Dosarul nr.2-24461/25
2-25166790-12-2-01122025

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

30 martie 2026 mun.Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediul Centru)
Instanța de judecată în componența:
Preşedinte de şedinţă, judecător Lorina Ciubotaru
Grefier Daniela Ciuntu

Cu participarea:
reclamantului Calestru Ștefan, reprezentantului acestuia – avocatul Dorin Sîrbu în baza mandatului nr.2409502 din 10.10.2025,
reprezentantului pârâtei S.A. „Aroma", Cocîrța Andrei în baza procurilor nr.01/07/2025 din 08.07.2025 și nr.11/01/2026 din 16.01.2026,

examinând în ședință publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Dorin Sîrbu în interesele lui Calestru Ștefan împotriva S.A. „Aroma" cu privire la anularea ordinului nr.80-p din 06 octombrie 2025 în partea încetării raportului de serviciu, obligarea restabilirii într-o funcție echivalentă cu cea deținută, achitarea salariului și a drepturilor salariale pentru toată perioada forțată de la muncă și compensarea cheltuielilor de judecată

c o n s t a t ă :

ÎN FAPT

1. Prin mandatul nr.2409502 din 10 octombrie 2025 avocatul Dorin Sîrbu a fost împuternicit de Calestru Ștefan să-i reprezinte interesele în instanța de judecată cu dreptul de a semna și depune cerere de chemare în judecată etc. (f.d.2).

2. La 28 noiembrie 2025 avocatul Dorin Sîrbu a depus în interesele lui Calestru Ștefan cerere de chemare în judecată împotriva S.A. „Aroma" prin care a solicitat: 1). anularea ordinului nr. 80-p din 06 octombrie 2025 în partea încetării raportului de serviciu; 2). obligarea restabilirii într-o funcție echivalentă cu cea deținută până la încetarea raporturilor de serviciu; 3). achitarea salariului și a drepturilor salariale pentru absența forțată de la muncă, ce include perioada de la data încetării raportului de serviciu și până la data restabilirii în funcție; 4). compensarea cheltuielilor de judecată (f.d.4-10).

3. În motivarea cererii de chemare în judecată avocatul Dorin Sîrbu invocă că prin ordinul nr.63-p din 31 octombrie 202, Calestru Ștefan a fost angajat în funcția de șef al Secției distilare materie prime din cadrul S.A. „Aroma".

4. Menționează că la 06 august 2025 reclamantul în calitate de angajat al S.A. „Aroma" a fost preavizat privind reducerea funcției deținute, iar la 01 octombrie 2025, specialistul resurse umane a remis o notă informative administratorului pârâtei, d-lui Andrei Luța, prin care a solicitat să se expună cu privire la ocuparea funcțiilor vacante existente în unitate precum: șef Serviciu mecanică și mentenanță, magaziner, depozit produse finite, șef Serviciu producerea divinului, manager în publicitate și marketing, funcții ce urmau a fi propuse salariaților preavizați, care corespundeau cerințelor legale.

5. Susține că S.A. „Aroma” prin răspunsul nr.1-68 din 01 octombrie 2025 a comunicat lui Calestru Ștefan despre funcțiile vacante și cerințele generale pentru a ocupa o anumită funcție în situația în care corespunde cerințelor legale și să depună până la 06 octombrie 2025 cerere cu anexarea înscrisurilor ce va atesta faptul dat.

6. Afirmă că la 02 octombrie 2025 reclamantul a depus cererea nr.59 cu actele aferente, prin care a solicitat să fie angajat în calitate de Șef serviciu producere divin al S.A. „Aroma” începând cu 03 septembrie 2025, însă nu a primit nici un răspuns.

7. Precizează că la 06 octombrie 2025 S.A. „Aroma” prin ordinul nr.80-p a concediat reclamantul Calestru Ștefan, iar la 10 octombrie 2025 a fost depusă în adresa pârâtei o cerere, prin care s-a solicitat actele care au stat la baza emiterii ordinului de concediere, precum și informația cu toate funcțiile vacante în perioada 01.08.2025 până la 06.10.2025, programul de muncă, însă la 13 noiembrie 2025 a primit un răspuns formal și evaziv, prin care s-a anexat doar contractul individual de muncă și extrasul din ordinul nr.80-p din 06.10.2025.

8. Accentuează că angajatorul intenționat nu a prezentat înscrisurile solicitate de reclamant pe motiv că la baza desfășurării procedurii de reducere a statelor de personal, au fost admise erori de procedură menite să ateste ilegalitatea ordinului de concediere.

9. Comunică că din 06 august 2025, data de preavizare a reclamantului privind reducerea funcției sale, i-au fost limitate orele de muncă, oferindu-i dreptul de a active doar 4 ore pe zi, în loc de opt ore conform contractului individual de muncă, motiv pentru care fost achitat/remunerat inechitabil comparativ cu ceilalți angajați. La fel, se atestă că ordinul de concediere a fost semnat de o persoană care nu avea împuterniciri legale la acel moment să semneze acte administrative de concediere. Reclamantul activa fără fișa de post, act administrativ ce atestă împuternicirile, obligațiile angajatului, înscris ce trebuia să fie emis obligatoriu de angajator.

10. Constată că angajatorul nu a oferit careva argumente întemeiate urmare a cererii nr.59 pentru a ocupa funcția de Șef serviciu producere divin, funcție vacantă la data concedierii reclamantului. Astfel, consideră că angajatorul cu rea-credință în mod abuziv a emis un act administrativ care privează ilegal reclamantul de dreptul la muncă.

11. Notează că S.A. „Aroma” la emiterea ordinului de concediere a reclamantului trebuia să țină cont de prevederile art.10 alin.(1) și (2) și art.11 alin.(1) Codul civil, art.6 Codul muncii, dar și de condițiile expuse în art.88 alin.(1) Codul muncii.

12. Remarcă că concedierea reclamantului soldată cu încetarea activității nu a fost una proporțională și echitabilă, încălcându-i-se garanțiile procedurale prevăzute de lege, printre care: 1). lipsa motivării concedierii reclamantului conform criteriilor stabilite de art.86 Codul muncii; 2). decizia de concediere a fost luată fără o apreciere corespunzătoare a probelor și anume a înscrisurilor remise de reclamant în adresa angajatorului, prin cererea cu nr.57 din 02 octombrie 2025 privind ocuparea funcției caracteristice studiilor și abilităților.

13. *La 12 decembrie 2025 S.A. „Aroma” a depus referință la cererea de chemare în judecată, prin care a solicitat respingerea acesteia ca neîntemeiată*, invocând că în urma inițierii procedurii de fuziune cu S.A. „Barza Albă” au fost luate măsuri pentru optimizarea numărului de personal, în vederea reducerii funcțiilor de conducere ineficiente și crearea unei scheme lucrative de activitate până la data fuziunii.

14. Menționează că întru realizarea scopului propus au fost elaborate Organigrama și statele de personal noi ale S.A. „Aroma”, examinate și acceptate de Consiliul societății și care urmau a fi aplicate de la 01 august 2025.

15. Afirmă că după coordonarea organigramei și a statelor de personal, aprobarea acestora de către organul executiv al societății, unele funcții, printre care și funcția ocupată de reclamant, șef Secție distilare materie primă în baza ordinului nr.63-p din 31 octombrie 2023, care nu exista până la data angajării reclamantului au fost reduse.

16. Reține că compartimentul condus de reclamant din data angajării acestuia și până la încetarea relațiilor de muncă nu a dovedit eficiență economică și practică, fapt care și a determinat noua administrație a societății să excludă din structura sa Secția distilare materie primă și să reducă funcția ocupată de reclamant.

17. Remarcă că la data angajării în funcție, reclamantul nu dispunea de studii superioare de specialitate finisate, fiind prezentată Adeverința nr. 06/2-3374 din 18.10.2023, eliberată de Universitatea Tehnică a Moldovei, prin care se confirma faptul ca acesta este student în anul IV, facultatea Tehnologia Alimentelor, programul Tehnologia vinului și a produselor obținute prin fermentare, iar diploma de licență a fost obținută abia pe 05 iunie 2025 și acest fapt încă odată în plus trezește întrebări cu privire la necesitatea și însăși corectitudinea angajării reclamantului în funcția menționată de către fosta administrație a Societății.

18. Indică că în scopul respectării procedurii legale, în cazul reducerii funcțiilor, conform art. 86 alin. (1) lit.c) Codul muncii, reclamantul a fost avizat despre reducerea funcției ocupate prin ordinul nr.61-P din 06 august 2025 cu 2 luni până la data încetării relațiilor de muncă (art. 88, alin.(1) lit.b) Codului muncii), precum și conform p. 4 din acest ordin s-a prezentat către Agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă informația despre persoanele disponibilizate, nr. 1-48A din 06.08.2025 (art. 88, alin. (l),lit. g) Codul muncii).

19. De asemenea prin ordinul 62-P din 06 august 2025 reclamantului i s-a acordat 1 zi libera pe săptămână cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă, conform art. 88, alin. (1), lit. f) Codul muncii.

20. Subliniază că la 07 august 2025 reclamantul a prezentat administratorului interimar al S.A. „Aroma" o cerere, prin care solicita să fie angajat în funcția de Șef serviciul producere divin. În scopul verificării calităților de specialist și a cunoștințelor în domeniu, la 12 august 2025 a fost convocată o ședință a specialiștilor și anume, Șefa secția producere și Șefa serviciul îmbuteliere, tehnolog, care au pus un număr de întrebări din specialitate, la care reclamantul nu a prezentat răspunsuri corecte, certe și depline, iar specialiștii unanim fiind de părerea, că în acest caz reclamantul nu poate ocupa funcția solicitată.

21. Comunică că la solicitarea administrației Societății a informației dacă au fost respectate toate cerințele legale referitor la persoanele cu funcțiile reduse, inclusiv și reclamantul, specialistul resurse umane a prezentat Nota informativă din 01 octombrie 2025, prin care a menționat funcțiile vacante. Prin scrisoarea nr. 1-67 din 01 octombrie 2025, reclamantul a fost informat despre funcțiile vacante, existente și cerințele care urmau a fi respectate candidat, pentru ocuparea funcției alese.

22. Opinează că la 02 octombrie 2025 reclamantul a prezentat cererea cu numărul de intrare 59, prin care a solicitat să fie angajat în funcția de șef serviciu producere divin din data de 03 septembrie 2025, însă după examinarea înscrisurilor anexate, având în vedere că reclamantul nu avea experiența în funcție similară solicitată de 3-5 ani și dat fiind faptul că diploma de licență în domeniul general de studii -*Tehnologia de fabricare și prelucrare,* domeniul de formare profesională - *Prelucrarea alimentelor,* programul de studii- *Tehnologia vinului și produselor obținute prin fermentare* a fost obținută la 05 iunie 2025, S.A. „Aroma" prin emiterea ordinului nr. 80-P din 06 octombrie 2025 cu privire la concediere și-a exprimat decizia de a nu apela la serviciile lui Calestru Ștefan.

23. Mai invocă că la 07 noiembrie 2025 a recepționat cererea reclamantului din 10 octombrie 2025, prin care și-a expus poziția față de procedura de concediere și a solicitat prezentarea copiilor unor documente, ce se refereau atât la activitatea reclamantului în cadrul Societății, în particular, cât și la activitatea Societății, în general. La 13 noiembrie 2025 a prezentat reclamantului răspunsul nr.1-91, în care a expus argumentele și probele ce țin de procedura de concediere, cu anexarea copiilor documentelor ce țin de activitatea reclamantului și anume extras din ordinul 80-P din 06 octombrie 2025 și copia contractului individual de muncă nr.6 din 31 octombrie 2023, iar referitor la celelalte documente solicitate, precum acte interne privind reorganizarea, lista complete a funcțiilor vacante, programul zilnic constituie informații interne protejate de legislație și nu pot fi divulgate persoanelor ca nu sunt îndreptățite legal să le primească.

24. În concluzie, susține că a acționat în deplină conformitate cu prevederile Codului muncii și cu procedurile interne, iar încetarea raporturilor de muncă cu reclamantul a rezultat exclusiv din reorganizarea efectivă a statelor de personal și din necorespunderea profesională a acestuia cu cerințele funcției vizate. Decizia nu a avut un caracter arbitrar sau discriminatoriu, ci s-a bazat pe criterii profesionale, obiective și verificabile.

25. Conchide că reclamantul nu a prezentat nici un argument legal sau probă concludentă și pertinentă în susținerea poziției cu privire la ilegalitatea procedurii de concediere, după cum este prevăzut de art. 117, art.118 și art.121 Codului de procedură civilă, iar afirmația că din 06 august 2025 a fost limitată activitatea lui Calestru Ștefan de la 8 ore la 4 ore sunt eronate, deoarece în pct.12 din contractual individual de muncă nr.6 din 31 octombrie 2023 este expres stabilit regimul de muncă de 4 ore, de la 08:00-12:00, care nu a fost modificat prin acord aditional sau careva alt act intern al Societății. De asemenea afirmația, că ordinul de concediere ar fi fost semnat de o persoană neautorizată la fel este eronată, dat fiind faptul că persoana care a semnat ordinul de concediere a fost împuternicită de administratorul interimar prin ordinul nr. 45 din 22 septembrie 2025 (f.d.34-47).

POZIȚIA PĂRȚILOR ÎN ȘEDINȚA DE JUDECATĂ

26. Reclamantul Calestru Ștefan și reprezentantului acestuia, avocatul Dorin Sîrbu a susținut pretențiile din cererea de chemare în judecată și a solicitat admiterea integrală a acestora pe motivele de fapt și de drept expuse, declarând suplimentar că contrar prevederilor art.88 Codul muncii începând cu 01 august 2025, reprezentantul pârâtei S.A. „Aroma”, Cocîrța Andrei a ocupat funcția de Șef secția management operațional și a cumulat funcția de jurist. Pârâta nu a probat în nici un mod prin înscrisuri certificate că ordinul de concediere a fost emis urmare a unei analize economice ce a demonstrat neproductivitatea subdiviziunii pe care a condus-o reclamantul. De asemenea, pârâtă nu a probat reducerea locurilor vacante urmare a reducerii statelor de personal, acțiune obligatorie conform art.88 alin.(l) lit.c). Ca urmare a înscrisurilor prezentate s-a constatat că în incinta S.A. „Aroma” există organizație sindicală, motiv pentru care conform art.88 alin.(l) lit.h) din Codul muncii, aceasta trebuia să informeze/notifice această organizație cu privire la faptul concedierii reclamantului și la faptul dacă acesta este sau nu membru de sindicat. La fel, la concediere angajatorul/pârâtul urma a ține cont de art. 183 alin.(l), alin (2) și alin.(3) Codul muncii.

27. Reprezentantul pârâtei S.A. „Aroma”, Cocîrța Andrei în ședința de judecată nu a recunoscut acțiunea și a solicitat respingerea acesteia ca nefondată și neîntemeiată pe motivele de fapt și de drept expuse în referință, declarând că funcția reclamantului a fost real redusă ca urmare a reorganizării societății, fapt confirmat prin organigramă și statele de personal, iar la emiterea ordinului de concediere au fost respectate prevederile Codului muncii cu asigurarea

tuturor garanțiilor reclamantului. Calestru Ștefan pentru funcțiile noi vacante la data încetării raporturilor de muncă nu corespundea cerințelor conform fișelor de post, lipsa experienței, a studiilor și cunoștințelor în domeniu.

DEPOZIȚIILE MARTORULUI

28. Fiind audiat în calitate de martor Moraru Igor în cadrul ședinței de judecată a declarat că a activat în cadrul S.A. „Aroma" în calitate de șef resurse umane în perioada 21 martie 2022-31 iulie 2025, iar în calitate de specialist resurse umane al secției management operațional în perioada 01 august 2025-20 octombrie 2025. La 02 iunie 2025 S.A. „Aroma" era în procedura planului și urma să treacă printr-un proces de fuziune cu S.A. „Barza-Albă", iar despre acest fapt împreună cu administratorul pârâtei a adus la cunoștință angajaților că urmează un proces de reorganizare a statelor de personal și anume din numărul total de circa 65-68 salariați care existau conform statelor în rezultatul organizării vor activa salariații care erau fizic la serviciu și anume circa 45 angajați. Ca urmare a reorganizării s-au propus două secții noi, iar statele noi de personal au fost aprobate de către Consiliul societății și se regăseau 47 de unități/posturi. Menționează că în rezultatul acestor modificări au fost reduse mai multe funcții, aproximativ 7 funcții ocupate, inclusiv funcția deținută de Calestru Ștefan. Toate persoanele care au căzut sub reducere li s-a propus și au fost angajate în noile funcții cu excepția a trei salariați printre care și Calestru Ștefan, deși corespundea celor 4 funcții vacante. Angajatorul a propus doar trei funcții din cele patru și anume funcția de magaziner putea fi ocupată de toti trei salariați preavizați, dar această funcție a fost pusă deoparte pentru cineva. Din anul 2023 de când reclamantul a fost angajat a reparat instalația de distilare și a îndeplinit alte atribuții. Au fost reduse funcțiile vacante, iar cele prin cumul nu au fost reduse, însă exista doar o funcție. Odată cu aprobarea noilor state de personal, au fost încheiate noi contracte individuale începând cu 07 august 2025 unde era indicat timpul de 8 ore de muncă și salariu conform statelor, cu excepția celor trei persoane funcțiile cărora au căzut sub reducere, inclusiv și reclamantul. Nu a fost respectată procedura de reorganizare și restructurare a statelor de personal, fapt ce a dus la demisia sa. Reclamantul în cadrul S.A. „Aroma" activează din anul 2001 și a ocupt mai multe funcții, inclusiv în subdiviziunea în care a fost șef, absolvind Colegiu iar ulterior Universitatea Tehnică, în anul 2023 era anul 4 și nu erau careva condiții impuse de angajator ca să dețină studii superioare complete pentru ocuparea funcției deținute (f.d.119-122).

LEGISLAȚIE RELEVANTĂ

29. Articolul 81 din Codul muncii,

„(1) Contractul individual de muncă poate înceta:

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

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

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

30. Articolul 86 din 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”.

31. Articolul 88 din 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”.

32. Articolul 183 din 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 învăţământ 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".

33. Articolul 184 din Codul muncii,

„ (1) 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))."

34. Articolul 89 din Codul muncii,

„(1) 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.
(2) 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. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.
(3) Imediat după pronunţarea hotărîrii instanţei de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă

modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.”

35. Articolul 90 din 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 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.);

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

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

36. Articolul 329 din Codul muncii,

„(1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.”

MOTIVAREA INSTANȚEI

37. Audiind participanții la proces, examinând cererea de chemare în judecată, materialele cauzei în raport cu legislația relevantă și referința depusă, instanța de judecată consideră necesar de a admite parțial acțiunea din următoarele motive.

38. Prin definiție, litigiul individual de muncă este un conflict juridic din domeniul reglementării muncii care poate fi soluționat în modul stabilit de lege, ale cărui părți sunt salariatul și angajatorul, și al cărui conținut constituie drepturile, obligațiile și interesele părților raportului individual de muncă, ce nu pot fi exercitate ca urmare a divergențelor nesoluționate dintre părți.

39. În ședința de judecată s-a constatat că la 31 octombrie 2023 S.A. „Aroma” în procedura planului a încheiat cu Calestru Ștefan contractul individual de muncă nr. 6, potrivit căruia ultimul a fost angajat în funcția de șef Secție distilare materie primă pe o perioadă nedeterminată (f.d. 15-16).

40. În aceiași zi, la 31 octombrie 2023 S.A. „Aroma” în procedura planului a emis ordinul nr.63-p din 31 octombrie 2023, potrivit căruia din data de 01 noiembrie 2023, Calestru Ștefan se angajează în funcția de șef Secția distilare materie prime cu un salariu de funcție conform statelor de personal (f.d.39).

41. Potrivit procesului-verbal al ședinței Consiliului S.A. „Aroma” din 16 iulie 2025 s-a examinat statele de personal și s-a prezentat Planul de acțiuni privind fuziunea societății de către S.A. „Barza Albă” în temeiul hotărârii Guvernului nr.558/2024 (f.d.80-85).

42. S.A. „Aroma” prin ordinul nr.58-p din 01 august 2025 a aprobat Organigrama și statele de personal, potrivit cărora nu se regăsește funcția de șef Secție distilarea materie primă deținută de

Calestru Ștefan (f.d.86-89). Acest ordin împreună cu Organigrama și statele de personal au fost aduse la cunoștință contra semnătură lui Calestru Ștefan la 06 august 2026 (f.d.90).

43. Prin ordinul nr. 61-p din 06 august 2026 emis de S.A. „Aroma" s-a ordonat preavizarea sub semnătură cu 2 luni înainte de concediere în legătură cu reducerea numărului de personal 3 salariați printre care și reclamantul Calestru Ștefan. S-a pus în sarcina specialistului resurse umane (dl Moraru Igor) de a prezenta în modul stabilit cu 2 luni înainte de concediere Agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate conform art.88 alin.(1) lit.g) Codul muncii. Cu prevederile ordinului enunțat, Calestru Ștefan a luat cunoștință sub semnătură (f.d.41).

44. Totodată, prin ordinul nr.62-p din 06 august 2025 S.A. „Aroma" a acordat salariaților preavizați, inclusiv Calestru Ștefan în perioada disponibilizării, o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă, conform art. 88 alin.(1) lit. f) Codul muncii (f.d. 42).

45. Tot la 06 august 2025 S.A. „Aroma" s-a adresat Direcției generale ocuparea forței de muncă Chișinău a ANOFM cu notificarea nr.1-48 A, prin care în temeiul art.88 alin.(1) lit.g) Codul muncii a informat despre disponibilizarea în termen de 2 luni a angajaților întreprinderii, funcțiile cărora urmează a fi reduse (f.d.43-44).

46. La 07 august 2025 Calestru Ștefan s-a adresat administratorului interimar al S.A. „Aroma" cu cerere, prin care a solicitat în legătură cu reducerea funcției de șef secție de distilare să fie angajat într-o funcție analogică, care este vacantă și anume șef Serviciu producere divin (f.d.46).

47. Potrivit procesului-verbal al interviului lui Calestru Ștefan la solicitarea de a ocupa funcția șef Serviciu producere divin din 12 august 2025, specialiștii au concluzionat că la cele 7 întrebări s-a răspuns evaziv doar la una, la celelalte întrebări nu au fost prezentate răspunsuri certe și argumentate, fapt care nu îi permite ocuparea postului solicitat. Conform fișei de post pentru funcția solicitată, pretendentul urmează să dețină o experiență în funcție similară de 3-5 ani, să cunoască standartele și documentația normativ-tehnică în vigoare, necesare producerii divinurilor, să cunoască tehnologia de producere etc, iar la aceste cerințe Calestru Ștefan de asemenea nu corespunde, dat fiind faptul că a obținut diploma de specialitate în iulie 2025 (f.d.45-47).

48. La 01 octombrie 2025 specialistul resurse umane s-a adresat administratorului interimar al S.A. „Aroma" cu notă, potrivit căreia că conform prevederilor art.88 alin.(1) lit.c) Codul muncii, angajatorul urmează să propună în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate și expune că în prezent sunt vacante funcțiile de șef serviciul mecanică și metenanță, magaziner, depozit produse finite, șef serviciu producerea divinului și manager în publicitate și marketing. Totodată menționează că persoanele preavizate corespund cerințelor pentru ocuparea funcțiilor enumerate (f.d.54).

49. Tot la 01 octombrie 2025 administratorul interimar al S.A. „Aroma" s-a adresat către Ștefan Calestru cu scrisoarea nr.1-67, prin care îl informează că în conformitate cu prevederile Codului muncii și Notei dlui Igor Moraru, specialist resurse umane, la 01 octombrie 2025 sunt următoarele posturi vacante: 1). Șef serviciul mecanică și metenanță; 2) Manager publicitate și marketing; 3) Specialist sănătatea și securitatea în muncă; 4) Șef serviciu producere divinului. Totodată s-a indicat cerințele generale pentru ocuparea unei funcții din cele menționate și în cazul în care Calestru Ștefan consideră că ar putea ocupa una din funcțiile vacante și corespunde cerințelor generale să prezinte ă până la 06 octombrie 2025 în formă scrisă funcția la care aspiră cu anexarea obligatorie a documentelor solicitate (f.d.55).

50. La 02 octombrie 2025 Calestru Ștefan s-a adresat administratorului interimar al S.A. „Aroma” cu cerere, prin care a solicitat să fie angajat în funcția de șef Serviciu producere divin din 03 septembrie 2025 (f.d.56).

51. Prin ordinul nr. 80-p din 06 octombrie 2025 emis de S.A. „Aroma” s-a concediat din 06 oct0mbrie 2025 Calestru Ștefan, angajat în calitate de șef Secție distilare materie primă a S.A. „Aroma”, în legătură cu reducerea statelor de personal din unitate în temeiul art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii (f.d. 24,57).

52. Conform art.5 din Codul muncii, relațiile de muncă se bazează pe principiile stabilității raporturilor de muncă, protecției salariatului și securității juridice.

53. Instanța de judecată subliniază că conform dispozițiilor art.81 alin.(1) lit.a) în coroborare cu art.86 alin.(1) lit.c) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta la iniţiativa angajatorului în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.

54. Totodată, reieșind din prevederile art.88 și 184 Codul muncii, desfacerea contractului individual de muncă pe motivul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate este valabilă, dar obligă angajatorul să respecte cumulativ următoarele condiţii:

- reducerea numărului sau a statelor de personal să aibă loc real. Acest fapt urmează a fi confirmat prin ordinul cu privire la reducerea numărului de personal şi aprobarea noilor state de personal. Urmează de reţinut că noile state de personal urmează a fi aprobate până la începerea evenimentelor ce ţin de reducerea numărului de personal;
- salariatul a fost preavizat despre reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate cu 2 luni înainte de reducere, acordându-i salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menţinerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;
- odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, angajatorul trebuie să propună în scris salariatului preavizat toate posturile vacante existente în cadrul unităţii respective cu oferirea posibilității salariatului de a alege un loc de muncă (funcţie) existent la unitate, dacă întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia;
- salariatul nu are dreptul preferenţial de a fi lăsat la lucru. În cazul în care mai mulţi salariaţi preavizați pretind la un post vacant, atunci regula dreptului preferenţial se va aplica conform art.183 Codul muncii. În acest caz numai angajatorul este în drept de a decide cui din salariaţii care urmează a fi concediaţi în legătură cu reducerea numărului de personal din unitate să-i propună prin transfer funcţia vacantă, ţinînd totodată cont de cerinţele art. 49 alin. (1) Codul muncii privitor la specialitatea, profesia, calificarea, funcţia pretendenţilor;
- desfacerea contractului individual de muncă a fost făcută cu consultarea prealabilă al organului sindical din unitate conform art. 87 din Codul muncii.

55. La caz, în prezenta speţă s-a constatat că reducerea statelor de personal și a numărului de funcții S.A. „Aroma” a avut loc real și justificat, în scopul optimizării numărului de personal reieșind din planul de acțiuni privind fuziunea pârâtei de către S.A. „Barza Albă” în temeiul hotărârii Guvernului nr.558/2024.

56. Astfel, prin ordinul nr.58-p din 01 august 2025 s-a aprobat noua Organigrama și statele de personal, iar Secția distilare materie primă în cadrul căreia Calestru Ștefan deținea funcția de șef a fost redusă. Acest, fapt nu este negat de către reclamant și reprezentantul acestuia, care prin cererea de chemare în judecată și solicită de a fi restabilit într-o funcție echivalentă cu cea deținută până la încetarea raportului de serviciu. De asemenea, martorul Moraru Igor, care a activat în

calitate de specialist resurse umane în cadrul S.A. „Aroma” a confirmat că a avut loc un proces de reorganizare a statelor de personal și din circa 65-68 salariați conform noilor state urma să activeze angajații care erau fizic la serviciu de circa 45-47 unități.

57. Referitor la a doua condiție, S.A. „Aroma” prin ordinul nr. 61-p din 06 august 2026 a preavizat salariatul Calestru Ștefan în legătură cu reducerea funcției deținute, iar prin ordinul nr.62-p emis în aceiași zi i-a acordat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă, astfel, fiind respectate prevederile art.88 alin.(1) lit.b) și f) Codul muncii.

58. La 07 august 2025 Calestru Ștefan s-a adresat S.A. „Aroma” cu cerere, prin care a solicitat să fie angajat într-o funcție analogică, care este vacantă și anume de șef Serviciu producere divin, iar prin procesul-verbal din 12 august 2025, specialiștii au concluzionat că cunoștințele reclamantului nu îi permite ocuparea postului solicitat, nu deține experiența necesară conform fișei de post pentru funcția solicitată de 3-5 ani și a obținut diploma de specialitate în iulie 2025.

59. Prin nota din 01 octombrie 2025 administratorul interimar al S.A. „Aroma” este informat că în prezent sunt vacante funcțiile de șef serviciul mecanică și metenanță, magazinier, depozit produse finite, șef serviciu producerea divinului și manager în publicitate și marketing (f.d.54).

60. La rândul său, în aceiași zi la 01 octombrie 2025 administratorul interimar al S.A. „Aroma” prin scrisoarea nr.1-67 aduce la cunoștință reclamantului Calestru Ștefan că sunt următoarele posturi vacante: 1). Șef serviciul mecanică și metenanță; 2) Manager publicitate și marketing; 3) Specialist sănătatea și securitatea în muncă; 4) Șef serviciu producere divinului, în această funcție la 12 august 2025 s-a stabilit că nu corespunde condițiilor generale de a o ocupa.

61. Drept urmare, lista cu funcțiile vacante la 01 octombrie 2025 comunicată reclamantului de către administrația pârâtei este diferită față de nota specialistului resurse umane, iar funcția de magaziner și depozit produse finite nu au fost propuse, însă această omisiune încalcă dispozițiile art.88 alin.(1) lit.c) Codul muncii.

62. În această ordine de idei, instanța nu poate ignora afirmațiile reclamantului că administrația S.A. „Aroma” intenționat a ascuns și nu i-a propus funcția vacantă de magaziner, deoarece cunoștea că corespunde cerințelor și o va accepta. Afirmații asemănătoare a făcut și martorul Igor Moraru care a declarat că angajatorul a propus doar trei funcții din cele patru din nota transmisă și anume funcția de magaziner putea fi ocupată de toți cei trei salariați preavizați, dar a fost pusă deoparte pentru altcineva.

63. În dreptul muncii funcționează principiul obligația de a oferi posturi vacante trebuie executată cu bună-credință, ceea ce presupune nu doar respectarea formală a procedurilor legale, ci și asigurarea unei conduite loiale și transparente față de salariat, în special în situațiile ce implică încetarea raporturilor de muncă din inițiativa angajatorului.

64. Însă, S.A. „Aroma” contrar art.89 alin.(2) Codul muncii și art.118 alin.(1) Codul de procedură civilă, nu a probat omisiunea propunerii reclamantului a funcției de magaziner și lipsa compatibilității acestuia de a fi transferat în această funcție. O asemenea discrepanță între documentele interne ale S.A. „Aroma” și informația transmisă reclamantului ridică dubii serioase asupra caracterului obiectiv al procedurii de propunere a funcției vacante și creează aparența unei selecții selective a funcțiilor vacante.

65. În acest context, instanța de judecată reține că în cazul concedierii pentru reducerea numărului sau a statelor de personal în temeiul art.86 lit.c) Codul muncii, angajatorul are obligația imperativă de a propune salariatului toate posturile vacante existente în unitate dacă întrunește cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia. Această obligație are caracter esențial și reprezintă o garanție legală de protecție a salariatului împotriva concedierii, fiind menită să

asigure menținerea raportului de muncă acolo unde există posibilitatea obiectivă de transfer a salariatului în cadrul unității în care activează din anul 2001.

66. Nota din 01 octombrie 2025 întocmită de specialistul resurse umane Moraru Igor este un document intern oficial, ce atestă existența reală a unor funcții vacante ce urmează a fi propuse în scris salariaților preavizați întru respectarea prevederilor art.88 alin.(1) lit.c) Codul muncii. Cu toate acestea, instanța constată existența unor neconcordanțe între funcțiile indicate în nota internă din 01 octombrie 2025 și cele comunicate efectiv reclamantului prin scrisoarea nr.1-67 din 01 octombrie 2025 (f.d.54-55).

67. În acest sens, instanța subliniază că obligația prevăzută de art.88 alin.(1) lit.c) Codul muncii nu se limitează la o propunere formală, ci presupune o propunere completă și efectivă a tuturor funcțiilor vacante, fără excluderi arbitrare și fără modificarea liste de posturi în detrimentul salariatului.

68. Așadar, S.A. „Aroma" nu a respectat una din condiţiile obligatorii de valabilitate a desfacerii contractului individual de muncă pe motivul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate și anume propunerea în scris salariatului preavizat toate posturile vacante existente în cadrul unităţii respective cu oferirea posibilității salariatului de a alege un loc de muncă (funcţie) existent la unitate dacă întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia. Ca urmare a acestei încălcări admise de către angajator, instanța de judecată consideră necesar de a anula ordinul nr. 80-p din 06 octombrie 2025 „Cu privire la concediere" în partea încetării raportului de serviciu cu Calestru Ștefan în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

69. Totodată, reieșind din prevederile art.89 Codul muncii, instanța de judecată menţionează că, având în vedere că s-a constatat încălcarea procedurii stabilite de lege la emiterea ordinului de concediere, Calestru Ștefan urmează a fi restabilită la locul de muncă şi anume, în funcţia anterior deţinută de șef Secție distilare materie primă.

70. Reclamantul solicită restabilirea într-o funcție echivalentă cu cea deținută până la încetarea raportului de serviciu după caz (șef serviciu producerea divinului sau magazinir, depozit produse finite), însă sancțiunea pentru concedierea ilegală este repunerea în situația anterioară, chiar dacă funcția a fost redusă. Astfel, instanța nu poate angaja salariatul în locul angajatorului într-o altă funcție mai ales că funcția de magaziner nu a fost propusă. Prin urmare, pretenția privind restabilirea într-o funcție echivalentă cu cea deținută anterior se respinge, ca fiind neîntemeiată.

71. În continuare, instanța de judecată remarcă că atât art. 90 alin. (1) și (2) lit. a), precum și art. 329 alin.(1) din Codul muncii, prevede repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului eliberat nelegitim din serviciu ce constă din plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă

72. Odată ce instanța de judecată a constatat caracterul nelegitim al eliberării din serviciu a reclamantului, instanța de judecată consideră necesar de a obliga S.A. „Aroma" să achite lui Calestru Ștefan salariul pentru toată perioada de lipsă forțată de la serviciu, adică perioada în care a fost lipsit de dreptul de a munci începând cu data concedierii – 06 octombrie 2025 și până la data emiterii prezentei hotarâri judecătorești, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

73. Astfel, în circumstanţele expuse supra, instanţa de judecată conchide că acţiunea urmează a fi admisă parţial, cu anularea ordinului nr. 80-p din 06 octombrie 2025 în partea încetării raportului de serviciu cu Calestru Ștefan cu obligarea restabilirii în funcţia anterior deţinută şi încasarea din contul angajatorului S.A. „Aroma" în beneficiul lui Calestru Ștefan a

salariului pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă. În rest, pretenția privind restabilirea într-o funcție echivalentă cu cea deținută anterior este neîntemeiată şi urmează a fi respinsă.

74. În conformitate cu art.94 alin.(1) Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată.

75. Dispozițiile art.96 alin.(1) și ($1^{1)}$ Codul de procedură civilă stabilesc că instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menţionate la alin.(1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

76. Prin confirmarea de plată 0046058678 3470 din 28 noiembrie 2025 se confirmă că Calestru Ștefan a achitat taxa de timbre în sumă de 200 lei (f.d.3), iar prin factura fiscal EBD000856097 din 15 decembrie 2025 se atestă că a suportat cheltuieli de asistență juridică acordate în prezentul litigiu de către avocatul Dorin Sîrbu în cuantum de 10 000 lei.

77. Având în vedere că acțiunea este admisă parțial, iar cheltuielile de judecată au fost justificate, instanța de judecată va dispune încasarea din contul pârâtei a acestor cheltuieli.

78. Totodată, instanța de judecată apreciază că cheltuielile de asistență juridică în sumă de 10 000 lei sunt necesare și rezonabile, întrucât actele și acțiunile întreprinse au fost realizate cu respectarea prevederilor Codului de procedură civilă și au fost indispensabile pentru formularea poziției procesuale a reclamantului, administrarea probatoriului, volumul de lucru realizat, munca și timpul depus de avocat în raport cu onorariul încasat, precum și aportul acestuia la soluționarea cauzei și rezultatul obținut.

79. Potrivit art. 353 din Codul muncii și pct. 1.1.1. din Anexa nr. 2 la Legea taxei de stat nr. 213 din 31.07.2023, salariații sunt scutiţi de plata taxei de stat.

80. Dat fiind că acțiunea este admisă parțial, prin prisma art.98 Codul de procedură civilă, se concluzionează că cheltuielile aferente judecării cauzei suportate de instanța de judecată în legătură cu examinarea prezentei cauze civilă urmează a fi compensate de la S.A. „Aroma” în sumă de 750 lei conform pct. 1.9. din Anexa nr. 1 la Legea taxei de stat nr. 213 din 31.07.2023 pentru fiecare pretenție admisă.

81. În temeiul art.355 Codul muncii, art.236, 238-241 Codul de procedură civilă, instanţa de judecată

h o t ă r ă ş t e :

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Dorin Sîrbu în interesele lui Calestru Ștefan împotriva S.A. „Aroma” cu privire la anularea ordinului nr.80-p din 06 octombrie 2025 în partea încetării raportului de serviciu, obligarea restabilirii într-o funcție echivalentă cu cea deținută, achitarea salariului și a drepturilor salariale pentru toată perioada forțată de la muncă și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează ordinul S.A. „Aroma” nr. 80-p din 06 octombrie 2025 „Cu privire la concediere” în partea încetării raportului de serviciu cu Calestru Ștefan în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din Codul muncii al Republicii Moldova.

Se obligă S.A. „Aroma” să îl restabilească pe Calestru Ștefan în funcția deținută anterior, șef al Secției distilare materiei prime.

Se obligă S.A. „Aroma” să achite lui Calestru Ștefan salariul pentru toată perioada de lipsă forțată de la serviciu începând cu data concedierii – 06.10.2025 și până la data emiterii prezentei hotarâri judecătorești, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

Se încasează de la S.A. „Aroma” în beneficiul lui Calestru Ștefan cheltuielile de judecată compuse din taxa de timbru în sumă de 200 (două sute) lei și cheltuielile de asistență juridică în sumă de 10 000 (zece mii) lei.

În rest, pretenția privind restabilirea într-o funcție echivalentă cu cea deținută anterior se respinge, ca fiind neîntemeiată.

Hotărârea judecătorească în partea încasării unui salariu mediu de 6 413,68 lei urmează a fi executată imediat, stabilind un termen de 15 zile de la pronunţarea hotărârii de executare benevolă.

Se încasează de la S.A. „Aroma” în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 750 (șapte sute cincizeci) lei.

Hotărârea este cu drept de atac în ordine de apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la data pronunţării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul Centru).

Preşedintele şedinţei,
judecător **Lorina Ciubotaru**