nicidecum delegare ulterior la recalificări. Totodată, sa menționat că funcția de intendent nu presupune ca persoana responsabila să doteze fizic sau să întrețină personal lucrările de construcție, etc, în caz de necesitate, ci similar funcției de specialist în monitorizare a proiectelor,

să asigure comunicarea și verificarea operatorilor economici care execută lucrările respective în caz de necesitate (management). În acest context, a fost informată reclamanta că oferta de intendent rămâne în vigoare, sau în cazul în care deține careva acte adiționale referente funcție de auditor intern să le prezinte până la data de 15.05.24.

7. Mai susține reclamanta că, tot la data de 15.05.2024 de către ADR Nord i-a fost propusă reclamantei funcția de specialist în evaluarea și monitorizare din cadrul Secției Monitorizare și Evaluare. Iar, conform Schemei de încadrarea a ADR Nord pentru 2024 se atestă, că sunt atribuite două unități pentru această funcție, dar la data propunerii se atestă cu certitudine faptul că funcțiile date nu erau vacante și plus la toate salariul de funcție este mai mic, decât cel stabilit la postul de muncă a cet. Răileanu Daniela. Astfel, tot la data de 15.05.2024 de către angajator a fost emis ordinul nr.42/s cu privire la personal, unde având la bază prevederile art.86 alin. (1) lit. c); art.88, art. 119 și art. 186 din Codul muncii, Regulamentul cu privire la condițiile de salarizare ale angajaților ADR, aprobat prin Ordinul Ministerului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale nr.24 din 22.02.2023, în temeiul Ordinului nr.13 din 01.03.2024 cu privire la preavizare, urmarea a refuzului ofertelor de ocupare a altor funcții în cadrul instituției s-a concediat Daniela Răileanu, specialist monitorizare proiecte în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, la data de 15.05.2024, care se consideră ultima zi de muncă.

8. Consideră reclamanta că, ordinul de concediere este drept unul ilegal, or, contravine art.251 din Codul muncii care prevede că, se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 4 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 124, 126 și 127, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g) - k).

9. La fel, susține reclamanta că, contrar normelor legale, de către angajator nu a fost solicitată opinia consultativă a organului sindical în privința angajatei Răileanu Daniela.

10. Mai mult, angajatorul urma să ia în considerație starea fiziologică a lui Răileanu Daniela la momentul concedierii, și anume la faptul că ultima prin concedierea dată va fi lipsită de o indemnizație corespunzătoare pentru întreținerea copilului nou născut, fapt ce aduce o atingerea atât la starea financiară a reclamantei cât și la cauzarea unui prejudiciu material intenționat acesteia.

11. Solicită reclamanta, anularea ordinului emis de ADR Nord nr.13/p din 01.03.2024; anularea ordinului emis de ADR Nord nr.42/s din 15.05.2024; restabilirea în drepturile care a fost lezată Daniela Răileanu prin emiterea ordinului de concediere de către ADR Nord prin restabilirea în funcția deținută; încasarea prejudiciului moral din contul ADR Nord în beneficul lui Daniela Răileanu în mărime de 3 salarii medii; încasarea de la ADR Nord în beneficiul lui Răileanu Daniela a tuturor plăților salariale care îi se cuvin pentru întreagă perioadă în care ultima a fost privată de dreptul de a munci; precum și încasarea cheltuielilor de asistență juridică din contul ADR Nord în beneficul lui Daniela Răileanu, mărimea cărora va fi stabilită ulterior.

12. În cadrul ședinței de judecată din 17.06.2024, reprezentantul pârâtului ADR Nord a

prezentat instanței referința pe marginea cererii de chemare în judecată depusă de Răileanu Daniela, solicitând respingerea acesteia ca fiind una neîntemeiată.

13. În susținerea referinței nominalizate reprezentantul pârâtului a indicat că, procedura de reducerea numărului/statelor de personal, a fost inițiată în urma aprobării de către fondator (Ministrul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale) și punerii în aplicare a Schemei de încadrare a ADR Nord pentru anul 2024, începând cu data de 01.03.2024, despre modificările care urmau să survină, ADR Nord fiind informați în scris, la data de 30.01.2024. Ordinul de preavizare a reclamantei privind reducerea statelor de personal nr. 13/p din 01.03.2024 a fost emis în perioada premergătoare sarcinii, cu respectarea întocmai a prevederilor art. 88 și 183 din Codul Muncii. Subliniază reprezentantul pârâtului că preavizarea a avut loc in privința a două persoane, cu aplicarea strictă a criteriilor preferențiale, conform Procesului verbal din 01.03.2024. După notificarea din data de 22.04.2024 privind survenirea sarcinii și urmare a imposibilității de a efectua modificări la schema de încadrare aprobată în modul stabilit și pusă în aplicare din 01.03.2024, dar și în lipsa aprobării/modificării unei alte scheme le încadrare decât cea aprobată de către Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale în ianuarie, în scopul menținerii raporturilor de muncă, s-a remis adresarea către MIDR pentru ridicarea moratoriului de pe funcția de intendent, care i-a fost ulterior propusă, după recepționarea acceptului lui de a fi exclusă din moratoriu. Mai menționează reprezentantul pârâtului, că funcția de intendent nu presupune a fi paznic, clădirea fiind dotată cu sistem de pază automatizat, nu presupune efort fizic sau condiții grele de muncă, fiind de fapt o funcție de administrare a patrimoniului, stabilire a relațiilor cu furnizorii de servicii comunale, asigurarea fluxului de documente, asigurarea condițiilor pentru inițierea lucrărilor de reparații curente, etc. Menționează reprezentantul pârâtului că, aceste atribuții nu presupun executarea lucrărilor de către angajat, așa cum respectivele urmează a fi executate de operatori economici specializați, contractați de ADR Nord, sarcina intendentului fiind de a monitoriza conformitatea execuției și coordonarea generală a acestora, similar cu activitatea pe care a desfășurat-o în funcția pe care o deținea dna Daniela Răileanu până la preavizare (specialist în managementul integrat al proiectelor). Funcția de intendent nu necesită existența posturilor subordonate, așa cum eventualele lucrări se finanțează din cheltuieli operaționale și se execută la necesitate de către operatori economici specializați. Ca urmare, motivul refuzului ocupării funcției de intendent propuse îl consideră reprezentantul pârâtului a fi unul formal.

14. Mai susține reprezentantul pârâtului că, funcția de auditor intern principal i-a fost propusă reclamantei în scris, la data de 10.05.2024, cu condiția deținerii studiilor și calificărilor necesare deținerii postului. Propunerea scrisă nu a fost preluată de angajat, rămânând în sala de ședințe, unde a avut loc propunerea. La propunerea funcției de auditor intern, reclamanta a confirmat că nu deține actele necesare, doar după pauza de masă a fost depusă cererea prin care a informat acceptarea funcției, cu condiția delegării la studii de recalificare în vederea obținerii certificatului de auditor. Suplimentar, dnei Răileanu i s-a explicat că în cazul transferului în funcții de auditor

intern principal, mărimea salariului urma să scadă, în special din cauza lipsei de experiență pentru care se oferă spor la salariu și pe care nu-l deține, spor pentru intensitate, așa cum acesta se stabilește trimestrial și se achită în dependență de rezultatele activității desfășurate în trimestrul precedent, respectiv pentru primul trimestru nu poate fi achitat (pct. 26 din Regulamentul cu privire la condițiile de salarizare ale angajaților ADR Nord, aprobat prin Ordinul Ministrului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale nr. 24 din 22.02.2023). Mai mult, angajatorul nu poate încălca prevederile legale enumerate și achita salariu unui angajat care nu corespunde cerințelor pentru ocuparea funcției respective, aceste acțiuni fiind ilegale.

15. Afirmă reprezentantul pârâtului că, ținând cont de faptul că este însărcinată și în urma examinării tuturor posibilităților, s-a identificat posibilitatea transferului unui specialist care deține cel puțin studii în domeniul necesar pentru funcția de auditor intern și eliberării funcției de specialist monitorizare și evaluare, secția monitorizare și evaluare, pentru a i se propune și a menține raporturile de muncă. Însă, și această propunere a fost respinsă, chiar dacă i s-a explicat că salarial este mai avantajoasă față de auditor intern, reieșind din stagiul care se va menține și pentru care va fi achitat spor la salariu, precum și din acceptarea rapoartelor privind activitățile realizate în trimestrul precedent, în funcția pe care a deținut-o și oferirii sporului, conform prevederilor regulamentului de salarizare.

16. Astfel indică reprezentantul pârâtului că, din partea angajatorului au fost realizate toate acțiunile posibile, însă reclamanta a refuzat oricare din propunerile formulate, chiar dacă funcția de specialist monitorizare și evaluare urma să devină vacantă pentru a-i fi oferită. Toate acțiunile enumerate și propunerile înaintate demonstrează că scopul angajatorului nu a fost de a o concedia, dimpotrivă, a menține raporturile de muncă. Mai atrage atenția reprezentantul pârâtului la faptul că, propunerile de a ocupa una din funcțiile vacante au fost condiționate de faptul că din punct de vedere legal, menținerea dnei Răileanu în funcția deținută anterior, fără ca această să se regăsească în Schema de încadrare, este imposibilă, la fel ca achitarea salariului neplanificat și neaprobat în modul stabilit. Anume din considerentul că menținerea în funcția anterioară nu este posibilă și ținând cont de faptul că scopul nu este concedierea, ADR Nord își menține și până în prezent propunerile făcute anterior de a ocupa funcția de intendent sau specialist monitorizare și evaluare.

17. Mai indică reprezentantul pârâtului că, în cadrul ADR Nord, nu este instituită organizația sindicală, respectiv consultarea a avut loc cu șefii secțiilor vizate, inclusiv în privința transferului unor angajați pentru ca funcția de specialist monitorizare și evaluare să devină vacantă și să poată fi propusă reclamantei. La acest subiect, a specificat reprezentantul pârâtului că, toți angajații au fost informați despre schimbările ce urmau să survină, atât în scris la data de 30.01.2024 cât și verbal, anterior acestei date. Până la punerea în aplicare a schemei de încadrare (01.03.2024), timp de o lună, a fost posibilă consultarea, recepționarea propunerilor și punerea în discuție a acestora, etc., în contextul lipsei organului sindical.

18. La data de 04 iulie 2024 reprezentantul pârâtului a înaintat instanței referința suplimentară, prin care a indicat că în vederea confirmării legalității Ordinului nr.

13/p din 01 martie 2024 și demonstrarea lipsei temeiurilor de contestare, Inspectoratul Național al Muncii a efectuat un control inopinat, de asemenea la cererea reclamantei, prin care s-a stabilit lipsa încălcării legislației în privința aplicării sancțiunii disciplinare și preavizării personalului. Urmare a controlului efectuat în domeniul raporturilor de muncă la petiția dnei Răileanu, de către Inspectoratul de Stat al Muncii în perioada 10-29 aprilie 2024, colaboratorii Inspecției Teritoriale de Stat a Muncii nu au depistat careva încălcări ale legislației muncii.

19. În cadrul ședinței de judecată din 25.07.2024 reprezentantul reclamantei Răileanu Daniela, avocat Tatiana Guțu, a depus cerere de concretizare a cererii de chemare în judecată, prin care a indicat că, la data de 30.01.2024 angajații ADR Nord au fost informați despre reducerea statelor de personal nerespecîndu-se prevederile art. 421 din Codii Muncii, procedură inițiată de conducerea ADR Nord, nu și a fondatorului Ministerului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale. La alte Agenții precum ADR Centru, ADR Sud și ADR Găgăuzia au fost reduse doar funcțiile vacante, nu și personalul. A susținut reclamanta, că o consultare privind reducerea statelor de personal nu a avut loc, doar s-au pus angajații în fața situației, fără a da posibilitatea de dialog sau propineri, fără detalii relevante și fără a informa cel puțin care funcții vor fi reduse. De partea reclamantă a fost interpelat Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale cu privire la inițiatorul procedurii reducerii statelor de personal în cadrul ADR Nord, la care ultimii prin scrisoarea nr. 21-1742 din 29.03.2024 indică, că reducere a statelor de personal este realizată doar pentru anul 2024 confirmînd faptul, că reducerea statelor de personal și schema de încadrare a unei Agenții de Dezvoltare Regională se elaborează de către subdiviziunile responsabile ale instituției, se semnează/aprobă de către conducătorul instituției respective și se coordonează de către conducătorul instituției ierarhic superioare.

20. Mai menționează reclamanta că, la momentul informării de către reclamanta Răileanu Daniela a angajatorului despre starea fiziologică a sa la data de 22.04.2024, ordinul de concediere nu a fost emis, procedura de preavizare nu a fost finalizată și putea fi continuată ori de cîte ori e necesară pentru a deveni legală concediarea angajaților și anume prin preavizarea altui angajat cu anularea preavizării angajatei însărcinate. Ordinul de preavizare este un ordin de informare/ aducere la cunoștință nu și concedierea expresă a persoanei dacă în perioada termenului de preavizare intervin astfel de schimbări de circumstanțe - graviditatea.

21. Cu referire la Ordinul nr. 13 din 1.03.2024 susține reclamanta că, acesta este întemeiat pe Procesul verbal realizat în ședința de evaluare a criteriilor preferențiale a celor 4 specialiști din secția SMIP. Procesul Verbal este baza care s-a decis preavizarea reclamantei Daniela Răileanu unde criteriile de selectare nu au fost abordate echidistant și transparent în raport cu alți colegi. Procesul verbal este anexa la ordinul de preavizase care nu a fost adus la cunoștința persoanelor preavizate inclusiv a reclamartei. Totodată, Ordinul nr. 13 din 1.03.2024 nu conține criteriile în baza cărora a fost preavizată reclamanta.

22. Mai indică reclamanta că, conform art. 183 alin. 2 din Codul Muncii doar în cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la

lucru au alte categorii de persoane. Mai remarcă, că cei 4 specialiști din cadrul secției Management Integrat al proiectelor nu sunt persoane egale calificate, ori reclamanta Daniela Răileanu deține Diplomă de licență în domeniul general de studii Inginerie și activități inginerești cu un profil vag reflectindu-se în suplimentul aceștia. Din suplimentul diplomei de licență se atestă că au fost studiate următoarele materii anul 3 de studii ”Managementul proiectelor„. La fel reclamanta Daniela Răileanu deține două diplome de master finisate unul fiind exact pe domeniul de activitate „Managementul proiectelor în construcții” , Facultatea de Construcții, Geodezie și Cadastru, UTM, calificându-se exact pe domeniul care activează și al doilea masterat este finisată Facultatea de economie și administrare a afacerilor, Iași, Management în turism, diplomă ce este lipsă din tabelul respectiv. Astfel, invocă reclamanta că, doar angajaților care nu au calificarea necesară trebuia să le fie aplicate criteriile preferențiale. Consideră că, nu era necesar să se treacă pe criteriile preferențiale atât timp cit specialiștii dețin diferite calificări profesionale. Totodată, criteriul „Productivitate” este abordat eronat din motiv că conform Regulamentului cu privire la condițiile de salarizare ale angajaților ADR, aprobat prin Ordinul nr. 24 din 22.02.2023, sporul la salariu se oferă pentru imensitatea muncii și performanțelor obținute, ori intensitatea muncii și productivitatea angajatului sunt diferite ca sens și înțeles. (f.d.95-102)

23. Ulterior, la data de 28.10.2024 reprezentantul reclamantei Răileanu Daniela, avocat Tatiana Guțu a prezentat instanțe o altă cerere de concretizare a cererii de chemare în judecată.

24. În motivarea cererii de concretizare din 28.10.2024 reprezentantul reclamantei a indicat că, reieșind din informația prezentată de ADR Nord privind mărimea salariului, Răileanu Daniela a beneficiat de un salariu mediu brut pentru perioada 01.01.2023-01.01.2024 în mărime de 200584,87 lei, iar salariul mediu al acesteia constituind pentru perioada precedentă de 12 luni complet lucrate suma de 16 715,40 lei. Consideră reclamanta că, dat fiind faptul, că prin acțiunea depusă partea reclamantă a contestat legalitatea ordinilor emise și în temeiul prevederilor legale expuse anterior este îndreptățită a solicita în cazul admiterii cererii de chemare în judecată repararea prejudiciului cauzat. Respectiv, potrivit informației cu privire la salariul brut pentru ultimele 12 luni lucrate consecutiv și reieșind din p.8 al HG salariul mediu pentru o zi urmează a fi calculat după formula: suma 200 584,87 lei urmează a fi împărțită la 12 luni lucrate consecutiv, ulterior împărțit la coeficientul de 21,1 care este indicele zilelor lucrate pe lună, formându-se un salariu mediu pe zi de 792,18 lei. Salariul mediu pe o zi urmează a fi înmulțit cu numărul de zile în care partea a fost privată de dreptul de a munci (16.05.2024-12.11.2024) și anume 792,18 * 128 de zile= 101 399,04 lei care urmează a fi încasate de la pârât în beneficiul părții reclamante.

25. Totodată indică reclamanta că, conform informației referitoare la plățile salariale se atestă că salariul de funcție constituie 15 000 lei, iar în acest context se atestă că la data de 26.06.2024 Răileanu Daniela a împlinit vârsta de 30 ani, iar pe perioada anului 2024 nu i-au fost stabilite și achitate alte plăți de stimulare. Reieșind din acesta

și din prevederile Regulamentului intern al ADR Nord, consideră reclamanta că, urmează ai fi stabilit și achitat premiul cu prilejul sărbătorii jubiliare în mărime de un salariu de funcție și anume 15000 lei. Tot aici indică că conform răspunsului nr.480 din 21.10.2024 eliberat de către ADR Nord, s-a achitat salariaților premiul bănesc în mărime de 3000 lei pentru sărbătorile Ziua independenței și Ziua Limbii Române. În acest context salariata Răileanu Daniela prin emiterea de către ADR Nord a ordinului de concediere, a fost privată inclusiv și de acest premiu care urmează ai fi achitat.

26. Mai susține reclamanta că, de către ADR Nord au urmat persecuțiile împotriva părții reclamante chiar și după concedierea acesteia depunând o sesizare în adresa Autorității Naționale de Integritate precum că Răileanu Daniela face parte din echipele întreprinderilor SRL „Polimer Gaz Conducte" și SA „Terra-Lig" și le prestează servicii de elaborare a devizelor de cheltuieli- parte esențială a ofertelor în proceduri de licitații publice. Tot aici indică că, conform procesului verbal nr. 177/19 din 24.06.2024 s-a dispus refuzul inițierii controlului privind respectarea regimului juridic al restricțiilor și limitărilor în privința dnei Răileanu Daniela, ex-specialist monitorizare proiecte în cadrul ADR Nord. Reieșind din faptul că partea reclamantă a informat în perioada de preavizare angajatorul despre starea fiziologică a acesteia, însă necotând la acest fapt ca urmare a eliberării sale din funcția deținută i-a fost cauzat un prejudiciu material și moral. Mai mult ca atât starea de stres, lipsa unor mijloace de existență și imposibilitatea de a și exercita obligațiile părintești față de copilul minor pe care îl are la întreținere, faptul că la momentul eliberării sale nelegitime din funcție Răileanu Daniela mai avea un credit contractat, astfel a fost în imposibilitate de a-și executa și obligațiile sale contractuale. La fel, la data de 01.10.2024 Răileanu Daniela urma să beneficieze de un concediu medical ca persoană asigurată, iar ulterior de o indemnizație pe durata concediului de maternitate, iar din cauza eliberării acesteia în mod ilegal din funcția deținută fiind persoană neasigurată este privată ilegal și de aceste drepturi. Astfel, consideră reclamanta că urmează a fi încasat din contul pârâtului prejudiciul material și moral în mărime de 3 salarii medii, adică suma de 16 715,40 lei *3= de 50 146,2 lei.

27. A solicitat reclamanta prin cerere de concretizare anularea ordinului emis de ADR Nord nr.13/p din 01.03.2024 ca fiind ilegal, anularea ordinului emis de ADR Nord nr.42/s din 15.05.2024 ca fiind ilegal, restabilirea d-nei Daniela Răileanu în funcția deținută anterior, și anume în funcția de specialist monitorizare proiecte a ADR Nord, cu efectuarea tuturor plăților, pentru care a fost lipsită reclamanta ca urmare a absenței forțate a acesteia de la muncă și anume: încasarea de la ADR Nord în beneficiul lui Răileanu Daniela a plăților salariale pentru perioada în care ultima a fost privată de dreptul de a munci: 16.05.2024-12.11.2024 a sumei de 101 399,04 lei, a premiului pentru Jubileu de 30 ani, în mărime de 100 % din salariul de funcție și anume 16 715,40 lei; a premiilor bănești pentru sărbătorile Ziua independenței și Ziua Limbii Române în mărime de 3000 lei; a prejudiciului moral în mărime de 3 salarii medii, echivalent cu suma de 50 146,2 lei; a prejudiciului material cauzat în mărime de 3 salarii medii lei, echivalent cu suma de 50 146,2 lei; precum și încasarea cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 10 000 lei.(f.d.139-141)

28. În cadrul ședinței de judecată din 12.11.2024 reprezentantul pîrîtului a prezentat instanței referința pe marginea cererilor de concretizare prezentate de reclamanta. Prin referința nominalizată, s-a indicat că, în conformitate cu Decizia Consiliului Național de Coordonare a Dezvoltării Regionale și Locale nr. 3/24 din data de 29.01.2024 cu privire la aprobarea Planului Anual de Finanțare a Dezvoltării Regionale (ADR Nord), urmare a aprobării spre finanțare a unui număr redus de proiecte de dezvoltare regională în implementare, în legătură cu finalizarea Documentului Unic de Program 2022-2024, urmarea a consultărilor cu șefii secțiilor din cadrul ADR Nord și cu Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale, ADR Nord a organizat la data de 30.01.2024 o ședință de informare a salariaților, cu participarea tuturor angajaților, unde angajații ADR Nord au fost informați că începând cu data de 01.03.2024 va întra în vigoare un nou stat de personal și vor surveni modificări în schema de încadrare prin aplicarea moratoriului asupra funcțiilor vacante, inclusiv reducerea statelor de personal. Ședința în cauză a fost protocolată și ca rezultat a fost emis Ordinul nr. 6/p din 30.01.2024, prin care s-a adus la cunoștința tuturor salariaților despre cele discutate în cadrul ședinței, ordinul respectiv fiind adus la cunoștință sub semnătură, inclusiv reclamantei. Indică pârâtul că, în ordin și în cadrul ședinței nu s-a stabilit expres care unități urmează a fi reduse. Totodată, șefii secțiilor, ca urmare a ședinței au avut posibilitatea de a veni cu anumite propuneri și recomandări. Astfel, remarcă pârâtul că, reducerea statelor de personal a avut loc cu consultarea prealabilă a șefilor de secții, organului ierarhic superior, ținându-se cont de numărul de specialiști din toate Agențiile de Dezvoltare Regională, de numărul de proiecte, de gradul de încărcare a specialiștilor, de valorificare și alți factori. Deci, consideră pârâtul că, ședințele desfășurate și contrasemnarea personală a Ordinului nr. 06/p din 30.01.2024 este mijloc de comunicare, dovedit și incontestabil.

29. Totodată, remarcă pârâtul că, după expirarea celor 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea reorganizării, la data de 01.03.2024, prin intermediul Ordinului nr. 12/s din 01.03.2024 a fost pusă în aplicare noua schemă de încadrare a ADR Nord, prin care s-au redus două funcții din cadrul Secției management integrat al proiectelor și a fost creată o funcție nouă de auditor intern. Menționează pârâtul că, modificări prin reducerea numărului statelor de personal, moratorii și crearea funcțiilor de auditor intern au avut loc în fiecare ADR (ADR Nord - 23,5 unități, ADR Centru - 25 unități, ADR Sud -19 unități și ADR UTA Găgăuzia -13 unități), în dependența de gradul de ocupare a funcțiilor/specialiștilor, proiectelor și specificul activităților în desfășurare precum și cele planificate, precum și în limita efectivului limită al fiecărei agenții nominalizate. La fel, consideră pârâtul că, afirmația reclamantei prin care se pretinde la propunerea în scris a salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective este greșită, așa cum art. 88 alin. 1) lit. c) prevede condiția existenței unui astfel de loc de muncă și întrunirea de către salariatul preavizat a cerințelor necesare pentru suplinirea acestuia. Subliniază pârâtul, că un alt loc de muncă de același nivel pentru care reclamanta să întrunească cerințele de suplinire nu exista la momentul preavizării. După notificarea reclamantei că este însărcinată și în

urma examinării tuturor posibilităților, s-a identificat oportunitatea transferului în funcția de specialist monitorizare și evaluare, secția monitorizare și evaluare, pentru a se menține raporturile de muncă și a i se asigura beneficierea de toate drepturile salariale, medicale și mai ales sociale, propunere respinsă de reclamantă. Cât privește funcția de auditor intern, este necesar de repetat faptul că activitatea de audit intern se bazează pe competență profesională.

30. Indică pârâtul că, reclamantei Răileanu Daniela i s-a explicat că în cazul transferului în funcția de auditor interi principal, mărimea salariului urma să scadă, în special din cauza lipsei de experiență pentru care se oferă spor la salariu și pe care nu-l deține, spor pentru intensitate, așa cum acestea se stabilesc trimestrial și se achită în dependență de rezultatele activității desfășurate în trimestrul precedent respectiv pentru primul trimestru nu poate fi achitat. Mai mult, angajatorul nu poate încălca prevederile legale enumerate, angaja și achita salariu unui angajat care nu corespunde cerințelor pentru ocuparea funcției respective, aceste acțiuni fiind ilegale, fapt care a determinat angajatorul de a renunța la transferul în funcția de auditor intern.

31. Mai susține pârâtul că, procedura de concediere (preavizarea) a fost inițiată la data de 01 martie 2024, moment în care aceasta nu era însărcinată, repetarea procedurii după notificarea privind sarcina, presupunea o nouă preavizare, care nu se încadra nici în termeni și nici în bugetul destinat salarizării. Această procedură de preavizare ar fi fost în contradicție cu prevederile din Codul Muncii, care stipulează că, în cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, aceasta procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiași an calendaristic. A reliefat pîrîtul că, toți angajații Secției management integrat al proiectelor a ADR Nord au fost vizați, prin prisma dreptului preferențial de a fi lăsați la lucru, acestora fiind clar comunicate criteriile și deciziile luate, asigurând-se astfel respectarea drepturilor angajaților și a reglementărilor în vigoare, dar și pentru a evita disputele legale și pentru a menține un mediu de lucru echitabil.

32. Afirmă pîrîtul că, la cererea avocatei Tatiana Guțu, ADR Nord a prezentat informația privitor la mărimea salariului brut calculat pentru perioada 01.01.2023 - 01.01.2024, unde dna Răileanu a beneficiat de un salariu brut în mărime de 231 297 lei contrar sumei de 249 861 lei eronat indicată în cererea de chemare în judecată (au fost incluse 13 luni d.c. ianuarie 2024) iar salariul mediu al acesteia constituind 16 845,83 lei lunar contrar sumei de 20 821,75 lei lunar, eronat indicat în aceeași cerere prezentată de către reclamantă. La calcularea salariului mediu au fost incluse plăți, ajutorul material și premii cu caracter unic cu ocazia zilelor de sărbători. Respectiv, salariului brut calculat pentru perioada 01.12.2022 - 15.05.2024 (lunile complet lucrate) constituie 236 463.00 lei; suma ajutorului material calculat pentru anul 2023, premiile cu caracter unic acordate cu ocazia zilelor de sărbătoare calculate în anul 2023 constituie 34 313,00 lei; Suma pentru calcularea salariului mediu pentru o zi va fi 202 150 lei. Astfel, 202 150 lei: 12 luni = 16 845,83 lei: 21,1 normativ de timp = 798,38 lei; în consecință, salariul mediu pe zi constituie 798,38 lei. Atrage atenția pîrîtul că, a oferit în cadrul ofertelor de muncă propuse precum și în cazul tranzacției

de împăcare un salariu cu mult peste media ultimului an de activitate (16 845,83 lei). Totodată, conform informației prezentată de însăși reclamanta la data de 22 aprilie 2024, ecografia prezentată efectuată la data de 16 aprilie 2024 demonstrează că Răileanu Daniela era la a 5-a săptămână de sarcină. Respectiv, la data de 5 octombrie 2024, urma să-i fie acordat concediu de maternitate, adică în a 30-a săptămâna de sarcină. În plus, Răileanu Daniela a luat în considerare și zilele de sărbătoare în care ADR Nord nu a activat (22 mai). Respectiv, zilele care urma să le lucreze reclamanta constituie maximum 100 de zile și nicidecum datele prezentate de către ultima. De asemenea, cu referire la achitarea premiului pentru sărbătorile naționale Ziua Independenței și Ziua Limbii Române, pîrîtul consideră că, răspunderea angajatorului se limitează la achitarea salariului mediu.

33. Referitor la mărimea prejudiciului moral, pârâtul consideră ca fiind neîntemeiată solicitarea dată, așa cum despre reducerea statelor de personal și despre modificarea Schemei de încadrare reclamanta a fost informată încă la data de 30 ianuarie 2024 și preavizată cu 2,5 luni înainte de concediere, timp suficient pentru pregătire morală, fapt ce contrazice pretinsele suferințe morale. Totodată, nu există careva dovezi ca Răileanu Daniela a suferit careva daune morale.

34. Astfel, a solicitat reprezentantul pârâtului respingerea cererii de chemare în judecată, ca fiind nefondată și depusă cu aplicarea eronată a prevederilor legale. (f.d.145-160)

35. În cadrul ședinței de judecată reprezentanții reclamantei Răileanu Daniela avocați Tatiana Guțu, Tatiana Ivas și Iulian Paciurca, cît și reclamanta Răileanu Daniela au susținut cerere de chemare în judecată concretizată și au solicitat admiterea acesteia din motive de fapt și de drept indicate.

36. Reprezentantul pîrîtului ADR Nord avocat Vitalie Șleahtițchi a solicitat respingerea cererii ca fiind una neîntemeiată.

37. Reprezentantul pîrîtului ADR Nord, Maria Prisacari a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată, ca fiind neîntemeiată, susținînd cele expuse în referințele depuse.

Aprecierea instanței:

38. *Audiind participanții la proces, examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate şi raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează speța, instanța de judecată concluzionează de a admite parțial acțiunea formulată de Răileanu Daniela reprezentată de avocat Tatiana Guțu, reieșind din următoarele considerente.*

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

40. Conform art.5 alin.(1) Cod de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra

drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime.

41. În conformitate cu art. 117 alin. (1) Cod de procedură civilă, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile şi obiecțiile părților, precum şi altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei.

42. În conformitate cu 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 dacă legea nu dispune altfel.

43. În conformitate cu art. 121 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.

44. Iar, potrivit art. 130 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea mult aspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea cauzei.

45. În conformitate cu prevederile art. 239 Cod de procedură civilă, hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărîrea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.

46. Probatoriul cauzei atestă, că la data de 31 mai 2024 Răileanu Daniela, prin intermediul avocatului Tatiana Guțu, a depus cerere de chemare în judecată împotriva Agenția de Dezvoltare Regională Nord, ulterior, la data de 28.10.2024 concretizând cerințele și solicitând anularea ordinelor nr.13/p din 01.03.2024 și nr.42/s din 15.05.2024 emise de ADR Nord ca fiind ilegale, restabilirea d-nei Daniela Răileanu în funcția deținută anterior, și anume în funcția de specialist monitorizare proiecte a ADR Nord, încasarea de la ADR Nord în beneficiul lui Răileanu Daniela a plăților salariale pentru perioada în care ultima a fost privată de dreptul de a munci: 16.05.2024-12.11.2024 a sumei de 101 399,04 lei, a premiului pentru Jubileu de 30 ani, în mărime de 100 % din salariul de funcție și anume 16 715,40 lei; a premiilor bănești pentru sărbătorile Ziua independenței și Ziua Limbii Române în mărime de 3000 lei; a prejudiciului moral în mărime de 3 salarii medii, echivalent cu suma de 50 146,2 lei; a prejudiciului material cauzat în mărime de 3 salarii medii echivalent cu suma de 50 146,2 lei; precum și încasarea cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 10 000 lei.

47. În acest context, instanța de judecată reține că prezentul litigiu reiese din raporturile de muncă. La general, prin litigii de muncă se subînțeleg acele divergențe apărute între părțile raporturilor de muncă, în legătură cu realizarea unui drept la muncă, ce nu pot fi aplanate prin intermediul negocierilor benevole şi pentru soluționarea cărora

este necesar de a apela la o procedură (inclusiv la un organ competent) prevăzută de legislație.

48. La caz, se constată că problema de drept în prezenta acțiune este raportată la normele de drept material cu privire la preavizare a salariatului și concedierea acestuia, aspecte reglementate de Codul Muncii.

49. Potrivit art. 10 alin. (1) lit. a) Codul muncii, angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative.

50. Potrivit prevederilor art. 45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

51. Materialele cauzei denotă că, la data de 20 septembrie 2020 între reclamanta Răileanu Daniela în calitate de salariat și ADR Nord în persoana directorului Maria Prisacari, în calitate de angajator a fost încheiat contract individual de muncă nr. 69. (f.d.8)

52. Potrivit pct. 1 din prezentul contract se atestă că, Răileanu Daniela a fost angajată la ADR Nord în calitate de Specialist monitorizare proiecte în cadrul Secției management integrat al proiectelor, iar durata contractului fiind determinată, până la data de 27 decembrie 2022.

53. Ulterior, prin acord suplimentar cu privire la modificarea contractului individual de muncă nr. 69 din 22 septembrie 2020, încheiat între ADR Nord și Răileanu Daniela, s-a modificat pct. 1.4 din contract, fiind modificată durata acestuia în nedeterminată. (f.d.9)

54. La data de 01.03.2024 de către ADR Nord a fost emis ordinul nr.13/p cu privire la preavizare. Potrivit ordinului nominalizat, s-au preavizat, contra semnătură, salariații care ocupă posturi de specialist în managementul integrat al proiectelor, despre reducerea numărului de state urmare a intrării în vigoarea modificărilor schemei de încadrare a personalului ADR Nord pentru anul 2024, cu intenția de a desface contractele individuale de muncă încheiate conform anexei la prezentul ordin. Preavizul s-a acordat cu o durată de două luni de la data aducerii la cunoștință salariatului a prezentului ordin contra semnătură. În perioada de preaviz, salariaților ce urmează a fi concediați li s-a acordat o zi lucrătoare pe săptămâna cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă, conform orarului stabilit. (f.d.10)

55. Potrivit listei persoanelor preavizate, care este anexă la ordinul nr. 13 din 01 martie 2024, în Secția Management Integrat al Proiectelor au fost preavizați doi salariați, printre care și reclamanta Răileanu Daniela. (f.d.11)

56. Ulterior, prin ordin nr. 42/s din 15 mai 2024, în conformitate cu prevederile art. 86. alin. 1, lit. c), art.88, art. 119, art. 186 alin. 1 din Codul Muncii, Regulamentului cu privire la condițiile de salarizare ale angajaților Agențiilor de Dezvoltare Regională,

aprobat prin Ordinul Ministrului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale nr. 24 din 22.02.2023, în temeiul Ordinului nr. 13 din data de 01.03.2024 cu privire la preavizare, urmare a refuzului ofertelor de ocupare a altor funcții în cadrul instituției, s-a ordonat concedierea lui Răileanu Daniela, specialist monitorizare proiecte, în conformitate cu prevederile art. 86 al. 1 lit. c) din Codul Muncii, la data de 15 mai 2024, care se considera ultima zi de muncă. (f.d.180)

57. Nefiind de acord cu ordin de preavizare nr.13/p din 01.03.2024 și ordin de concediere nr. 42/s din 15.05.2024, emise de ADR Nord, reclamanta s-a adresat cu prezenta cerere de chemare în judecată, solicitând anularea acestora ca fiind ilegale și restabilirea d-nei Daniela Răileanu în funcția deținută anterior, și anume în funcția de specialist monitorizare proiecte a ADR Nord.

58. ***Așadar, cu referire la cerința reclamantei privind anularea ordinul nr.13/p din 01.03.2024 cu privire la preavizare, emis de către ADR Nord , instanța de judecată reține următoarele:***

59. Potrivit prevederilor art. 88, Codul muncii, (1) Angajatorul este în drept să concedieze salariaţii de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) şi c)) doar cu condiţia că: a) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unităţii ori reducerea numărului sau a statelor de personal; b) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării fiecărui salariat vizat, a salariaţilor cu 2 luni înainte de lichidarea unităţii ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse; c) o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcţie) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia); d) va reduce, în primul rînd, locurile de muncă vacante; e) va desface contractul individual de muncă în primul rînd cu salariaţii angajaţi prin cumul; f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă cu menţinerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă; g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă informaţiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate; h) se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obţinerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv. (2) În cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiaşi an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii şi în concediul medical. (3) Locul de muncă redus nu poate fi restabilit în statele unităţii pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat. (4) În caz de lichidare a unităţii, angajatorul este obligat

să respecte procedura de concediere prevăzută la alin.(1) lit.a), b), f), g) şi i).

60. Potrivit art. 183, Codul muncii, (1) În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferenţial de a fi lăsaţi la lucru beneficiază salariaţii cu o calificare şi productivitate a muncii mai înaltă. (2) În cazul unei egale calificări şi productivităţi a muncii, de dreptul preferenţial de a fi lăsaţi la lucru au: a) salariaţii cu obligaţii familiale, care întreţin două sau mai multe persoane şi/sau o persoană cu dizabilităţi; b) salariaţii în a căror familie nu sînt alte persoane cu venit de sine stătător; c) salariaţii care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă; d) salariaţii care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională; e) salariaţii care îşi ridică calificarea în instituţiile de învăţămînt superior şi profesional tehnic, fără scoatere din activitate; f) persoanele cu dizabilităţi de pe urma războiului şi membrii familiilor militarilor căzuţi sau dispăruţi fără urmă; g) participanţii la acţiunile de luptă pentru apărarea integrităţii teritoriale şi independenţei Republicii Moldova; h) inventatorii; i) persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică şi de alte boli provocate de radiaţie în urma avariei de la Cernobîl; j) persoanele cu dizabilităţi în privinţa cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea dizabilităţii şi avaria de la C.A.E. Cernobîl, participanţii la lichidarea consecinţelor avariei de la C.A.E. Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990; k) salariaţii care au mai multe stimulări pentru succese în muncă şi nu au sancţiuni disciplinare (art.211); l) salariaţii cărora le-au rămas cel mult 5 ani pînă la stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă. (3) În cazul cînd unele persoane indicate la alin.(2) corespund cîtorva criterii prevăzute la acest alineat, dreptul preferenţial de a fi lăsate la lucru aparţine persoanelor care corespund mai multor criterii în comparaţie cu celelalte persoane. În caz de egalitate a numărului de criterii, dreptul preferenţial aparţine persoanei care are o vechime în muncă mai mare la unitatea respectivă.

61. Conform art. 184, alin. (1) lit. a) și alin. (2) Codul muncii, Angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenţia sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene: a) cu 2 luni înainte – în caz de concediere în legătură cu lichidarea unităţii sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică, reducerea numărului sau a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit.b) şi c)); (2) În perioadele prevăzute la alin.(1), salariatului i se acordă cel puţin o zi lucrătoare pe săptămînă, cu menţinerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă.

62. Astfel, potrivit materialelor cauzei se constată că, prin ordin nr. 6/p din 30 ianuarie 2024, emis de ADR Nord, cu privire la informarea angajaților, în temeiul prevederilor art. 42^1 al. 5), art. 88 din Codul Muncii, în conformitate cu Decizia Consiliului Național de Coordonare a Dezvoltării Regionale și Locale nr. 3/24 din data de 29 ianuarie 2024 cu privire la aprobarea Planului Anual de Finanțare a Dezvoltării Regionale, urmare a aprobării spre finanțare a unui număr redus de proiecte de dezvoltare regională în implementare în legătură cu finalizarea DUP 2022-2024, bugetul auster și modificării Schemei de încadrare a personalului

Agenției de Dezvoltare Regională Nord pentru anul 2024 s-a ordonat informarea angajaților Agenției de Dezvoltare Regională Nord despre modificările survenite în schema de încadrare, aplicarea moratoriului asupra funcțiilor vacante, inclusiv reducerea statelor de personal, precum și informarea angajaților Agenției de Dezvoltare Regională Nord despre faptul că procedura de reducere a statelor de personal va fi declanșată în conformitate cu prevederile Codului Muncii și altor acte normative cu incidență în domeniu. (f.d.20)

63. Notează instanța că, la prezentul ordin este anexată lista angajaților, cărora acesta a fost adus la cunoștință sub semnătură, printre care la pct. 16 fiind semnat și de reclamanta Răileanu Daniela. (f.d.20 verso)

64. Totodată, potrivit schemei de încadrare a ADR Nord pentru anul 2024 (aplicată la 01 martie 2024), aprobată de Director ADR Nord Maria Prisacari, pentru Secția planificare și cooperare regională s-au prevăzut următoarele funcții: Șef-secție planificare și cooperare regională-1, Specialist comunicare și relații APL/CRD-1, Specialist planificare și cooperare regionala-1, Specialist planificare și cooperare regională-1, Specialist cooperare extern-1. Total pe subdiviziune:5,0. (f.d.21)

65. Ca urmare, la data de 01 martie 2024 de către ADR Nord a fost emis ordin nr. 12/s cu privire la noua schemă de încadrare și reducerea statelor de personal, prin care s-a ordonat punerea în aplicare noua schemă de încadrare a personalului ADR Nord pentru anul 2024, începând cu data de 01.03.2024. S-au redus statele de personal ale ADR Nord în număr de 2 unități, din cadrul Secției management integrat al proiectelor, reieșind din prevederile noii scheme de încadrare pentru anul 2024 și s-a instituit funcția de auditor intern în subordinea directă a directorului ADR Nord. Prezentul ordin a fost adus la cunoștință angajaților sub semnătură, la pct. 16 fiind semnătura și lui Răileanu Daniela. (f.d.43,44)

66. Reiterează instanța că, la 01.03.2024 de către ADR Nord a fost emis ordinul nr.13/p cu privire la preavizare. Potrivit listei persoanelor preavizate, care este anexă la ordinul nr. 13 din 01 martie 2024, în Secția Management Integrat al Proiectelor au fost preavizați doi salariați, printre care și reclamanta Răileanu Daniela. (f.d.10,11)

67. La data de 22.04.2024, Daniela Răileanu a depus în adresa Directorului ADR Nord Maria Prisacari notificare, prin care a adus la cunoștință administrației ADR Nord faptul că este însărcinată în termen de 6 săptămâni, fapt ce se confirmă prin certificatul medical, confirmarea ecografică și fișa de evidență a gravidei. Totodată, s-a solicitat anularea Ordinului cu privire la zilele libere acordate, pentru căutarea unui loc de muncă, pentru data de 03.05.2024 și 10.05.2024. (f.d.11 verso)

68. La data de 10.05.2024 ADR Nord, a înaintat reclamantei oferta, prin care, în legătura cu reducerea statelor de personal în cadrul secției management integral al proiectelor și întrare în vigoare a noii scheme de încadrare a ADR Nord, avizată pozitiv de către MIDR, i-a fost oferită funcția de Intendent, în cadrul Secției Administrative ADR Nord. Însă, potrivit inscripției făcute de mână pe oferta nominalizată, Răileanu Daniela la data de 10.05.2024 a refuzat funcția propusă, menționând că, având în vedere starea sa fiziologică, însărcinată în 10 săptămâni nu poate să îndeplinească sarcinile din fișa postului, ca de exemplu dotarea cu inventar a gospodăriei,

întreținerea lucrărilor de reparație a încăperilor, reparația rețelelor inginerești, etc. (f.d.12)

69. Tot la data de 10.05.2024, Daniela Răileanu a depus cerere în adresa directorului ADR Nord, Maria Prisacari, prin care a comunicat că acceptă funcția de Auditor intern principal, care i-a fost propusă în ședința deschisă, cu ulterioară delegare pentru recalificare profesională proprie în domeniul respective și obținerea unui certificat de auditor. (f.d.14)

70. Tot la data de 10.05.2024 de către ADR Nord a fost emisă oferta, prin care s-a propus lui Daniela Răileanu funcția de auditor intern, cu condiția deținerii actelor necesare în conformitate cu legislația în vigoare și fișa post. (f.d.15)

71. Totodată, prin răspuns nr. 167 din 15.05.2024 ADR Nord a informat repetat pe Răileanu Daniela, cu privire la acceptul funcției de auditor, că oferta a fost făcută în condiția deținerii actelor necesare în conformitate cu legislația în vigoare pentru funcția de auditor intern. Totodată, s-a menționat că funcția de intendent nu presupune ca persoana responsabilă să doteze fizic sau să întrețină personal lucrările de construcție, etc, în caz de necesitate, ci similar funcției de specialist în monitorizare a proiectelor, să asigure comunicarea și verificarea operatorilor economici care execută lucrările respective în caz de necesitate (management). (f.d.15 verso)

72. La data de 15.05.2024 ADR Nord a emis o altă ofertă, prin care a propus lui Răileanu Daniela funcția de specialist în evaluare și monitorizare (post-implementarea proiectelor) în cadrul secției monitorizare și evaluare. Însă, potrivit inscripției făcute de reclamanta, ultima nu a fost de acord cu prezenta funcție din motiv că, salariul de funcție este mai mic, decât cel stabilit la moment la postul pe care îl deținea reclamanta. (f.d.16)

73. Reține instanța că, ca temei de anulare a ordinului nr.13/p din 01.03.2024 cu privire la preavizare, reclamanta a reținut că, de către angajator nu a fost respectată procedura stipulată în art. 42^1 Codul muncii, or, nu a avut loc o consultare privind reducerea statelor de personal.

74. Aici, instanța notează că, potrivit prevederilor art. 42^1, alin. (1)-(7) Codul muncii, (1) În vederea asigurării dreptului salariaţilor la administrarea unităţii prevăzut la art.42, angajatorul este obligat să-i informeze şi să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unităţii. (2) Obligaţia informării vizează: a) evoluţia recentă şi evoluţia probabilă a activităţilor şi situaţiei economice a unităţii; b) situaţia, structura şi evoluţia probabilă a ocupării forţei de muncă în cadrul unităţii, precum şi eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci cînd există o ameninţare la adresa locurilor de muncă; c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relaţiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unităţii; d) situaţia privind securitatea şi sănătatea în muncă la unitate, precum şi orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acestora, inclusiv planificarea şi introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru şi de protecţie, instruirea salariaţilor în materie de securitate şi sănătate în muncă etc; e) remuneraţia medie pe categorie de salariaţi sau

de funcţii, defalcată în funcţie de sex. (3) Informarea se face prin transmiterea, în forma scrisă, către reprezentanţii salariaţilor a datelor relevante, complete şi veridice privind subiectele enumerate la alin.(2), în timp util, care le-ar permite reprezentanţilor salariaţilor să pregătească, în caz de necesitate, consultarea. (4) Informarea are loc ori de cîte ori este necesară în virtutea circumstanţelor intervenite, precum şi periodic, la intervalele prevăzute de contractul colectiv de muncă. Informarea periodică asupra subiectelor menţionate la alin.(2) nu poate avea loc mai rar decît o dată pe an, cel tîrziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune. (5) În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariaţi, informarea se va efectua cu cel puţin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unităţii sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariaţii vor fi informaţi despre acest lucru cu cel puţin 30 de zile calendaristice înainte de declanşarea procedurilor prevăzute la art.88. (6) Dacă în cadrul unităţii nu există nici sindicat, nici reprezentanţi aleşi, informaţia indicată la alin.(2) este adusă la cunoştinţa salariaţilor printr-un: a) anunţ transmis prin poştă electronică sau prin alt mijloc de comunicaţie, care poate fi accesat de fiecare salariat; şi/sau b) anunţ public, plasat pe pagina web a unităţii, după caz; şi/sau c) anunţ public, afişat pe un panou informativ cu acces general la sediul unităţii şi la fiecare dintre filialele sau reprezentanţele acesteia. (7) Consultarea are loc: a) în cadrul unor întîlniri cu reprezentanţi ai angajatorului de nivel relevant în raport cu subiectul discutat; b) în baza informaţiilor transmise conform alin.(3) şi a avizului pe care reprezentanţii salariaţilor sînt în drept să-l formuleze în acest context; c) în vederea obţinerii unui consens privind subiectele menţionate la alin.(2) lit.b)–d) care ţin de competenţele angajatorului. În procesul consultării, reprezentanţii salariaţilor au dreptul să se întîlnească cu angajatorul şi să obţină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula. În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariaţi, consultarea se va face astfel încît să ofere reprezentanţilor salariaţilor posibilitatea de a negocia şi a ajunge la un consens cu angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare. În toate cazurile, prevăzute de prezentul cod, în care angajatorul este obligat să consulte salariaţii/reprezentanţii salariaţilor înainte de adoptarea unei decizii care afectează drepturile şi interesele salariaţilor, angajatorul notifică organul sindical/reprezentanţii salariaţilor şi solicită opinia consultativă a acestora în formă scrisă. Termenul de prezentare a opiniei este de 10 zile lucrătoare de la data recepţionării notificării. În cazul neprezentării opiniei în termenul indicat, comunicarea opiniei consultative de către organul respectiv/reprezentanţii salariaţilor se prezumă.

75. În acest sens instanța constată că, este neîntemeiat argumentul reclamantei precum că, de către angajator nu a fost respectată procedura stipulată în art. 42^1 Codul muncii, or, probatoriul cauzei atestă contrariul. Astfel, prin ordin nr. 6/p din 30 ianuarie 2024, emis de ADR Nord, s-a ordonat informarea angajaților Agenției de Dezvoltare Regională Nord despre modificările survenite în schema de încadrare, aplicarea moratoriului asupra funcțiilor vacante, inclusiv reducerea statelor de personal, precum și informarea angajaților Agenției de Dezvoltare Regională Nord

despre faptul că procedura de reducere a statelor de personal va fi declanșată în conformitate cu prevederile Codului Muncii și altor acte normative cu incidență în domeniu, fiind anexată la prezentul ordin și lista angajaților, cărora acesta a fost adus la cunoștință sub semnătură, printre care la pct. 16 fiind semnat și de reclamanta Răileanu Daniela.

76. La fel, cu referire la argumentul reclamantei precum că, ordin de preavizare nr. 13/s din 01.03.2024, urmează a fi anulat din motiv că la momentul preavizării reclamanta a fost gravidă, instanța reține că, potrivit trimiterii-extras din 16.05.2024, eliberate pe numele lui Răileanu Daniela de către medic de familie Dumbrăveanu Iulia, s-a indicat că Răileanu Daniela este însărcinată, sarcina în evoluție 10 săptămâni. (f.d.111)

77. Totodată, potrivit examenului ecografic efectuat lui Răileanu Daniela, în I trimestru de sarcină de către Eurolab, medic Arama A., s-a stabilit că la data de 16.04.2024 reclamanta avea termen de sarcină 5 săptămâni și 3 zile. (f.d.189)

78. Prin urmare, din simplul calcul efectuat, se atestă că, la 16.04.2024 termenul sarcinii era 38 zile, (5*7+3=38). În acest sens fiind cert că, la data preavizării, și anume la 01.03.2024, reclamanta nu era însărcinată.

79. Mai mult, potrivit procesului verbal de control nr. ISM-2024-PVC-204 din 29 aprilie 2024 întocmit de Inspectoratul de Stat al Muncii, se atestă că, la ADR Nord în temeiul notei de motivare, în perioada 22.04.2024-29.04.2024 s-a efectuat control inopinat, în urma căruia s-a stabilit că, pe marginea aspectelor abordate, de către colaboratorii Inspecției Teritoriale de Muncă Bălți nu au fost depistate careva încălcări ale legislației muncii. (f.d.85-86)

80. Totodată, instanța constată că, reclamantei au fost propuse alte funcții în cadrul unității, prin oferte scrise, însă acestea fiind refuzate de către ultima.

81. În aceeași ordine de idei, instanța constată că, este neîntemeiat și argumentul reclamantei precum că, la momentul informării de către ultima a angajatorului despre starea fiziologică a sa la data de 22.04.2024, ordinul de concediere nu a fost emis, procedura de preavizare nu a fost finalizată și putea fi continuată ori de câte ori e necesară pentru a deveni legală concedierea angajaților și anume prin preavizarea altui angajat cu anularea preavizării angajatei însărcinate.

82. La caz, instanța menționează că legislația nu prevede că în cazul în care persoana preavizată va rămînea însărcinată în viitor, anularea ordinului de preavizare în privința acesteia și preavizarea unui alt angajat pe acest motiv.

83. În opinia instanței, aceasta ar constitui o discriminare față de angajatul, care a trecut evaluarea cu succes.

84. Mai mult, că la momentul evaluării, reclamanta nu a fost însărcinată.

85. În altă ordine de idei, instanța notează că, sunt neîntemeiate și cele invocate de reclamanta, precum că, în proces verbal realizat în ședința de evaluare a criteriilor preferențiale a celor 4 specialiști din secția SMIP, în baza căruia s-a decis preavizarea reclamantei Daniela Răileanu și unde criteriile de selectare nu au fost abordate echidistant și transparent în raport cu alți colegi.

86. În acest sens se va reține că, potrivit procesului verbal privind dreptul preferențial la

menținerea la lucru în legătură cu reducerea numărului statelor de personal al ADR Nord din 01.03.2024, s-a examinat calificare și productivitate al angajaților în funcția de specialist în management integrat al proiectelor. Astfel, în urma examinării dosarelor angajaților SMIP s-a decis că urmează a fi preavizate dna Evghenia Novgorodschi și dna Răileanu Daniela, or, după verificarea criteriilor ultimii au acumulat cele mai puține bife. (f.d.49-54)

87. Aici instanța indică că, reclamanta nu a contestat rezultatele evaluării și proces verbal sus citat, precum și nu a depus obiecții asupra acestuia, motiv pentru care instanța nu poate să se expună în privința corectitudinii procedurii de evaluare, or, instanţa judecătorească adoptă hotărîrea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.

88. Mai mult, poziția reclamantei este bazată pe faptul încalcării drepturilor unei femei gravide la emiterea ordinului de concediere.

De asemenea, sunt neîntemeiate argumentele reclamantei precum că ADR Nord nu a ținut cont nici de dispozițiile art. 183 alin. (2) Codul muncii, dat fiind faptul că dreptul preferențial al salariatului de a-și menține locul de muncă, nu presupune interdicţia angajatorului de a optimiza numărul şi statele de personal prin reducerea funcţiilor, pe motiv că titularul acesteia ar dispune de o calificare mai avansată.

89. Dreptul angajatorului de a decide necesitatea eficientizării activităţii instituţionale nu poate fi supus interdicţiilor, în acest sens legiuitorul prevede necesitatea respectării legislaţiei muncii. La acest aspect, dreptul preferenţial de a păstra locul de muncă prevăzut la art. 183 alin. (2) Codul muncii urmează a fi aplicat în coroborare cu art. 88 alin. (1) lit. c) Codul muncii care prevede că, o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcţie) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia).

90. Astfel, cu referire la argumentele reclamantei cu privire la dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal al acesteia care nu a fost respectat de către angajator, fiind încălcate dispoziție art. 183 Codul muncii, instanța urmează să accentueze asupra faptului că, la caz, instanța nu a identificat careva condiții, care să denote dreptul preferențial al Danielei Răileanu la menținerea la lucru, astfel faptul că reclamanta deține diplomă de licență în domeniul general de studii Inginerie și activități inginerești cu un profil vag reflectându-se în Suplimentul acesteia, deține două diplome de master, nenumărate diplome de gratitudine de la beneficiarii proiectelor și scrisori recomandate, nu reprezintă un temei care justifică aplicarea dreptului preferențial al acesteia.

91. Instanța ține să accentueze faptul că este prerogativa exclusivă a angajatorului de a decide asupra activității sale în funcție de conjunctura economică, comercială în care acesta își desfășoară activitatea, astfel din acest punct de vedere, angajatorul este liber de a-și gestiona propria activitate conform propriilor viziuni și concepții în vederea sporirii eficienței acesteia, astfel angajatorul fiind în dreptul de a dispune modificarea statelor de personal, astfel la caz se va reține că în cadrul examinării cauzei nu s-a regăsit confirmare cele invocate de reclamanta cu referire la ilegalitatea ordinului de

preavizare nr. 13/s din 01.03.2024, mai mul că proces-verbal de evaluare nu a fost contestat.

92. Prin urmare, instanța reține că la cazul de față nu se atestă prezente la materialele cauzei careva acte confirmative în vederea motivării ilegalității emiterii ordinului nr. 13/s din 01 martie 2024, fapt care exclude posibilitatea anulării pe motivul ilegalității acestuia, sau ca fiind emis neîntemeiat şi lipsit de suport juridic.

93. Ca urmare, instanța ajunge la concluzia respingerii cererii de chemare în judecată în latura cerințelor privind anularea ordinului nr. 13/s din 01.03.2025 cu privire la preavizare, emis de ADR Nord.

94. ***Cu referire la anularea ordinului nr.42/s din 15.05.2024, cu privire la concediere emis de ADR Nord, și restabilirea Danielei Răileanu în funcția deținută anterior, și anume în funcția de specialist monitorizare proiecte a ADR Nord, instanța reține următoarele:***

95. După cum s-a stabilit mai sus, în urma reducerii numărului statelor de personal, prin ordin nr. 42/s din 15 mai 2024, în temeiul Ordinului nr. 13 din data de 01.03.2024 cu privire la preavizare, urmare a refuzului ofertelor de ocupare a altor funcții în cadrul instituției, s-a ordonat concedierea lui Răileanu Daniela, specialist monitorizare proiecte, în conformitate cu prevederile art. 86 al. 1 lit. c) din Codul Muncii, la data de 15 mai 2024, care se considera ultima zi de muncă. (f.d.180)

96. Nefiind de acord cu ordin de concediere nr. 42/s din 15.05.2024, reclamanta prin prezenta cerere a solicitat anularea acestuia și restabilirea d-nei Daniela Răileanu în funcția deținută anterior.

97. În speță, instanța reține că, conform art. 81 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).

98. Alin. (3) al aceluiași articol stabilește că, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția 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.

99. Potrivit art. 86, alin. (1) lit. c) și alin. (2) Codul muncii, (1) 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: c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate. Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilităţi, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat

sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii.

100. În conformitate cu art. 89, alin. (1) și (2) 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. 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. […]

101. Conform art. 251 Codul muncii, se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 4 ani şi a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 şi 127, cu excepţia cazurilor prevăzute la art.86 alin.(1) lit.b), g)–k).

102. Totodată, conform art. 1, Codul muncii, noțiunea de femeie gravidă, se definește ca orice femeie care anunţă în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate şi anexează un certificat medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, care atestă această stare.

103. Așadar, reiterează instanța că, la data de 22.04.2024, Daniela Răileanu a depus în adresa Directorului ADR Nord Maria Prisacari notificare, prin care a adus la cunoștință administrației ADR Nord faptul că este însărcinată în termen de 6 săptămâni, fapt ce se confirmă prin certificatul medical, confirmarea ecografică și fișa de evidență a gravidei. Totodată, s-a solicitat anularea Ordinului cu privire la zilele libere acordate, pentru căutarea unui loc de muncă, pentru data de 03.05.2024 și 10.05.2024. (f.d.11 verso)

104. Potrivit trimiterii-extras din 16.05.2024, eliberate pe numele lui Răileanu Daniela de către medic de familie Dumbrăveanu Iulia, s-a indicat că Răileanu Daniela este însărcinată, sarcina în evoluție 10 săptămâni. (f.d.111)

105. Relevă instanța că, potrivit examenului ecografic efectuat lui Răileanu Daniela, în I trimestru de sarcină de către Eurolab, medic Arama A., s-a stabilit că la data de 16.04.2024 reclamanta avea termen de sarcină 5 săptămâni și 3 zile. (f.d.189)

106. Tot aici, instanța reține că potrivit răspunsului nr. 2213 din 14 iunie 2024, eliberat de Inspectoratul de stat al muncii pe numele lui Răileanu Daniela, s-a indicat că, la data de 15.05.2024 angajatorul prin emiterea ordinului nr. 42/s din 15.05.2024 de concedierea reclamantei în temeiul prevederilor art. 86, alin. (1) lit. c) din Codul muncii a încălcat prevederile art. 251 Codul muncii. (f.d.74)

107. Reține instanța că, având în vedere starea obiectivă fiziologică de graviditate precum și în scopul primordial al protecției salariatei în perioada prenatala și postnatală, legiuitorul a reglementat particularitățile muncii acestei categorii de salariați stabilind un șir de garanții.

108. Indică instanța că, conform legislației muncii, concedierea unei femei gravide este interzisă pe durata sarcinii, a concediului de maternitate și a concediului pentru creșterea copilului. În cazul de față, Răileanu Daniela se află într-o perioadă de sarcină și ca urmare nu beneficiază de excepțiile prevăzute de lege pentru a putea fi concediată.

109. În acest sens relevă instanța că, ordinul nr. 42/s a fost emis la 15 mai 2024, Daniela Răileanu fiind concediată din următoarea zi, fapt ce contravine interdicțiilor prevăzute de art.251 Codul muncii, deoarece potrivit actelor prezentate, la momentul concedierii reclamanta a fost gravidă, circumstanță confirmată prin trimiterii-extras din 16.05.2024, eliberate pe numele lui Răileanu Daniela de către medic de familie Dumbrăveanu Iulia și examenului ecografic efectuat lui Răileanu Daniela, în I trimestru de sarcină de către Eurolab, medic Arama A.

110. Urmare celor relatate, consideră instanța că în circumstanțele stabilite, urmează a fi anulat ordinul nr.42/s din 15.05.2024 emis de ADR Nord în privința lui Răileanu Daniela cu restabilirea reclamantei în funcția deținută anterior, de specialist monitorizare proiecte, sau în funcție similară în cadrul ADR Nord.

111. Aici, instanța va reitera că reclamanta a fost concediată în legătură cu reducerea numărului de state, astfel nu a fost angajată o altă persoană în locul acesteia.

112. În opinia instanței, în cazul în care situația cu statele nu va fi schimbată la momentul dispunerii restabilirii în funcție a reclamantei, pîrîta urmează să o restabilească într-o funcție similară din cadrul ADR Nord, or, dreptul reclamantei (femeiei gravide) urmează a fi restabilit, pentru a nu admite încalcări și mai grave a drepturilor reclamantei la beneficiile sociale a femeilor gravide.

113. Totodată, nu poate fi admisă eliberarea din funcție unei alte persoane, care nu este angajată în locul lui Răilean D.

114. Din considerentele expuse, instanța, reieșind din situația de fapt, a ajuns la concluzia a dispune restabilirea reclamantei în funcția deținută anterior, de specialist monitorizare proiecte, sau în funcție similară în cadrul ADR Nord.

115. Instanța reține că, potrivit art. 90, alin. (1)-(3) Codul muncii, (1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

116. Prevederile art. 329 Codul muncii, stabilesc că angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce

urmează a fi reparat.

117. Potrivit art.330 alin.(1) lit.b) Codul Muncii, (1) Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de: eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.

118. Prin prisma normelor pre citate urmează a reține că, caracterul ilegal al concedierii instituie obligația angajatorului de a compensa salariatului concediat ilicit salariul pentru perioada absenței forțate de la lucru pentru întreaga perioadă de absență forțată, în mărime nu mai mică decât salariul mediu.

119. Instanța de judecată reține că, potrivit pct.1 din Anexa nr.1 la Hotărîrea Guvernului nr.426 din 26.04.2004 privind Modul de calculare a salariului mediu, Modul de calculare a salariului mediu (în continuare - Mod de calculare) se aplică la calcularea salariului mediu al personalului încadrat, în bază de contract individual de muncă, la întreprinderi, în organizaţii şi instituţii (în continuare - întreprinderi), indiferent de tipul lor de proprietate şi forma de organizare juridică, totodată, la pct.2 din prezenta anexă se indică că, Salariul mediu, determinat în conformitate cu prezentul Mod de calculare, se aplică la: plata despăgubirii pentru perioada de absență forțată de la muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu.

120. Totodată conform pct. 2 din hotărârea nominalizată, salariul mediu, se aplică la plata despăgubirii pentru perioada de absenţă forţată de la muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, iar potrivit pct. 3, în salariul mediu se includ sporurile şi suplimentele la salariile, precum şi alte plăţi cu caracter compensatoriu, ce ţin nemijlocit de lucru, prevăzute de legislaţie şi contractele colective; plăţile cu caracter stimulatoriu: premiile stabilite conform sistemului de retribuire a muncii în vigoare la întreprindere, inclusiv premiile plătite din beneficiu; premiile anuale, recompensele pentru rezultatele muncii în ansamblu pe an; sporurile procentuale lunare şi indemnizaţiile anuale pentru vechime în muncă; sporurile la salariu pentru performanţă colectivă, înaltă competenţă profesională, înaltă eficienţă în muncă şi executarea unor lucrări de importanţă deosebită sau în regim de urgenţă, intensitatea muncii etc. Totodată, premiile şi recompensele menţionate se includ în cîştigul din luna pentru care au fost calculate conform actelor de decontare şi, la determinarea salariului mediu pe 12 luni calendaristice, se iau în considerare în întregime sau în sumele care revin pentru fiecare lună în cazul perioadei de decontare de altă durată.

121. Astfel, la materialele cauzei se regăsește informația despre salariul calculat al d-nei Daniela Răileanu pentru perioada 01.01.2023-01.02.2024, potrivit căruia salariu net al salariatului Daniela Răileanu pentru lunile ianuarie 2023- februarie 2024 constituie 264999,71 lei. (f.d.19)

122. Totodată, prin cerere din 23.09.2024 Daniela Răileanu a solicitat de la ADR Nord prezentarea informațiilor dacă angajații ADR Nord a beneficiat de premii bănești pentru sărbătorile din 27 august- Ziua Independenței și 31 august- sărbătoarea Limba Noastră. (f.d.127)

123. Prin răspuns nr. 480 din 21.10.2024 ADR Nord a informat pe Răileanu Daniela că,

în conformitate cu aprobarea Ministerului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale, salariații ADR Nord au beneficiat de premiu bănesc pentru sărbătorile Ziua Independenței și Ziua Limbii Române în mărime de 3000 lei. (f.d.128)

124. Prin urmare, instanța de judecată ajunge la concluzia că pretențiile reclamantei cu privire la încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă, calculată din data concedierii sale – 16.05.2024 pînă la data pronunțării hotărîrii 24.12.2024, ceea ce constituie suma de 123580,08 lei, sunt întemeiate și urmează a fi admise.

125. În acest sens, avînd în vedere cele stabilite, reține instanța că, dat fiind că concedierea reclamantei Răileanu Daniela este ilegală, angajatorul, în conformitate cu prevederile art.90 şi art.329 din Codul muncii este obligat să repare prejudiciul cauzat care este constituit din: plata salariului mediu pentru perioada de absenţă forțată de la muncă 16.05.2024-24.12.2024 în mărime de 123580,08 lei și premiile pentru sărbătoarea Ziua Independenței și Ziua Limbii Române în mărime de 3000 lei, or, a fost constatată plata acestora altor salariați a ADR Nord.

126. Cerințele reclamantei privind încasarea din contul pîrîtului ADR Nord a premiului pentru Jubileu de 30 ani instanța va respinge din următoarele considerente:

127. În conformitate cu alin.(1)-(2) art.137 Codul Muncii, (1) Angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri şi sporuri la salariul de bază, alte plăţi de stimulare după consultarea reprezentanţilor salariaţilor. Sistemele indicate pot fi stabilite şi prin contractul colectiv de muncă. (2) Modul şi condiţiile de aplicare a plăţilor de stimulare şi de compensare în unităţile din sectorul bugetar se stabilesc prin lege şi prin alte acte normative.

128. Astfel, reieșind din norma legală, citată supra, se constată că acordarea premiilor este un drept al angajatorului și nu o bligație.

129. Totodată, instanței nu sunt cunoscute criteriile pentru care un salariat al ADR Nord poate beneficia de premia pentru Jubileu, motiv pentru care în această parte nu poate fi constatat un drept încalcat al reclamantei.

130. Cu referire la încasarea prejudiciului moral, instanța notează că potrivit art.19 Cod civil, (1) În condițiile legii, persoana lezată într-un drept al ei sau într-un interes recunoscut de lege poate cere repararea integrală a prejudiciului patrimonial și nepatrimonial cauzat astfel. (2) Se consideră prejudiciu patrimonial cheltuielile pe care persoana lezată le-a suportat sau urmează să le suporte la restabilirea dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat, distrugerea sau deteriorarea bunurilor sale (daună reală), precum și profitul ratat ca urmare a încălcării dreptului sau interesului recunoscut de lege (profit ratat).

131. Este oportun a preciza că în concordanţă cu art. 2037 Cod civil, mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanţa de judecată în funcţie de caracterul şi gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăţie a autorului prejudiciului, dacă vinovăţia este o condiţie a răspunderii, şi de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacţie echitabilă persoanei vătămate. Caracterul și gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanța de judecată, luând în considerare circumstanțele în care a fost

cauzat prejudiciul, restrângerea posibilităților de viață familială și socială, precum și statutul social al persoanei vătămate. La determinarea despăgubirii, instanța de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare și, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului.

132. Totodată, instanţa de judecată relevă că Codul civil, defineşte prejudiciul moral prin conceptul de suferinţe, care pot fi: fizice - durere a corpului ori a unui organ, pe plan medical manifestate adesea printr-o boală ori altă condiție medicală adversă; şi psihice - retrăiri emotiv-volitive ale omului manifestate prin sentimente de umilire, iritaţie, apăsare, ură, ruşine, disperare, disconfort etc.

133. Pentru a admite acțiunea în despăgubirea prejudiciului moral, trebuie întrunite următoarele condiţii: - suportarea unui prejudiciu moral; -fapta ilicită recunoscută de lege ca fiind una care atrage despăgubirea prejudiciului, iar obligația de a dovedi faptul pricinuirii prejudiciului moral (suferințelor psihice sau fizice suportate) o exercită partea vătămată, de aceea în cererea despre compensarea prejudiciului moral aceasta trebuie să indice de către cine, în ce circumstanţe şi în baza căror acţiuni (inacţiuni) i-au fost cauzate suferinţe morale (psihice) sau fizice, prin ce se manifestă acestea.

134. Așadar, un alt capăt de acțiune pretins de către reclamanta este încasarea din contul pârâtului a prejudiciului moral cauzat în mărime de trei salarii medii ce constituie suma de 50 146,2 lei.

135. La acest capitol, instanța de judecată remarcă că, având în vedere principiile compensării echitabile și rezonabile a prejudiciului moral, ținând cont și de faptul că reclamanta fiind gravidă a rămas fără un loc de muncă stabil, după ce a activat o perioadă relativ de îndelungată de timp în cadrul ADR Nord fiind eliberată ilegal din funcție, ceea ce în mod evident denotă că reclamantei s-au adus suferințe psihice.

136. Instanța de judecată consideră că suma solicitată de reclamant cu titlu de prejudiciu moral este una rezonabilă, la baza căreia se află mărimea salariului mediu indicată în informația privind salariu reclamantei, din care motive pretenția cu privire la încasarea prejudiciului moral urmează a fi admisă integral, cu încasarea din contul pîrîtului a despăgubirii pentru prejudiciul moral în mărimea a trei salarii medii în mărime de 50146,2 lei, aceasta fiind o sumă echitabilă și rezonabilă ca mărime pentru acele suferințe morale cauzate reclamantei.

137. Instanța va respinge cerința cu privire la încasarea prejudiciului material, or, prin cererea de concretizare (f.d.100 verso), reclamanta doar a expus norma legală, în temeiul căreia solicită prejudciul material, însă nu a expus și circumstanțele de fapt, motiv pentru care nu poate fi stabilit faptul cauzării unui prejudciului moral de către angajator.

138. Cu referire la cheltuielile de judecată, instanţa de judecată că conform art.94 alin.(1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar

pîrîtului - proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

139. Potrivit art.96 alin.(1), (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. (1^1) Cheltuielile menţionate la alin.(1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

140. Așadar, din materialele cauzei cu certitudine s-a constatat faptul că în legătură cu examinarea prezentei cauze, reclamanta Răileanu Daniela a beneficiat de asistență juridică calificată în cadrul dosarului dat, oferită de avocatul Tatiana Guțu prin mandatul nr.2131196 din 13.03.2024, în mărime de 10 000 lei, fapt confirmat prin bonul de plată seria QL nr. 717193 din 21.10.2024, anexat la dosar (f.d.126).

141. Instanța de judecată ține să menționeze că potrivit practicii Curţii Europene a Drepturilor Omului, partea care a câștigat procesul nu va putea obţine rambursarea unor cheltuieli decât în măsura în care se constată realitatea, necesitatea şi caracterul lor rezonabil (cauzele Costin împotriva României, Străin împotriva României, Stere şi alţii împotriva României, Raicu împotriva României).

142. Instanța de judecată relevă că, avînd în vedere că cerințele reclamantei au fost admise parțial, în condițiile prevederilor legale pre citate mai sus urmează a fi încasat de la ADR Nord în beneficiul lui Răileanu Daniela cheltuielile de asistență juridică în mărime de 6000 lei, proporțional părții admise a cerințelor.

143. La fel, instanța reține că, conform art.85 alin.(1) Cod de procedură civilă, scutirile de taxa de stat şi/sau de taxa de timbru sunt prevăzute în pct.1 al anexei nr.2 la Legea taxei de stat nr.213/2023. Iar, potrivit pct. 1, subpunct. 1.1.1, se scutesc de taxa de stat în instanţele de judecată: reclamanţii, persoanele fizice – în acţiunile privind reintegrarea în serviciu, revendicarea sumelor de retribuire a muncii şi alte revendicări legate de raporturile de muncă.

144. Totodată, potrivit art.98 alin.(1) Cod de procedură civilă, Cheltuielile aferente judecării cauzei, suportate de instanţa judecătorească, precum şi taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la pîrît proporţional părţii admise din acţiune dacă pîrîtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată.

145. Astfel, având în vedere că obiectul acțiunii în cauză îl constituie un litigiu de muncă, iar reclamanta este scutit de plata taxei de stat pentru depunerea acțiunii, instanța de judecată va dispune încasarea din contul pârâtului ADR Nord în beneficiul statului taxa de stat în mărime de 5851,76 lei.

146. În consecinţă, avînd în susţinere dispoziţiile legale sus menţionate, analizînd toate probele în ansamblu, din punct de vedere al veridicităţii şi pertinenţei acestora, instanţa de judecată ajunge la concluzia că cererea de chemare în judecată înaintată de Răileanu Daniela împotriva ADR Nord privind contestarea ordinelor, restabilirea la locul de muncă, încasarea plăților salariale și prejudiciului material și moral, urmează a fi admisă parțial.

În conformitate cu art.236, 238-241 Cod de procedură civilă, instanţa de judecată-,

h o t ă r ă ş t e:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată înaintată de înaintată de Răileanu Daniela împotriva Agenția de Dezvoltare Regională Nord privind contestarea ordinelor, restabilirea la locul de muncă, încasarea plăților salariale și prejudiciului material și moral.

Se anulează ordinul 42/s din 15.05.2024 emis de Agenția de Dezvoltare Regională Nord în privința lui Răileanu Daniela.

Se restabilește Răileanu Daniela în funcția deținută anterior, de specialist monitorizare proiecte, sau în funcție similară în cadrul Agenția de Dezvoltare Regională Nord.

Se încasează de la Agenția de Dezvoltare Regională Nord în beneficiul lui Răileanu Daniela plățile salariale pentru perioada de absență forțată de la muncă 16.05.2024-24.12.2024 în mărime de 123580 (O sută douăzeci și trei mii cinci sute optzeci) lei,08 bani și Premiile pentru sărbătoarea Ziua Independenței și Ziua Limbii Române în mărime de 3000 (Tei mii) lei.

Se încasează de la Agenția de Dezvoltare Regională Nord în beneficiul lui Răileanu Daniela prejudiciul moral în mărime de 3 (trei) salarii medii, ce constituie suma de 50146 (Cincizeci mii una suta patruzeci și șase) lei 20 bani.

Se încasează de la Agenția de Dezvoltare Regională Nord în beneficiul lui Răileanu Daniela cheltuielile de asistență juridică în mărime de 6000 (Șase mii) lei, proporțional părții admise a cerințelor.

În rest pretențiile se resping.

Se încasează de la Agenția de Dezvoltare Regională Nord în beneficiul în beneficiul statului taxa de stat în mărime de 5851 (Cinci mii opt sute cincizeci și unu) lei 76 bani.

Hotărîrea în latura restabilirii în funcție și achitarea unui salariu mediu se execută emidiat.

Hotărîrea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Bălţi în termen de 30 zile, prin intermediul Judecătoriei Bălți.

Preşedintele ședinţei,
judecătorul **Snejana Dubceac**